

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS

**La Responsabilidad Social Empresaria ante la
Cosificación del Capital Humano para la obtención de
riqueza**

**Tesis presentada para obtener el título del Doctorado en Ciencias
Económicas.
Mención en Administración de Empresas**

Director de Tesis: Dr. Carlos A. Ferrari

Autora: María Alejandra Bombino

Buenos Aires, San Justo.

2017

Prof. Dr. Daniel Martínez
Rector de la Universidad Nacional de La Matanza

Prof. Dr. Ruben Marx
Director de la Escuela de Posgrado

Prof. Dr. Jorge Luis Narvárez
Director del Doctorado en Ciencias Económicas

DEDICATORIA

Dedicada especialmente a Mi Padre quien durante gran parte de la preparación de este trabajo me acompañó y estimuló. Quisieron las circunstancias que no haya podido acompañarme hasta el final

AGRADECIMIENTOS

A mis hijos y a mis padres que me estimularon constantemente y a su vez soportaron mi dedicación a la preparación de este trabajo lo que implicó largos tiempos de ausencia como mamá e/o hija.

A la Universidad Nacional de La Matanza que a la par de formarme me permitió la enorme satisfacción de ejercer la docencia universitaria y finalmente me permite aspirar al título académico de Doctorado.

A mis profesores ya sea de la carrera de grado como de posgrado.

Y en especial a mi Director, Dr. Carlos Ferrari, por la paciencia, la contención, el empuje, el esfuerzo realizado para colaborar con este proyecto que comenzó siendo sólo un hermoso sueño.

EPÍGRAFE

“La distribución justa de los frutos de la tierra y del trabajo humano no es mera filantropía. Es un deber moral. Si queremos entender nuestra sociedad de un modo diferente, necesitamos crear puestos de trabajo dignos y bien remunerados”.

Papa Francisco ¹

Las conclusiones a las que se arriban en este trabajo me han hecho recordar una frase de Amelia Earhart “Decide si el objetivo vale la pena los riesgos que vas a correr. Si es así, deja de preocuparte”.

¹ Versión castellana adaptada de http://p://w2.vatican.va/content/francesco/es/epeeches/2016/may/documents/papa-francesco_20160506_premio-carlomagno.html

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	5
EPÍGRAFE	7
RESUMEN	17
ABSTRACT	19
PRIMERA PARTE: INTRODUCCIÓN. MATERIAL Y MÉTODOS	21
CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN	23
1. Selección del tema y Definición del problema	25
2. Antecedentes de la Investigación	27
3. Justificación del estudio	37
4. Limitaciones de la investigación	38
5. Alcances del trabajo	39
6. Objetivos de la investigación	39
7. Hipótesis.	40
CAPÍTULO II - MATERIAL Y METODOS	41
a. Material	43
i. Lugar y tiempo del trabajo de Investigación	43
ii. Toda condición que no pueda ser controlada	43
iii. Descripción del objeto de estudio	43
b. Métodos	
i. Diseño de la Investigación	44
ii. Lugar donde se realizará el estudio	44
iii. Método de análisis	45

SEGUNDA PARTE: MARCO TEÓRICO	47
CAPÍTULO III - TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO	49
a. Evolución del concepto de Capital Humano	51
a.1 Los clásicos y la importancia de la educación como formadora de Capital Humano	51
a.2 Los neoclásicos, décadas de los años 1930 a 1950: La acumulación del conocimiento como base para el aumento de la productividad	53
a.3 Década de 1950 al 1970: Aparición de la Teoría del Capital Humano	54
a.3.1 La educación	54
a.3.2 La educación y la salud	55
a.3.3 El factor experiencia	57
a.4 Década de 1980: El Capital Humano como variable endógena	60
b. Externalidades en la formación del Capital Humano	61
c. Causales del crecimiento económico: Papel del Capital Humano	62
c.1 El Capital Humano dentro del Enfoque de Thomas Malthus y del Enfoque Neoclásico	63
d. La importancia del conocimiento como factor de crecimiento	64
e. La motivación de la remuneración y la inversión en Capital Humano	67
f. Intransferibilidad del Capital Humano	69
g. El valor de la inversión en Capital Humano	69
h. Consideración del Capital Humano en el Sistema de Cuentas Nacionales	71
i. Críticas al concepto de Capital Humano	73
i.1 Vinculación de la Teoría con las Ciencias de la Educación	75
i.1.1. La Educación y la Economía	75
i.1.1.1. La productividad: Factor económico vinculado a los conocimientos	77
i.1.1.1.1 Concepto de Productividad	77
i.1.1.1.2. Distinción entre productividad, intensidad, eficiencia y eficacia	78

i.1.1.1.3. La productividad como fuente de crecimiento económico	79
i.1.1.1.4. La no consideración de la productividad como factor de crecimiento. Modelo de crecimiento	79
i.1.1.1.5. Factores generadores de aumentos de la productividad	81
i.1.1.1.6. El incremento de la productividad y el Recurso Humano	84
i.1.1.1.7. El nivel de ingreso en relación con la productividad	86
i.1.1.1.8. La productividad como factor de aumento del nivel de vida	88
i.1.1.1.9. Incompatibilidad entre los objetivos de la empresa y los valores	88
i.1.1.1.10. La productividad y el empleo ético de los recursos.	89
i.1.1.1.11. Programas exitosos para el incremento de la productividad	90
i.1.2. Diferencias en la cualificación del Recurso Humano: Incidencia en la remuneración	91
i.1.2.1. Peter Drucker: La relación entre el mayor ingreso y la Educación	91
i.1.2.2. Howard Botwinick: Relación entre el ingreso y la organización	92
i.1.2.3. Distinción entre trabajo y fuerza de trabajo	97
i.1.3. Dificultad del cálculo: Comparación entre los costos y los beneficios de la capacitación	99
i.1.4 Importancia de las Instituciones Educativas	100
i.1.5 Elección del grado de educación	101
i.1.6 La no consideración de las diferencias de edad, raza, sexo, etc. del trabajador	102
i.1.7 La exclusión de las determinantes de “Clase social”	103
i.1.8 Pertenencia a organizaciones sindicales	105
i.1.9 Interpretación sobre el significado del término “Capital”	106
j. El Recurso Humano, ¿es un capital?	107

k. Consideraciones sobre el Capital Humano, la libertad y el Desarrollo	108
l. Intervención del Estado	112
m. Conclusiones sobre la Teoría del Capital Humano	112
CAPÍTULO IV - ÉTICA	117
a. Definición de Ética	119
a.1. Consideración de la razón	119
a.2. Consideración del alma humana	120
a.3. Consideración del bienestar	120
a.4. Consideración de la propia dignidad	121
a.5. Consideración de Dios	121
a.6. Cumplimiento del deber para con los demás	121
a.7. Consideración del Otro para encontrar a Dios	122
a.8. La autorrealización	122
a.9. Acceso a lo Santo	123
a.10. Consideraciones comunes en las diferentes definiciones de la Ética	123
b. Deber y Valor	124
b.1. El Deber Ser	124
b.2. Los valores	125
b.2.1. El valor con carácter humano desde el inicio de la humanidad	125
b.2.2. Existencia de los Valores y sus prioridades	128
b.2.3. Los valores adquiridos a través de la educación	128
b.2.4. Los valores como creencias y códigos culturales	129
b.2.5. Respetar los Valores: auto-observación, el compromiso y la obligación	130
b.2.6. Los Valores de la organización	131

b.2.7. Los valores y la cultura organizacional	134
c. La Norma	135
d. La Práctica	136
e. El <i>Ethos</i>	136
f. La diferencia entre Moral y Ética	138
g. La responsabilidad hacia uno mismo y hacia el Otro	138
h. Consideraciones sobre los puntos precedentes	139
i. Ramas de la Ética: Descriptiva y Normativa	140
j. La Ética Aplicada	141
k. La Ética de la Empresa	143
l. Conclusiones finales sobre Ética	151
CAPÍTULO V - RESPONSABILIDAD SOCIAL	153
a. Responsabilidad Social y Ética	155
b. Responsabilidad Social y la Libertad	156
c. La existencia del Otro	157
d. La Responsabilidad Social como compromiso	163
e. Consideraciones finales sobre Responsabilidad Social	164
CAPÍTULO VI	
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA	167
a. Definición de Responsabilidad Social Empresaria y su implicancia	169
b. La Responsabilidad Social Empresaria y la estrategia empresarial	176
c. La Responsabilidad Social Empresaria y la Ética	179
c.1. Importancia de los Valores Éticos Empresariales	179
c.2. Responsabilidad Social Empresaria, actuación libre y voluntaria, más allá de la Ley	181
c.3. La empresa responsable	183
c.4. La Empresa ética sin traicionarse a sí misma en pos del Bien Común	186
c.5. ¿Quiénes son los <i>stakeholders</i> ?	189
c.6. Obtención de beneficios y su Distribución	191
c.7.El Éxito económico y la falta de Ética	194

d.	La implementación de la Responsabilidad Social Empresaria	195
d.1.	La creación de Valor parte de la Responsabilidad Social Empresaria y los modelos de gestión empresarial	195
d.2.	Mecanismos para la implementación de la Responsabilidad Social	200
d.3.	Plazo para la evaluación de la aplicación de la Responsabilidad Social	202
d.4	Dificultades y limitaciones de la implementación de la Responsabilidad Social Empresaria. Posturas contrarias	205
d.4.1.	La incertidumbre por el largo plazo	206
d.4.2.	La falta de certeza en el logro de objetivos	206
d.4.3.	El poder del mercado	206
d.4.4.	La penalización del mercado	207
d.4.5.	El sistema económico liberal en el que se implementa	207
d.4.6.	La mayor eficiencia en la implementación	208
d.4.7.	Diferencia de criterios en relación al concepto de Valor y Objetivos	209
d.4.8.	Conversión falsa	210
d.4.9.	La búsqueda de impactos de reputación solamente. ¿Es la Responsabilidad Social Empresaria parte del marketing?	211
d.4.10.	La aplicación de la Responsabilidad Social Empresaria y la responsabilidad del accionista controlante	213
e.	La Responsabilidad Social Empresaria y los Recursos Humanos	214
f.	Los Derechos Humanos y la Responsabilidad Social Empresaria	216
f.1.	La regulación del Estado y la Responsabilidad Social Empresaria	218
f.2.	Relaciones laborales bajo la visión de la Responsabilidad Social Empresaria	222
g.	Legislación sobre la Responsabilidad Social Empresaria	224
g.1.	Normas nacionales e internacionales sobre Responsabilidad Social	225
h.	Consideraciones finales sobre Responsabilidad Social Empresaria	227

CAPÍTULO VII - COSIFICACIÓN DEL FACTOR HUMANO	235
a. Concepto de cosa	237
b. La cosificación y el Otro	239
c. Cosificación de la persona: Mercancía	240
d. La cosificación y la legislación laboral	245
e. La cosificación y el <i>management</i>	247
e.1. La cosificación y su carácter cultural	248
f. La libertad y la Cosificación	250
g. Cosificación del Capital Humano	253
h. Implicancias del monopolio empresarial respecto del factor humano	255
i. Consideraciones finales sobre Cosificación	256
TERCERA PARTE: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	259
CAPÍTULO VIII: CONCLUSIONES	261
Resultados de la investigación, se interpretarán los hallazgos con el fin de exponer la validación de la hipótesis	263
CAPÍTULO IX - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	269
CAPITULO X - ANEXOS	305
ANEXO A: Comparativo Modelo Neoclásico y Teoría del Crecimiento Endógeno.	307
ANEXO B: ¿En qué se parecen? Primera parte.	309
ANEXO C: ¿En qué se parecen? Segunda parte.	311
ANEXO D: De quedar Bien a Hacer el Bien.	313
CUADROS	
Cuadro I: Evolución de la Teoría del Capital Humano	59
Cuadro II: Causales del Crecimiento Económico	62
Cuadro III: Principales críticas a la Teoría del Capital Humano	74
Cuadro IV: Pirámide de la Responsabilidad Social Empresaria	172
Cuadro V: Beneficios percibidos tras la incorporación de la R.S.E.	191

Cuadro VI: Composición de la Empresa Responsable

232

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar si la Responsabilidad Social Empresaria en las organizaciones empresariales tiende a evitar que se cosifique y explote al Capital Humano en favor de la obtención de rentabilidad empresarial.

Los pilares fundamentales de este trabajo abarcan la evolución del concepto de Capital Humano, su obtención a través de la capacitación y otros factores, los efectos que su aplicación genera en la productividad empresarial, la forma en que la misma es distribuida, la Ética que impulsa la Responsabilidad Social Empresaria, la identificación del Capital Humano como uno de los *stakeholders* (terceros afectados por el accionar de la organización) y de qué manera la Responsabilidad Social Empresaria debe incidir a fin de evitar que el Capital Humano se cosifique en pos de la mayor obtención de riqueza empresarial.

El estudio se ha realizado en base a investigación bibliográfica-documental, de tipo descriptivo e interpretativo. Se ha utilizado como fuentes de datos la información proveniente de: Fuentes bibliográficas, Normas legales, Artículos profesionales, Tesis doctorales y la exhaustiva revisión de material obtenidos en la *web*.

Se ha profundizado sobre el concepto “Cosificación de los Recursos Humanos”, el destino final del incremento de la productividad obtenida mediante la optimización del Capital Humano, y si la implementación de la Responsabilidad Social Empresaria conlleva efectivamente una consideración ética que incida en el tratamiento de los Recursos Humanos.

La instrumentación de una efectiva Responsabilidad Social Empresaria implica que sus principios se deben evidenciar en valores que, al no implementarse se constituyen en un hecho socialmente reprochable. Se ha planteado la existencia de una disputa sobre la interpretación de cuál es el objetivo de la citada responsabilidad procurando dilucidar si es sólo un concepto teórico.

La Responsabilidad Social Empresaria como compromiso originado en convicciones que desencadenan la adopción de decisiones voluntarias, trasciende a la organización empresarial, pero no traiciona sus intereses. Las acciones que ésta postula, basadas en elevados valores éticos, apuntan a ser justa consigo misma y con su entorno. La empresa no pierde su afán de lucro, sino que lo limita de acuerdo a dichos valores a fin de no dañar los intereses de la sociedad. El Recurso Humano exigido en el trabajo es rebajado a la calidad de Cosa en la medida que no se respeten las limitaciones del ser humano, su cansancio, sus necesidades, sus condiciones de salubridad, su remuneración digna; y se oriente únicamente a la obtención de utilidades de corto plazo para el capitalista, en especial, cuando se restringe su libertad de poder elegir ante las oportunidades que lo lleven a ser lo que él mismo anhela, es decir aquellas que le permitan el crecimiento personal desde el ámbito de la formación de capacidades, habilidades y destrezas, o sea ser Capital Humano.

Descriptor: Capital Humano, Capacitación, Productividad, Ética, Responsabilidad Social Empresaria, Cosificación del Recurso Humano.

ABSTRACT

The purpose of the present research is to determine if Corporate Social Responsibility in business organizations tends to avoid being costed and exploit Human Capital in favor of obtaining business profitability.

The fundamental pillars of this work include the evolution of the concept of Human Capital, its obtaining through training and other factors, the effects that its application generates on business productivity, the way in which it is distributed, the Ethics that drives The Corporate Social Responsibility, the identification of Human Capital as one of the stakeholders (third parties affected by the actions of the organization) and how Corporate Social Responsibility should have an impact in order to avoid that Human Capital is reordering after the greater Gaining business wealth.

The study was carried out based on bibliographical-documentary research, of descriptive and interpretative type. It has been used as data sources the information coming from: Bibliographic sources, Legal norms, Professional articles, Doctoral theses and the exhaustive review of material obtained in the web.

The concept of "Cosification of Human Resources" has been studied in depth, the final destination of the increase in productivity obtained through the optimization of Human Capital, and whether the implementation of Corporate Social Responsibility effectively entails an ethical consideration that affects the treatment of Human Resources.

The implementation of an effective Corporate Social Responsibility implies that its principles must be evidenced in values that, when not implemented, constitute a socially reprehensible fact. The existence of a dispute about the interpretation of the objective of the aforementioned responsibility has been considered trying to elucidate if it is only a theoretical concept.

Corporate Social Responsibility as a commitment originated in convictions that trigger the adoption of voluntary decisions, transcends business organization, but does not betray their interests. The actions that this postulates, based on high ethical values, aim to be just with itself and with its surroundings. The company does not lose its desire for profit, but limits it according to these values in order not to damage the interests of society. The Human Resource demanded in the work is lowered to the quality of Thing in the measure that the limitations of the human being, its tiredness, its needs, its salubrity conditions, its dignified remuneration are not respected; and is directed only at obtaining short-term profits for the capitalist, especially when he restricts his freedom to choose before the opportunities that lead him to be what he longs for, that is to say those that allow him personal growth from the field of capacity building, skills and abilities, or be Human Capital.

Descriptors: Human Capital, Training, Productivity, Ethics, Corporate Social Responsibility, Human Resource Cosification.

PRIMERA PARTE

INTRODUCCIÓN.

MATERIAL Y MÉTODOS

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1. Selección del tema y definición del problema

Theodore Schultz (Schultz, 1961) estudió el crecimiento de los países europeos después de la segunda guerra mundial y encontró que el factor que causó su sorprendente recuperación económica fue el capital cultural acumulado, y que si bien éste había quedado seriamente dañado, no se había destruido totalmente. A ese factor, que hasta dicho momento no había sido tenido en cuenta, lo denominó “Capital Humano”, designando de esta manera la capacidad productiva del individuo incrementado por una serie de factores, entre los que destacó la educación. Theodore Schultz definió a través de este término a la inversión en educación, en salud, entretenimiento, etc. que genera un aumento en las capacidades, habilidades, conocimientos y experiencia de los trabajadores.

Los trabajos de Theodore Schultz fueron complementados por otros investigadores que en sus estudios comprobaron que la educación favorecía el crecimiento económico. En esta línea se destacaron Daniel R. Denison y Gary S. Becker en 1962, y Yoram Ben-Porath en 1967, quienes complementaron las bases teóricas del Capital Humano. De estos investigadores se destaca especialmente Gary Stanley Becker quien realizó varias publicaciones entre las que se destacan (Becker, 1960) “*Underinvestment in College Education?*” y (Becker, 1962) “*Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*”.

Más tarde Gary Becker (Becker, 2002; 26:29) en “*La inversión en Talento como Valor de Futuro. Capital Humano*” definió al Capital Humano (en adelante C.H.) como “la inversión en conocimientos, formación e información, que permite a las organizaciones obtener un mayor rendimiento y productividad”. De sus ideas se desprende que se puede aumentar el C.H., por medio de la educación, la capacitación, u otros beneficios que mejoran la calidad de vida, tales como la salud o el entretenimiento, lográndose de esa forma una mejora en la capacidad y competencia productiva, así como el conocimiento que los trabajadores disponen para desempeñar sus trabajos.

El supuesto básico de la teoría del Capital Humano es que un incremento de inversión en educación y otros factores que elevan la calidad de vida de las personas, provoca un aumento en la productividad del trabajo ya que al generarse conocimiento se produce una transformación en el trabajador, aportándole

herramientas para comprender mejor los problemas, así como instrumentos para buscar soluciones en forma más creativa. Dada la rapidez con que se producen los cambios tecnológicos, políticos, económicos y sociales, la incorporación constante de nuevos conocimientos por parte del trabajador es indispensable para mejorar la productividad del trabajo.

La transformación del Recurso Humano mediante el aumento del conocimiento produce desigualdades en la distribución del mayor ingreso que genera. La responsabilidad de dicha desigualdad es causada por el sistema empresarial y no por el factor humano que las logra.

Al mejorar la competitividad laboral los mecanismos de la competencia dentro del mercado de trabajo así como los avances en el concepto de Responsabilidad Social, tenderán a garantizar una mejora en la remuneración o sea un aumento por parte de los trabajadores en su participación de la generación de riqueza.

Habiendo transcurrido medio siglo desde el inicio de la concepción del Capital Humano es adecuado especificar quiénes se han beneficiado con su implementación y desarrollo. Este trabajo procurará establecer, si dicho desarrollo -generador de productividad y consecuentemente de mayores utilidades- ha logrado una mejora en los niveles de vida de quienes se han capacitado, o si sólo se ha beneficiado el sector empresarial al incrementarse la riqueza alcanzada por la mayor productividad.

Con el objetivo de determinar quiénes resultaron favorecidos por el desarrollo e implementación del Capital Humano, este estudio explorará la posible existencia de cosificación de la mano de obra y de desvalorizaciones éticas en dicho desarrollo.

En el análisis, se tratarán las decisiones adoptadas por las empresas que incrementan la riqueza mediante la inversión en Capital Humano, si los decisores asumen la responsabilidad de sus decisiones, si existen normas éticas socialmente consolidadas concernientes a la distribución de la nueva productividad y cómo todo ello se conjuga con los conceptos de la Responsabilidad Social Empresaria es decir si esta última tiende a limitar la posible cosificación del C. H.

El objetivo final de este trabajo será determinar si la Responsabilidad Social Empresaria (en adelante R. S. E.) evita la cosificación del Capital Humano.

2. Antecedentes de la investigación

En el transcurso del período de búsqueda y relevamiento de la información se hallaron trabajos que resultan antecedentes al tema de estudio planteado en el presente. Algunos vinculan a la R.S.E. con el Capital Social, otros vinculan directamente la intervención de la R.S.E. en el desarrollo del C. H. y en el tratamiento del incremento de la riqueza obtenida mediante dicha implementación y otros refieren a la cosificación del ser humano es pos de obtener mayores volúmenes de producción.

Los trabajos incluidos como antecedentes de la presente investigación conciernen a los conceptos de C. H., R. S. E., Ética y Cosificación de los R. H. son:

La Asociación para el Desarrollo de la Responsabilidad Empresarial y Social. Adres (2012) en su trabajo *El Capital Humano en la empresa responsable*. R.S.E.: Personas y Organizaciones, estudia el desempeño de los trabajadores y funcionarios dentro de las organizaciones en la implementación de la Responsabilidad Social Empresaria, es decir, de qué manera el Capital Humano de la organización actúa respecto de la Responsabilidad Social Empresarial. Sostiene que las nuevas generaciones que incorporan las empresas tienen la posibilidad de añadir valores que constituyan la esencia de la cultura de la empresa. Dicho valor es aportado por el conocimiento, la innovación, la mejora continua de los procesos y el ser consciente de que las relaciones con los grupos de interés dependen en última instancia de los trabajadores. Asimismo, considera a la Responsabilidad Social, como disciplina de corte estratégico, que requiere autonomía respecto de otras funciones organizacionales ya que abarca su transversalidad alcanzando a la integración misma de la empresa en todos sus departamentos. En este sentido, la Responsabilidad Social debe enmarcar la estrategia de cada sector organizacional y de la gestión del Capital Humano.

Luliano, Rodolfo Martín (2004) en su Tesis *Insectos y paseantes: Pensamientos contemporáneos de la cosificación*, estudia la cosificación a partir

de la visión sociológica fatalista de Georg Simmel, quien sostiene que el sujeto está condenado a un estado de insatisfacción dentro del desarrollo cultural en el que proliferan determinados saberes y objetos; y sobre reflexiones que sobre el tema realizan Max Weber, quien presenta la ética económica del protestantismo basada en el trabajo y Georg Lukács, quien en sus ensayos evidencia las limitaciones del pensamiento burgués en su relación con la realidad fáctica y profundiza la categoría de totalidad, que persigue la comprensión de los acontecimientos particulares en el devenir histórico y en la trama social.

Respecto al Capital Humano, en 1956, Robert Solow (Solow R, 1956, 65:94) señaló que el crecimiento económico de los Estados Unidos de América desde 1900 hasta 1949, no podía ser explicado adecuadamente considerando sólo los factores de producción propuestos por los economistas clásicos: tierra, trabajo y capital. Para él existían otros factores a los que atribuirles ese desarrollo económico y más adelante, comprendió que el “progreso técnico” si bien había sido positivo resultaba insuficiente para explicar las causas del citado crecimiento y en consecuencia lo atribuyó a un factor “residual”, dentro del cual incorporó al C. H.

En 1959, Odd Aukrust y Juul Bjerke, (Aukrust-Bjerke, 1959) al estudiar el crecimiento económico en Noruega entre los años 1900 y 1955, llegaron a la conclusión que su crecimiento no había sido generado ni por el capital físico ni por el factor trabajo sino por la “organización”, remarcando de ella su componente humano.

Tal como se mencionó, Theodore Schultz publicó en 1961 un trabajo (Schultz, 1961, 1-17) sobre el crecimiento que los países europeos experimentaron tras la segunda posguerra mundial sosteniendo que aunque el Plan Marshall jugó un papel importante, la recuperación económica de Europa Occidental sólo pudo producirse por el capital cultural acumulado durante muchos años, que si bien estaba seriamente dañado por la guerra, no se había agotado. A este factor productivo, que hasta ese momento no había sido atendido por los economistas, lo denominó “Capital Humano”, designando así a la capacidad productiva del individuo, incrementada por una serie de elementos entre los que destacó la educación. Asimismo definió a las erogaciones en educación, en salud, en

migración interna, en entrenamiento en el centro de trabajo, como inversiones en C.H., y criticó que tales inversiones no sean tenidas en cuenta en la “contabilidad nacional”, así como tampoco se registre el “tiempo-ocio” (*leisure time*) que mejora las habilidades y el conocimiento.

Los estudios de Theodore Schultz fueron complementados por otros autores que comprobaron que efectivamente la educación favorece el crecimiento económico. Entre ellos, son de destacar los trabajos de Mary J. Browman y C.A. Anderson, (Browman–Anderson, 1963), que estudiaron la evolución de un conjunto de países en vía de desarrollo a través de los índices de alfabetización y de renta. Dichos autores afirmaron que para producir un crecimiento económico sostenido era necesaria la existencia de un primer “umbral de alfabetización”, situado entre el 30 % y el 40 % de la población total. Debe advertirse que ambos señalaron además que la alfabetización era una condición necesaria pero no suficiente, por lo tanto nunca por sí sola podría provocar el crecimiento económico.

Gary Becker, en 1964, desarrolló la teoría de Capital Humano y de sus postulados se desprende que se puede invertir en C.H., por medio de la educación, la capacitación u otros beneficios que mejoran la calidad de vida tales como la salud o el entretenimiento, lográndose con esto una mejora en las capacidades y las competencias productivas, así como en el conocimiento que los trabajadores disponen para desempeñar sus trabajos.

En esta misma línea conceptual, Peter F. Drucker en *La sociedad Post Capitalista* (Drucker, 1993) explica que en los Estados Unidos, tras la segunda guerra mundial, se implementó una política que marcó un giro hacia la construcción de la “sociedad del saber” en la cual este sería el recurso primario.

Según Drucker (Drucker, 1992,34) para F. Taylor, la motivación del trabajo no estaba fundada en la eficacia ni en la creación de beneficios para los propietarios, sino que el obrero debía ser beneficiario del fruto de la productividad. Es decir que el trabajador debía recibir beneficios de los resultados obtenidas con la productividad lograda y no sólo su empleador. Drucker afirmó que si bien la historia demostró que F. Taylor tenía razón, su pensamiento fue ignorado debido al menosprecio por el trabajo que tenían los intelectuales.

De acuerdo a lo que expone P. Drucker (Drucker, 1992,38:39) la productividad de las nuevas clases de la sociedad poscapitalista sólo puede aumentar aplicando el saber al trabajo y dicho incremento no lo logran ni las máquinas ni el capital remarcando que los beneficios logrados con dicha productividad debieran ser asignados en primer instancia a los trabajadores y no al empleador.

Las críticas fundamentales al concepto de Capital Humano se basaron en considerar que fue un concepto ampliamente aceptado, por su acepción “positiva” y con un predominante sentido de ser algo valioso que premia a su poseedor.

Las objeciones más destacadas señalaron las dificultades de su cálculo o las consecuencias de su aplicación en la toma de decisiones de política económica.

La concepción menos aceptada de la teoría es el pretender cargar al factor educación las variaciones de la productividad, del crecimiento económico y de la distribución del ingreso. Y fue precisamente en esto, en donde la crítica de H. Botwinick pone mayor acento respecto a la Teoría del Capital Humano.

Howard Botwinick, en contraposición a la teoría de Capital Humano, esbozó su crítica desde el punto de vista de la determinación de los diferenciales salariales, dado que una de las principales afirmaciones de dicha teoría era que las diferencias de cualificación de la fuerza de trabajo determinaban las diferencias de salarios.

H. Botwinick (Botwinick, 1993) sostuvo que en realidad los beneficios alcanzados por los trabajadores no están relacionados con el incremento de la productividad obtenida por el mayor conocimiento, sino que dependen del sistema en el que se desarrollen.

Otras limitaciones manifestadas sobre la Teoría de Capital Humano abarcaron su modelo y metodología, como así también todo el marco teórico propio y la concepción económica de la que participa. Desde el punto de vista teórico, en lo que concierne a la toma de decisiones que el individuo realiza, se cuestiona que resulta poco probable que el individuo se comporte siempre en forma racional, y que si así lo hiciera, no siempre cuenta con toda la información como para arribar a la mejor decisión o quizás ni siquiera cuente con la posibilidad de elegir.

Otra de la principales críticas que se le atribuye fue que para poder decidir sobre la formación que cada individuo debiera recibir, se debería determinar el valor presente de los ingresos futuros vinculados a cada nivel de estudios y compararlos con los costos de obtener dichos niveles educativos y con otras oportunidades de “inversión”, dado que la tasa de retorno de una familia o individuo que invierte en educación deberá ser comparada con la tasa de retorno de otras inversiones alternativas. En otras palabras, según Malcolm Gillis se debería asegurar de invertir en educación siempre que ofrezca una tasa de retorno mayor a otras alternativas. (Gillis, 1992, 232).

Otra postura respecto al concepto de Capital Humano, sostiene que no puede considerarse en abstracto el desarrollo y la potenciación de las cualidades del individuo como capital. Esta concepción critica la afirmación de T.W. Schultz en la cual manifiesta que “Los trabajadores se han convertido en capitalistas, no por la difusión de la propiedad de las acciones de las sociedades, como lo hubiera querido la tradición, sino por la adquisición de conocimientos y habilidades que tienen un valor económico” (Schultz, 1961, 17) En otras palabras, este autor consideró que el que invierte en sí mismo es capitalista.

Sin embargo, la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la expansión del saber, conjuntamente con la mejora de la salud y demás adquisiciones que inciden plenamente en el aumento de la calidad y cantidad de vida de las personas sólo se convierten en capital cuando el individuo establece una determinada relación social, o entra en contacto con los medios de producción, dependiendo del lugar que ocupe dentro de la relación lo que define si las capacidades convertidas en capital hicieron un ente capitalista o no.

Según este enfoque critico cuando las cualidades se convierten en capital, dejaron de pertenecer al individuo y pasan a pertenecer a quien las ha adquirido, independientemente de que esta adquisición sea sólo temporal y no se separe físicamente del individuo. Es decir que el capitalista es el que dispone de ellas mediante un contrato. De tal manera, al referir a Capital Humano, se debe considerar que la fuerza de trabajo se convierte en capital en el preciso momento en que deja de pertenecer a su poseedor, puesto que éste último la ha cambiado por un salario. Para T. Schultz, es capital toda inversión en formación volcada a

un individuo, y para sus críticos sólo es capital, en la medida que sea utilizada como fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Más allá de todas las críticas, no se debe minimizar el mérito que tiene la Teoría de Capital Humano atento a que pone el acento en la educación y la traslada al ámbito de la ciencia económica, subrayando lo que es indudable, que si la fuerza de trabajo está más preparada existirán mayores posibilidades de desarrollo.

Atento a lo expresado, interesa conocer si le cabe a la empresa algún tipo de responsabilidad respecto a la creación de empleos que adjudiquen salarios justos y condiciones dignas de trabajo, en función de la inversión incorporada al individuo y volcada a la producción para facilitar la obtención de mayores riquezas a las empresas.

A los efectos de cualificar los conceptos de sueldos justos y condiciones dignas se analizarán las consideraciones éticas que debieran primar en la relación capital- trabajo. Para ello, resulta imprescindible definir el concepto de Ética.

Según Emmanuel Levinas (Levinas, 2002)

Llamamos ética a una relación entre dos términos en los que el uno y el otro no están unidos, ni por una síntesis del entendimiento, ni por la relación sujeto-objeto, y en la que, sin embargo, el uno tiene un peso o importa o es significativa para el otro; (una relación) en la que ambos están unidos por una intriga que el saber no podría ni desvelar ni discernir. (Levinas, 2002, 44)

Según Ricardo Maliandi (Maliandi, 1994, 17) “la ética es una de las formas en que el hombre se auto-observa, una operación consistente en dirigir la atención hacia operaciones propias: una *intentio obliqua*”.

Respecto a la significancia de aplicar la ética a la vida humana, Risieri Frondizi explica que:

La ética no tiene tan sólo un interés académico, sino que pretende guiar la vida humana por la senda que corresponde y, si en un momento crucial no es capaz de indicarnos cuál es el camino correcto, pierde su significación básica. (Frondizi, 1977,108)

Adela Cortina (Cortina, 2000a), al referirse a la ética aplicada, expresa que implica:

...aplicar los resultados obtenidos en la parte de la fundamentación a los distintos ámbitos de la vida social: a la política, la economía, la empresa, la medicina, la ecología, etc. Porque si al fundamentar hemos descubierto unos principios éticos, la tarea siguiente consistirá en averiguar cómo pueden orientar esos principios los distintos tipos de actividad. (Cortina, 2000, 32)

Asimismo, A. Cortina sostiene que la Ética aplicada a la empresa contempla el reconocimiento de valores como:

la calidad en los productos y en la gestión, la honradez en el servicio, el mutuo respeto en las relaciones internas y externas a la empresa, la cooperación por la que conjuntamente aspiramos a la calidad, la solidaridad al alza, que consiste en explotar al máximo las propias capacidades de modo que el conjunto de personas pueda beneficiarse de ellas, la creatividad, la iniciativa, el espíritu de riesgo. (Cortina, 1994, 43)

Adela Cortina (Cortina, 1994) sostiene que la meta de la actividad empresarial es “la satisfacción de las necesidades humanas a través de la puesta en marcha de un capital” (Cortina, 1994, 43) y que dicho capital no es únicamente financiero, sino que abarca al Capital Humano.

Adela Cortina reconoce la dificultad de alcanzar una ética con valores semejantes, porque los términos empresa y ética, parecen inconciliables debido a la multitud de interrelaciones sociales, externas e internas, como ser: la empresa y la comunidad, la empresa y el poder político, etc. o dentro de la misma: los directivos y los empleados. Resulta dificultoso aplicar la Ética a la práctica con similar grado de valores al considerar que es muy compleja la amplia red de relaciones que la empresa establece tanto dentro de sí como hacia fuera.

Sobre la Ética empresarial, Adela Cortina (Cortina, 1994) se pronuncia expresando que:

La ética empresarial está presente cuando se trata de cuestiones donde se la desgrana, es decir, cuando se habla de cultura de empresa, evaluación de calidad, recursos humanos o capital humano, clima ético, capital social, responsabilidad corporativa, dirección por valores, comunicación interna y externa, balance social, necesidad de anticipar el futuro, independientemente de las cuestiones que contemplan los códigos éticos, auditorías éticas o fondos éticos de inversión. (Cortina, 1994, 83)

El concepto de Ética contempla a la Responsabilidad, interpretándose como tal a la capacidad para dar respuestas, una habilidad o aptitud para dar satisfacción y reparar circunstancias. En particular, la Responsabilidad Social es un comportamiento que compete a toda la sociedad civil, desde los gobernados hasta los gobernantes.

Los estudios sobre la Responsabilidad Social (R.S.) están fuertemente ligados a una concepción ética, siendo la Responsabilidad Social un elemento interno de la Ética de las organizaciones, y por lo tanto necesita un marco ético que delimite su contenido y ofrezca herramientas para solucionar conflictos.

Responsabilidad Social es una actitud y un accionar de todos e implica dejar el cortoplacismo y enfocar las acciones hacia el mediano y largo plazo. Es en esencia, una pauta cultural y no la tarea de un sector de la sociedad, del gobierno o de una organización, es una filosofía, una manera de encarar la gestión pública o privada en forma responsable y reconocer que el modelo económico centrado en el mercado no ha logrado resolver importantes falencias de carácter social.

Se destacan varios pilares a los que se debe responder por las acciones que se ejecuten: la responsabilidad con el otro, la responsabilidad ante la ley y los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente, la responsabilidad ante las generaciones futuras, la posibilidad de planificar las acciones en el largo plazo, etc.

Dentro de la Responsabilidad Social, la R.S.E. es una respuesta generada por los empresarios ante la demanda de Ética por parte de la sociedad civil.

La concepción de R.S.E. se generó con el reclamo de solidaridad a quienes por su poder económico o político (accionistas con poder de control) o por sus capacidades de organizar deben entender que la propia seguridad deriva de una pertenencia a una sociedad que no plantee problemas de injusticias.

De acuerdo a Antonio Argadoña (Argadoña, 2007) la R.S.E. tiene sólidos fundamentos éticos y por ello “debe fundarse en una concepción de la ética capaz de generar autónomamente normas obligatorias para los agentes, normas que dependen de nuestro interés por vivir una vida humana más razonable, con modelos e ideales humanos asequibles”.

La demanda social reclama a las organizaciones empresariales un mayor compromiso con la sociedad, es decir que se les requiere un cambio en la visión de corto plazo por una visión de largo plazo, en la cual se asegure la rentabilidad conjuntamente con el desarrollo de la comunidad y el respeto a los *stakeholders*.

Sobre dicho concepto, se refirió Howard R. Bowen (Bowen, 1953), hace más de seis décadas, y además sobre las consecuencias sociales que los afectan al mencionar que “Las decisiones del empresario lo afectan no solamente a él, sus accionistas y sus trabajadores o sus clientes, afectan las vidas y destinos de todos nosotros”. Según dicho autor, las empresas gozan de tal poder que en decisiones pueden afectar las vidas de los ciudadanos en muchas facetas; por tanto, los directivos deben asumir obligaciones que van más allá de la pura obtención de un beneficio económico.

El término *Stakeholder* abarca:

- Participantes primarios: son aquellos que resultan fundamentales para el operar de una organización, ya sean clientes, proveedores, accionistas, empleados, gerentes, etc. con un alto grado de interdependencia con la empresa.
- Participantes públicos: el Estado en sus diferentes organismos.
- Participantes secundarios: aquellos que sin participar en las operaciones de la empresa pueden influenciar o ser influenciados por ella, por ejemplo las organizaciones empresariales, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales, los competidores. Estos no participan directamente en el intercambio con una empresa, pero pueden afectar o ser afectados por el accionar empresario. La importancia de estos grupos está dada por su capacidad para movilizar a la opinión pública a favor o en contra de la empresa.

La implementación de la R. S. E. junto con el resto de la gestión de la empresa, crea valor para todos los *stakeholders*, en distinto tiempo y diferentes proporciones para cada grupo. Con prácticas de gestión responsables se crea valor para todos ellos, si bien las proporciones, o grado en que la empresa comparte el valor y con quién lo hace, es determinado por su gestión, a través de la estrategia adoptada y su implementación.

Con el transcurso del tiempo aumenta el consenso social acerca de que las empresas deben pagar los costos de los efectos negativos que generan, en especial en lo relacionado al medioambiente. La mayor dificultad que se presenta es en relación al método de valuación que debiera aplicarse para su cuantificación.

Para ejemplificar, es suficiente recordar lo que acontece en relación a la contaminación de la cuenca Matanza-Riachuelo, donde son innumerables las empresas que desagotan sobre ella los desperdicios de sus procesos industriales, generando un medioambiente absolutamente contaminado que afecta gravemente la salud de la numerosa población radicada en su área de influencia, siendo precisamente las presiones políticas y los intereses económicos los que han hecho demorar la limpieza del curso de agua. En este caso, las externalidades de dichas industrias no son tomadas como costo por las empresas, así como tampoco las municipalidades encargadas de proveer el saneamiento se han hecho mayormente cargo de dicha obligación.

El crecimiento de las empresas en general ha aumentado considerablemente las externalidades negativas, siendo en el caso de la contaminación cada vez más pesada la carga que la actividad económica genera para el medioambiente.

Cada vez más, los clientes y la sociedad en general esperan, e incluso exigen, que las empresas jueguen un rol importante en el desarrollo y aumento de la calidad de vida de sus trabajadores, de su comunidad y del país.

Es de destacar que la bibliografía sobre R.S.E. utiliza referencias al “comportamiento social de las empresas”, sin profundizar que dicho comportamiento está condicionado por la capacidad de “control o no control”, o de “responsabilidad social o irresponsabilidad” del accionista controlante del capital social.

A partir de lo expuesto, surgido de la lectura y análisis de los antecedentes obtenidos, más los que surgirán de la tarea de investigación propia de este trabajo, se obtendrán las bases, herramientas e indicadores que generen respuestas al grupo de interrogantes que determinó el interés del tema. Entre ellos se encuentran:

- ¿El Capital Humano como *stakeholders* o participante primario recibe participación en el goce de la mayor riqueza que contribuye a lograr?
- ¿El C. H. es explotado cómo “cosa”?
- De existir cosificación, ¿La R. S. E. interviene de alguna manera para evitar que se cosifique al C. H.?
- ¿Cuida la R. S. E. que en los beneficios obtenidos con el desarrollo del C. H. participen también los R. H.?
- ¿La R.S.E. interviene en alguna medida en la asignación de los beneficios generados por el desarrollo del C.H. ante la empresa o ante el accionar del accionista controlante del Capital Empresario, o simplemente es ajena a ella siendo desde ese punto de vista un maquillaje que encubre condiciones laborables tradicionales del capitalismo?
- ¿Imperan criterios para la participación del goce de la nueva riqueza generada en las costumbres y hábitos que están en la relación “Capital empresarial – Capital Humano”, siendo en consecuencia necesario realizar una revisión de ellos al efecto de sugerir la necesidad de implementar un cambio en su participación?

3. Justificación del Estudio.

A partir del origen del concepto sobre de C. H., trabajos de diversos autores ampliaron su estudio, y arribaron a la conclusión de que efectivamente la inversión que en él se realiza produce mayor productividad.

Asimismo, el importante desarrollo que ha tenido la R. S. E. significó su generalización y, en consecuencia, las principales empresas expresaron su adhesión a ella para así poder socialmente exhibir una imagen de organización responsable y preocupada por lograr que su gestión tenga un impacto positivo sobre la comunidad.

La profundización de los estudios sobre la implementación de la responsabilidad empresarial ha llevado a cuestionar los valores éticos con los cuales se proclama su aplicación, señalándose, a los efectos de este trabajo, diversos interrogantes tales como:

- El C.H. como factor generador de mayor productividad, ¿es tenido en cuenta como valor ético por la R.S.E.?
- ¿Qué valores éticos están comprendidos en la generación del C.H.?
- ¿El C.H., generador de mayor rentabilidad, ha sido cosificado para lograr este fin?
- ¿Se cuestiona desde el punto de vista de la ética el tratamiento que las organizaciones empresariales dan al C.H.?
- ¿El C.H. participa de la utilidad lograda a partir de alcanzar una mayor productividad?
- ¿Cómo interviene la R.S.E. para que el C.H. se beneficie con la mayor productividad que el mismo genera?

Básicamente en este trabajo se planteará el interrogante sobre si la R.S.E., en el accionar ético que propone, tiende a evitar la cosificación y explotación de los R.H, hace participar al C.H. en la distribución de la mayor rentabilidad obtenidas o es meramente una figura para posicionar favorablemente a la empresa ante la sociedad.

4. Limitaciones de la investigación.

A la fecha de realización del proyecto de investigación no se encontraron limitaciones que obstaculicen el desarrollo del mismo. Se considera importante destacar el desarrollo variable del concepto de R.S.E, y la insuficiente normativa legal al respecto. Asimismo también se destaca el insuficiente estudio sobre la posible cosificación del C.H. y su relación con la R.S.E., tema este que se aborda en el presente trabajo, así como la amplitud del término ética, en relación a la asignación de riqueza. Por lo expuesto, todos ellos serán tratados a fin de encuadrar el desarrollo del estudio.

5. Alcances del trabajo.

El alcance de la investigación comprende el desarrollo de los conceptos de C.H. y R.S.E. a fin de establecer un marco teórico como base del trabajo así como el estudio de la Ética, en especial aplicada a la organización empresarial. Sobre esta temática se estudiará su relación con la obtención y distribución de la riqueza obtenida y la posible cosificación de los R.H.

Por ser un estudio teórico de los conceptos mencionados, no se delimita un plazo de tiempo bajo análisis, siendo utilizable todo aporte detectado de autores que hayan estudiado esta problemática. Sin embargo el estudio se circunscribirá a la cultura occidental.

A través del trabajo se explorará si existe normativa relacionada con la aplicación ética de la R.S.E. que evite la explotación de los R.H. El mismo comprenderá la información de la bibliografía especializada, las páginas web, la información recopilada de conferencias y cursos especializados.

6. Objetivos de la investigación.

Los objetivos generales, que se alcanzarán a fin de cumplir con la comprobación de la hipótesis del presente trabajo de investigación son los siguientes:

- Definir un marco teórico al concepto de C.H., explorar su origen, sus características sobresalientes y su relación con la productividad.
- Explorar si el aumento de C.H. implica la posibilidad de su cosificación para la obtención de una mayor productividad.
- Explorar la consideración que realiza la R.S.E. respecto a los Recursos Humanos.
- Investigar sobre el concepto del “Otro”, o sea los valores éticos que debieran emplearse en la relación empresa-C.H.
- Identificar quiénes tienden a apropiarse de la mayor productividad que genera el aumento del Capital Humano, qué responsabilidades le caben por las decisiones adoptadas en ese sentido y si la Responsabilidad Social Empresaria establece algún criterio al respecto.

Los objetivos específicos fijados como aporte de la investigación al conocimiento son:

- 1- Establecer el marco teórico de Capital Humano: Definición, origen, características, efecto en la productividad. Posible cosificación del R.H.
- 2- Establecer el marco teórico de R. S. E. centrado en el efecto de ésta sobre el C. H. y los recursos humanos (R. H.), como parte de los *stakeholder*; Ética y Valores implícitos que deberían estar presentes.
- 3- Apropiación de la mayor rentabilidad: Destino de la misma, beneficios para los R. H., responsabilidad por las decisiones adoptadas por parte de los propietarios y ejecutivos. Accionar de la R. S. E.

7. Hipótesis.

“La Responsabilidad Social Empresaria intenta evitar la cosificación del C.H. limitando su explotación, mejorando su reconocimiento y haciéndolo participe de la riqueza generada”.

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

MATERIAL

1. Lugar y tiempo del trabajo de investigación

El trabajo de investigación comprende básicamente desde el inicio del concepto de C.H., en la década de los años de 1960 hasta la actualidad en que se realiza este trabajo. El ámbito geográfico fue delimitado a los países occidentales.

2. Toda condición que no pueda ser controlada

Se trabajó en base a información que tienda a no estar condicionada por el poder dominante ya que ello podría incidir sobre el razonamiento que generen los datos. La búsqueda de estos últimos no se concretó en un determinado sector de opinión.

3. La descripción del objeto de estudio

- a) Concepto de C.H.: Concepto según los autores que le dieron origen y las posteriores ampliaciones realizadas por otros: Análisis de la bibliografía y publicaciones especializadas.
- b) Proceso educativo, Incremento de la capacitación, Influencia sobre la productividad: Análisis de la bibliografía y publicaciones especializadas.
- c) Productividad: Aumento de la productividad y su relación con el desarrollo del Capital Humano. Análisis de la bibliografía y publicaciones especializadas.
- d) Cosificación de los R.H.: Análisis de publicaciones especializadas.
- e) El C. H. como *stakeholder*: Análisis de la bibliografía especializada.
- f) El concepto del “Otro”. Valores. Ética: Análisis de la bibliografía especializada.
- g) R. S. E.: Análisis de la bibliografía y publicaciones especializadas.
- h) Intervención de la R.S.E. para evitar la eventual cosificación de los R.H. en pos de su explotación para la obtención de una mayor rentabilidad. Comprobación si en el goce de esta última son tenidos en cuenta los R.H.: Análisis de la bibliografía y de las publicaciones periódicas.

MÉTODOS

1. Diseño de la Investigación

El trabajo de investigación está adscrito a la línea “La R.S.E. ante la Cosificación del Capital Humano para la obtención de riqueza” del Doctorado de Ciencias Económicas. Especialización en Administración de Empresas, de la Universidad Nacional de La Matanza, entidad de Gestión Pública, sita en el Partido de La Matanza, Provincia de Buenos Aires, República Argentina.

El estudio es una investigación bibliográfica-documental, de tipo descriptivo e interpretativo. Se utilizaron como técnicas de investigación: la indagación en fuentes bibliográficas, artículos profesionales, tesis doctorales, informes del Ministerio de Economía y Desarrollo Social, conferencias, congresos y la revisión de documentos *on line*, todos ellos utilizados como fuentes de recolección de datos.

El trabajo estará conformado con la siguiente estructura:

Primera Parte: Introducción. Material y Métodos.

Capítulo I: Introducción.

Capítulo II: Material y Métodos.

Segunda Parte: Marco Teórico

Capítulo III: Teoría del Capital Humano.

Capítulo IV: Ética.

Capítulo V: Responsabilidad Social.

Capítulo VI: Responsabilidad Social Empresaria.

Capítulo VII: Cosificación del Factor Humano.

Tercera Parte: Resultados de la Investigación

Capítulo VIII: Conclusiones

Capítulo IX: Referencias Bibliográficas.

Capítulo X: Anexos

2. Lugar dónde se realizará el estudio.

La información sobre el ejercicio de la Responsabilidad Social Empresaria se basó en lo publicado en libros, en el material obtenido por la asistencia a congresos de R.S.E, páginas web y revistas especializadas.

3. Métodos de análisis

El análisis se hizo en base a un proceso de triangulación entre el concepto de Capital Humano, mayor productividad y su distribución; y los valores éticos utilizados en la implementación efectiva de la R.S.E. que propicia la no explotación de los recursos humanos.

Esta investigación se apoyó en las técnicas de revisión documental, y sus resultados fueron objeto de interpretación y reflexión con apoyo en referentes teóricos que se asumieron como un marco orientador de la indagación para la satisfacción de las interrogantes y los objetivos planteados. No se utilizaron métodos de análisis estadísticos particulares, si bien se realizó un análisis descriptivo de los parámetros y datos hallados.

SEGUNDA PARTE

MARCO TEÓRICO

CAPITULO III

TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

a. Evolución del concepto de Capital Humano.

Como antecedentes de los desarrollos logrados en los años 1960 respecto al concepto de Capital Humano se mencionan:

a.1. Los clásicos y la importancia de la educación como formadora de Capital Humano

Entre los siglos XVIII y XIX, los economistas clásicos consideraron la educación un tema relevante al efecto de la formación del Capital Humano.

Adam Smith (1723- 1790) en su obra *Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, consideró a la calificación de la fuerza de trabajo como un factor significativo para la nación, entendiendo que la división de trabajo depende en especial, de la formación adquirida,

La diferencia de talentos naturales en hombres diversos no es tan grande como vulgarmente se cree, y la gran variedad de talentos que parece distinguir a los hombres de diferentes profesiones cuando llegan a la madurez, es, las más de las veces, efecto y no causa de la división del trabajo. Las diferencias más dispares de caracteres, entre un filósofo y un mozo de cuerda, pongamos por ejemplo, no proceden tanto al parecer de la naturaleza como del hábito, la costumbre o la educación. (Smith; 1794, 18)

Jean Baptiste Say (1767-1832) destacó la relevancia que tiene, para los empresarios industriales, adquirir conocimientos que le permitan estar capacitados para realizar el producto y posteriormente dirigir su producción.

El empresario de industria, en primer lugar, debe adquirir los conocimientos más esenciales del arte que quiere ejercer, después debe reunir los medios de ejecución necesarios para crear un producto; y finalmente, debe presidir... Los conocimientos que debe adquirir son los siguientes: naturaleza de las cosas en que ha de obrar y las que debe emplear como instrumentos; y así mismo las leyes naturales de que puede aprovecharse. (Say, citado por Martínez de Ita, 1997, 5)

Asimismo, Jean Baptiste Say (Say, 1804, citado por Martínez de Ita, 1997, 5) consideró que las destrezas y habilidades deben ser consideradas como un capital que aumenta la productividad.

Pocos años después, Thomas Robert Malthus (Malthus, 1806), hizo mayor énfasis en la importancia de la educación como elemento esencial para ayudar a la sociedad pobre, y hacer de ellos unos seres más felices. En tal sentido se manifestó expresando:

Hemos prodigado enormes sumas de dinero en socorrer a los pobres, los cuales, tenemos razones para creer, han tendido siempre a agravar su miseria. Pero, en cambio, no nos hemos ocupado de educarlos y de inculcarles aquellas importantes verdades políticas que les tocan más de cerca que forman quizá el único medio de que disponemos para elevar su situación y para hacer de ellos hombres felices y súbditos más pacíficos (Malthus, 1806, 463)

Por su parte, en 1840, el alemán August Borsig (Borsig, 1840, citado en Drucker, 1992, 36) fue uno de los primeros estudiosos del trabajo. Ideó un sistema de aprendizaje que combinó la experiencia práctica en fábrica bajo un maestro con una base teórica en la escuela, así fue que logró fuera de Inglaterra, la mayor potencia industrial de esa época, construir una locomotora a vapor.

Autores neoclásicos como Alfred Marshall (Marshall, 1842-1924) y Irving Fisher (Fisher, 1876-1947) también dieron su aporte.

Alfred Marshall (Marshall, 1920) consideró que la educación era una inversión nacional y señaló que una buena educación repercute positivamente en la industria, si bien estimó conveniente no valorarla en términos monetarios y atribuyó el éxito industrial a las facultades artísticas, a las repercusiones de la especialización, a las habilidades, a la educación y a la eficiencia de la población. (Marshall, citado por M. E. Martínez de Ita, 1997, 4).

Por su parte, Irving Fisher amplió lo expresado por Alfred Marshall, sosteniendo que el concepto de capital incluye todas las fuentes de ingresos, ya sean materiales como ser los recursos naturales y maquinarias, o abstractos como

la calificación de los trabajadores. (Fisher, citado por M. E. Martínez De Ita, 1997,5)

María Eugenia Martínez De Ita menciona que John Maynard Keynes (Keynes, 1936):

En 1936 cuestionó la corriente, y con sus pensamientos influyó en las economías y decisiones de los gobiernos. Para ese tiempo el concepto de Capital Humano se fue estructurando en la teoría económica, particularmente en la Keynesiana, ya que en los Estados Unidos de América y en muchos países europeos, las repercusiones de la crisis de 1929, y los efectos de la primera y segunda guerra mundial, pusieron en primer plano lo relacionado con el Capital Humano. (Keynes, 1936 citado en Martínez De Ita, 1997, 9)

Durante la década de 1950, se consideró a la acumulación de capital físico como factor primordial para el crecimiento; no obstante ello, la innovación tecnológica, producto de la acumulación de conocimientos, comenzó a surgir como una nueva variable que determinaba los aumentos en la productividad.

En los últimos años de dicha década, se formuló la teoría neoclásica del crecimiento, siendo uno de sus mayores exponentes Robert Solow, quien fue secundado por economistas como Trevor Swan y Tjalling Koopmans.

a.2. Los neoclásicos, décadas de los años 1930 a 1950: La acumulación del conocimiento como base para el aumento de la productividad

Robert Solow se destacó en la década de los años de 1950 estudiando y tratando de explicar el crecimiento de la producción de los países y a tal efecto determinó que el crecimiento de los conocimientos resultó ser la principal fuente del progreso técnico. Sus estudios colocaron en primer lugar al ser humano como la parte más importante del desarrollo productivo industrial. En 1956, refiriéndose al Capital Humano, Robert Solow (Solow, 1956, 65:94) señaló que el crecimiento económico de los Estados Unidos de América desde 1900 hasta 1949, no podía ser explicado adecuadamente considerando sólo los factores de producción propuestos por los economistas clásicos: tierra, trabajo y capital.

Dentro del pensamiento neoclásico, Robert Solow consideró que la tasa de crecimiento a largo plazo se determina de manera exógena y que existían otros factores a los que atribuirles el desarrollo económico. Al principio, identificó a dichos factores con el nombre de “progreso técnico”. Sin embargo, posteriormente comprendió que el “progreso técnico” si bien había sido positivo resultaba insuficiente para explicar las causas del citado crecimiento y en consecuencia lo atribuyó a un factor “residual”, dentro del cual incorporó al Capital Humano.

a.3. Décadas de 1950 a 1970: Aparición de la Teoría del Capital Humano

Al final de la década de 1950, economistas de la talla de Theodore Schultz, Gary Stanley Becker, Jacob Mincer y Edward Denison, realizaron estudios que atribuyeron fundamental importancia al C.H. como factor de crecimiento y analizaron la inversión en éste por medio de la educación, la salud y la experiencia laboral.

a.3.1. La educación

Al trabajar en la relación entre la educación y la formación del Capital Humano, Gary S. Becker en 1964, investigó y desarrolló la Teoría del Capital Humano, definiéndola como “la inversión en conocimientos, formación e información, que permite a las organizaciones obtener un mayor rendimiento y productividad” (Becker, 2002, 26-29). En tal sentido, consideró que “la importancia creciente del Capital Humano puede verse desde las experiencias de los trabajadores en las economías modernas, que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo” (Becker, 1983,41). Asimismo, definió al C.H. como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Entendió que la persona al invertir en educación, tiene un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva; no obstante ello, en el futuro su formación le posibilitará la obtención de salarios más elevados. De sus postulados se desprende que se puede invertir en C.H., por medio de la educación, la capacitación u otros beneficios que mejoran la calidad de vida tales como la salud

o el entretenimiento, lográndose con esto una mejora en las capacidades y las competencias productivas, así como en el conocimiento que los trabajadores disponen para desempeñar sus trabajos.

José Antonio Cabrera Pereyra (Cabrera Pereyra, 2014) especifica que Edward Denison, en 1962, trabajó intensamente para explicar el crecimiento económico justificándolo en gran parte por la educación. En su análisis encontró que el nivel de educación constante del trabajo y las calificaciones educativas promedio del trabajador, aunados a otros factores, explicaban el 88 % de la productividad laboral, y por ende constituían un factor determinante del crecimiento económico.

En 1980, John Richard Hicks realizó un estudio comparativo entre 75 países en vías de desarrollo tomados de muestra para el período 1960-1970. Así, determinó que existió una relación entre un mayor crecimiento y los niveles de alfabetización, nutrición y esperanza de vida. El crecimiento económico lo midió en función del nivel de renta per cápita.

a.3.2.) La educación y la salud

Con respecto a la relación entre la educación, la salud y el Capital Humano se destaca que Theodore Schultz (Schultz, 1960) estudió la correlación entre los diferentes ingresos y el acceso a la educación y a la salud. Básicamente postuló que la educación es una inversión y promovió la necesidad de profundizar la educación y la salud en las personas de bajos ingresos ya que dichas inversiones permitirían aumentar el bienestar de la citada población.

El mercado laboral, necesita jóvenes que cuenten con educación y capacitación adecuada al incorporarse a la población económicamente activa; cuando hay adelantos en el conocimiento aumentan nuestros recursos productivos, mejora nuestro nivel de vida y son una fuente importante de ingresos y riqueza en los países. (Schultz, 1985,101 y 134)

Theodore Schultz (Schultz, 1960) analizó en su trabajo el crecimiento que los países europeos experimentaron tras la segunda posguerra mundial sosteniendo que, aunque el Plan Marshall jugó un papel importante, la recuperación

económica de Europa Occidental sólo pudo producirse por el capital cultural acumulado durante muchos años, que si bien estaba seriamente dañado por la guerra, no se había agotado. A este factor productivo, que hasta ese momento no había sido debidamente atendido por los economistas, lo denominó “Capital Humano”, designando así a la capacidad productiva del individuo, incrementada por una serie de factores entre los que destacó la educación. Theodore Schultz propuso “considerar a la educación como una inversión en el ser humano, y a sus consecuencias como una forma de capital”. Asimismo definió a las erogaciones en actividades humanas como educación, salud, migración interna, entrenamiento en el centro de trabajo, como inversiones en C.H., y criticó que tales inversiones no sean tenidas en cuenta en la “contabilidad nacional”, así como tampoco se registre el “tiempo-ocio” (*leisure time*) que mejora las habilidades y el conocimiento. Para Theodore Schultz, invertir en los seres humanos eleva la “calidad del esfuerzo humano” y la productividad, de tal manera que dicha inversión explica “la mayor parte del impresionante aumento en los ingresos reales por trabajador”.

Theodore Schultz (Schultz, 1972) definió Capital Humano en estos términos:

El Capital Humano incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo: los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del... trabajo y producirán un tipo de rendimiento positivo (Schultz, 1972, 22).

Asimismo, (Schultz, 1985) expresó que “La educación es una inversión que da cuenta de gran parte de las mejoras en la calidad de la población” (Schultz, 1985,22), y sostuvo que la educación superior es un factor clave por su efecto en la productividad al decir que “La educación superior en cualquier sociedad es una actividad especializada y costosa, pero ha contribuido sustancialmente a la productividad de la economía y al bienestar” (Schultz, 1985, 86). Asimismo, reconoció que Adam Smith, H. Von Thunen, Irving Fisher y Alfred Marshall fueron precursores del concepto de Capital Humano al considerar a las personas

como capital, si bien le faltó ahondar en el desarrollo del concepto respecto de los estudios de crecimiento económico.

Los estudios de Theodore Schultz fueron complementados por otros autores que comprobaron que efectivamente la educación favorece el crecimiento económico. Entre ellos son de destacar los trabajos de Mary Bowman y Craig Anderson de 1963, citados en Tilak, Jandhyala. B. (Tilak, 1989), que estudiaron la evolución de un conjunto de países en vía de desarrollo a través de los índices de alfabetización y de renta. Dichos autores afirmaron que para producir un crecimiento económico sostenido era necesaria la existencia de un primer “umbral de alfabetización” situado entre el 30% y el 40% de la población total. Debe advertirse que ambos señalaron además, que la alfabetización era una condición necesaria pero no suficiente, por lo tanto nunca por sí sola podría provocar el crecimiento económico.

a.3.3 El factor experiencia

Con respecto a este factor, Jacob Mincer (Mincer, 1981) trabajó con el análisis sobre la contribución de la escolaridad y la experiencia en los ingresos de los trabajadores, o sea que al análisis de la Teoría del Capital Humano le agregó el factor experiencia. Para este autor:

El entrenamiento formal es mucho más difícil de medir que el entrenamiento proporcionado en la experiencia laboral, por cuanto este último va creciendo en la misma medida que aumenta la experiencia en el mercado laboral, mientras que la primera se muestra en una forma cóncava. (Mincer, 1981,291).

Según Barry Chiswick (Chiswick, 2003), Jacob Mincer realizó un modelo basado en la racionalidad económica de la persona en el mercado laboral, que proveyó un análisis de cómo la capacitación en el trabajo es causa de un aumento en los salarios y en qué medida contribuye a agrandar la brecha en la desigualdad de los ingresos (Chiswick, 2003,14).

Jacob Mincer (Mincer, 1981, citado en Cardona Acevedo y otros, 2004), se basó en los trabajos de Gary Becker y transformó la fórmula del valor presente neto en una corriente constante de beneficios recibidos en forma indefinida la cual puede dar una idea del retorno que se obtiene con el entrenamiento. Asimismo, mencionan que Jacob Mincer presentó un modelo de determinación de los ingresos, centrado en la dinámica de los ciclos de vida de los mismos, explorando la relación entre los ingresos observados y los potenciales, y la incidencia en la inversión en capital humano; tanto en términos de educación formal como entrenamiento laboral. Además, introdujo a la experiencia laboral en la relación entre el salario y los años de escolaridad, considerándola como un factor determinante del salario.

Los principales avances sobre el tema se sintetizan en el siguiente cuadro:

Cuadro I: Evolución de la teoría del Capital Humano					
<p>Período: 1700-1929 Educación es relevante en el desarrollo económico -Clásicos-</p>	<p>Período: 1930-1950 El factor trabajo tomó mayor relevancia debido a la realidad mundial -Neoclásicos-</p>	<p>Período: 1950-1970 Aparece la Teoría del Capital Humano</p>			
<p><i>Adam Smith (1776)</i> <i>La división de trabajo calificación</i></p>					
<p><i>Jean Baptiste Say (1767-1832)</i> <i>El conocimiento permite trabajar</i></p>					
<p>Thomas R. Malthus (1806) <i>La educación ayuda a la sociedad pobre y hace los seres más felices</i></p>					
	<p><i>John M. Keynes (1936)</i> <i>El trabajo es más relevante por la crisis mundial</i></p>				
		<p>Robert Solow (1950)</p> <table border="1"> <tr> <td> <p><i>Educación</i> <i>Gary Becker (1964)</i> <i>Aumenta la productividad de los individuos. Permite el acceso a un salario mayor</i></p> </td> <td> <p><i>Salud</i> <i>Theodore Schultz (1960)</i> <i>Reduce las pérdidas de productividad como consecuencia de las enfermedades que afectan a los trabajadores activos y potenciales</i></p> </td> <td> <p><i>Experiencia</i> <i>Jacob Mincer (1974)</i> <i>Proporciona mayor seguridad en la realización del trabajo y en la toma de decisiones, alcanzando así una mayor productividad laboral.</i></p> </td> </tr> </table>	<p><i>Educación</i> <i>Gary Becker (1964)</i> <i>Aumenta la productividad de los individuos. Permite el acceso a un salario mayor</i></p>	<p><i>Salud</i> <i>Theodore Schultz (1960)</i> <i>Reduce las pérdidas de productividad como consecuencia de las enfermedades que afectan a los trabajadores activos y potenciales</i></p>	<p><i>Experiencia</i> <i>Jacob Mincer (1974)</i> <i>Proporciona mayor seguridad en la realización del trabajo y en la toma de decisiones, alcanzando así una mayor productividad laboral.</i></p>
<p><i>Educación</i> <i>Gary Becker (1964)</i> <i>Aumenta la productividad de los individuos. Permite el acceso a un salario mayor</i></p>	<p><i>Salud</i> <i>Theodore Schultz (1960)</i> <i>Reduce las pérdidas de productividad como consecuencia de las enfermedades que afectan a los trabajadores activos y potenciales</i></p>	<p><i>Experiencia</i> <i>Jacob Mincer (1974)</i> <i>Proporciona mayor seguridad en la realización del trabajo y en la toma de decisiones, alcanzando así una mayor productividad laboral.</i></p>			
		<p>Calidad de vida <i>Schultz: Establece incentivos para invertir en distintas formas de C.H. Como también en el valor del stock disponible de dicho capital.</i></p>			

Fuente: Elaboración propia

a.4) Década de 1980: El Capital Humano como variable endógena

En la década de 1980 se empezó a desarrollar el concepto del Capital Humano como una variable endógena. En este sentido fueron varios los autores que no estuvieron satisfechos con el modelo neoclásico que enfatizaba los factores exógenos como causales del crecimiento, y promovieron un modelo basado en variables endógenas como sus determinantes. Entre ellos se encontraban: Kenneth Arrow (1962), Hirofumi Uzawa (1965) y Miguel Sidrauski (1967), además de Paul Romer (1986), Robert Lucas (1988) y Sergio Rebelo (1991).

Dentro del modelo de crecimiento endógeno, fueron los economistas Paul Romer (1986) y Robert Lucas (1988), los que remarcaron la verdadera importancia del concepto de Capital Humano respecto del desarrollo económico.

Paul Romer y Robert Lucas armonizaron posiciones antiguas, como las de Adam Smith y de Alfred Marshall, y contemporáneas como las de Kenneth Arrow, Theodore Schultz y Gary Becker y obtuvieron como resultado de ese enfoque una teoría endógena, en donde el crecimiento puede ser impulsado voluntariamente por diversos factores, como ser: el desarrollo del conocimiento, la educación, el aprendizaje, el capital humano, el cambio tecnológico, conjuntamente con los factores productivos tradicionales.

Los aportes de los endogenistas Paul Romer y Robert Lucas enfatizan, como característica esencial del crecimiento, que el avance tecnológico no se produce externamente, de ahí la importancia de la inversión en Investigación y Desarrollo, en Educación y en Capital Humano.

En 1986, Paul Romer fue el primero que sugirió la presencia de externalidades en los Gastos de Investigación y Desarrollo, además de generalizar el modelo de Kenneth Arrow de aprendizaje por la práctica, en el que la eficiencia en la producción es una función creciente de la experiencia acumulada. Sobre este tema Francisco Jimenez, (Jimenez, 2011) profesor del Departamento de Economía de la Univ. Católica Potificia de Perú, expresó que:

El aprendizaje es el origen de los rendimientos crecientes, ya que la acumulación de la experiencia genera una externalidad social positiva en

el proceso de acumulación de capital a nivel de las firmas. Esta externalidad consiste en un proceso de aprendizaje resultado de la experiencia adquirida con la operación o manejo de las maquinarias de generaciones anteriores (resultado de inversiones anteriores). De este modo, Arrow propone un modelo de crecimiento endógeno que incorpore las externalidades positivas que benefician a las firmas producto del aprendizaje colectivo. En particular, la propuesta de Arrow (1962) consiste en señalar que la inversión no solo es portadora del cambio técnico, sino que es su fuente (Jimenez, 2011, 474).

Esto supone que el empresario genera conocimientos adicionales a través del desarrollo de su actividad, que le permiten producir de una forma más eficiente y que además, estos conocimientos generados o adquiridos se difunden rápidamente a lo largo de todo el tejido empresarial.

b. Externalidades en la formación del Capital Humano

Robert Emerson Lucas (Lucas, 1988), premio Nobel en 1995, enfocó el análisis de las externalidades en la formación de C.H. Planteó que como consecuencia del aprendizaje y la difusión de las mejoras productivas y fuente originaria de los rendimientos crecientes de escala se produce la acumulación de Capital Humano en vez de capital físico. Subyace en él la idea de que cuanto más formada esté la población en general, es decir cuanto mayor sea el nivel de estudios de los trabajadores, mayor será la interacción entre los trabajadores cualificados y mayor será la generación y transmisión de innovaciones que contribuyan a mejorar las técnicas y los procedimientos de producción de cada empresa. Robert Emerson Lucas continuó con las ideas de Theodore Schultz y definió al Capital Humano como una combinación de educación y aprendizaje laboral, proponiéndolo como un eje central en el intento de una nación por buscar el crecimiento económico. Robert Lucas parte del modelo neoclásico de Robert Solow y Edward Denison, considerando que el mismo era inadecuado como modelo de desarrollo económico ya que sólo daba cuenta del crecimiento económico de los Estados Unidos de América y hace adaptaciones para incluir los efectos de la acumulación del Capital Humano, proponiéndolo como motor de crecimiento alternativo al modelo de Solow. Asimismo, considera el estudio de la

acumulación de Capital Humano como una alternativa a la explicación del crecimiento.

Sobre la base de las contribuciones de Hirofumi Uzawa (Uzawa, 1965), Robert Lucas desarrolló un modelo económico de crecimiento endógeno, que explica el crecimiento a largo plazo como consecuencia de la acumulación de Capital Humano.

c. Causales del crecimiento económico: Papel del Capital Humano

Se sintetizan en el siguiente cuadro las causales del crecimiento económico, clasificadas en endógenas y exógenas, consideradas por diferentes corrientes del pensamiento:

Cuadra II: Causales del crecimiento económico		
Factores Exógenos	s/ Modelo Neoclásico (1930-1950)	Reconoce a: un factor residual dentro del cual incluye al C.H.
Factores Endógenos	-Kenneth Arrow (1962) -Hirofumi Uzawa (1965) -Miguel Sidrauski(1967) -Sergio Rebelo (1991) -Paul Romer (1986): Generalizó el Modelo de Arrow basado en el aprendizaje por la práctica. -Robert Lucas (1988): Siguió el Modelo de Schultz siendo el C.H. una combinación de educación y aprendizaje laboral.	Reconocen a los: Conocimientos, Educación, Aprendizaje, Capital Humano, Cambio Tecnológico y Factores productivos tradicionales Asume importancia la inversión en: Investigación y Desarrollo, Educación y C.H.

Fuente: Elaboración Propia

Gary Stanley Becker, Kevin Milles Murphy y Robert Tamura (Becker, Murphy y Tamura, 1990), en algunos trabajos posteriores, procuraron establecer los “determinantes endógenos del crecimiento económico” (Becker et al, 1990, 812), afirmaron que cuando el Capital Humano es abundante, las tasas de rendimiento de su inversión son altas. Este estudio nos ofrece pautas de algunas de las características del Capital Humano, ya que deja en evidencia que mientras este capital es escaso, las tasas de retorno son bajas. En otras palabras, estos autores sostuvieron que las sociedades con capital humano escaso escogen formar grandes familias y la inversión en cada miembro es muy limitada. Por el contrario, las familias que tienen menos hijos pueden tener mayor inversión educativa. Al final, interpretaron que terminan existiendo dos posibilidades: familias grandes con poco capital humano, o familias pequeñas con alta inversión en Capital Humano.

c.1 El Capital Humano dentro del enfoque de Thomas Malthus y del enfoque Neoclásico.

Gary Becker, et al. (Becker y otros, 1990) consideraron que el enfoque neoclásico y malthusiano no dieron suficiente importancia al Capital Humano. En tal sentido, Thomas Robert Malthus no vio en el incremento de la población un factor productivo, contrariamente a Adam Smith quien consideró que el aumento de la población significaba un incremento de la población trabajadora y consumidora que, a su vez, contribuía al crecimiento. A partir de entonces, las investigaciones sobre el Capital Humano, la fertilidad, la niñez, la familia y la población, concluyeron que la familia pequeña vive mejor, porque tienen mayor posibilidad de invertir en educación, en salud y en desarrollar el capital humano, y el resultado es una mayor tasa de retorno de la inversión, lo que mejora los ingresos y finalmente el crecimiento económico de un país.

Según Gary Becker et al., tanto el enfoque malthusiano como el neoclásico coinciden con la implicación de los exogenistas en la limitación de la población. Ambos grupos de pensadores proponen un modelo de crecimiento que coloca en

el centro al Capital Humano, definiéndolo concretamente como “habilidades y conocimiento materializado”; y señalando además, la existencia de una relación entre la inversión en Capital Humano, el conocimiento científico-tecnológico y el crecimiento. En su análisis, se supone que la tasa de rendimiento de la inversión del Capital Humano crece cuando su stock aumenta.

Estas corrientes de pensamiento llegaron a la conclusión que en el caso de las grandes familias, es menor la asignación de recursos a cada miembro de la misma, por lo tanto la inversión de C.H. resulta mínima, con lo cual será escaso o nulo el conocimiento alcanzado por cada integrante familiar, y por lo tanto serán pocas las posibilidades de optimizar el crecimiento.

En resumen a todo lo expuesto se destaca que la capacitación, el conocimiento, la salud y la experiencia son los principales factores que determinan al Capital Humano, aunque en las últimas dos décadas la velocidad de cambio asociada a la innovación tecnológica ha determinado una devaluación de la importancia de la experiencia.

d. La importancia del conocimiento como factor de crecimiento

Siguiendo la misma línea conceptual de Gary Becker, Peter Ferdinand Drucker en *La sociedad Post Capitalista* (Drucker. 1993) explica que en la historia de occidente se produce una constante transformación en la cual la sociedad se reestructura, cambia su visión del mundo, sus valores básicos y creencias, y su estructura social, económica, política, cultural e institucional. Y dentro de dicha realidad afirma que “es también seguro que el recurso principal será el conocimiento” (Drucker, 1993,4) y expone que “El recurso dominante y factor de producción no es ya el capital, la tierra o el trabajo, es el conocimiento” (Drucker, 1993, 6) y señala a “1990 como el final de una clase de historia” (Drucker, 1993, 7).

Es de destacar que Peter F. Drucker denomina sociedad del conocimiento simplemente a la especialización, y ésta en definitiva alienta a la fragmentación del conocimiento, al monotema, o sea a la “ilusión del conocimiento”.

Peter F. Drucker también, en los años 1990, ubica a la revolución administrativa como un fenómeno dominante y mundial (Drucker, 1993, 22). Esta revolución ha sido caracterizada como la aplicación del conocimiento a la especialización; y expone que: “Las industrias que han pasado a ocupar el centro de la economía son aquellas cuyo negocio es la producción y distribución de conocimientos, y no la producción y distribución de objetos” (Drucker, 1993, 198), de manera que el conocimiento -“especialización”- se está convirtiendo en el único factor de producción y ha dejado al margen tanto al capital como al trabajo.

Para Peter F. Drucker, el conocimiento es el único factor de producción, y debe existir un adecuado retorno para la inversión en el conocimiento, el que a su vez reconoce limitado. Si la inversión en Capital Humano es restringida, el crecimiento se limitará y por lo tanto la tasa de retorno no será alta. Consecuentemente para mantener el nivel de ingresos deberá haber una mayor utilización de horas de trabajo con lo cual disminuirá la calidad de vida del trabajador.

En su obra mencionada P. F. Drucker desarrolló que, tras la segunda guerra mundial, los Estados Unidos de América implementaron una política de asignación de dinero para todos los soldados estadounidenses que regresaron de la guerra a fin de que puedan asistir a la universidad. Esta ley y la entusiasta reacción de los veteranos de guerra marcaron un giro hacia la construcción de la “sociedad del saber”, en la cual ésta será el recurso primario y a partir de allí, se formará una nueva sociedad de organizaciones. Asimismo señala que los países desarrollados fueron abandonando el capitalismo y se desplazaron hacia una sociedad poscapitalista conformada por nuevas clases sociales. Dentro de ellas, dos eran las principales, por un lado los capitalistas que poseían y controlaban los medios de producción, y por el otro los obreros que eran dependientes.

Con el comienzo de la revolución empresarial, los obreros de fábrica comenzaron a perder poder y posición social y a disminuir en cantidad como fuerza laboral. De esta manera pasó toda la atención a los “contratados”, es decir

los directores, que logran importantísimos salarios y compensaciones. Peter F. Drucker lo indica al afirmar que:

El recurso real que controla todo, el “factor de producción” absolutamente decisivo, ha dejado de ser el capital, o el suelo, o la mano de obra; ahora es el saber. En lugar de capitalistas y proletarios, las clases de la sociedad poscapitalista son los trabajadores del saber y los trabajadores de servicios.

La nueva sociedad poscapitalista utiliza al mercado como integrador efectivo de la actividad económica y todas las instituciones del capitalismo sobrevivirán. En esta nueva etapa, las actividades principales para la creación de riqueza ya no son la asignación de capital para usos productivos ni la mano de obra, sino que se crea valor a través de la productividad y la innovación, ambas como aplicaciones del saber al trabajo. (Drucker 1993, 13-14)

P. F. Drucker (Drucker, 1992) mencionó que el trabajo desde cientos de años antes de Cristo, era considerado “indigno de la atención de las personas educadas, de las personas pudientes o de las personas con autoridad; el trabajo era algo que hacían los esclavos” (Drucker, 1992, 34). En esa época se consideraba, que un obrero producía más si trabajaba más horas y más duramente. P. F. Drucker mantuvo un pensamiento muy crítico sobre como las empresas consideraban al Capital Humano, porque según él pocas practican lo que predicán y menos las que lo creen de verdad.

Por su parte Michael Hammer y James Champy (Hammer y Champy, 1995) refiriéndose a la citada afirmación de P. F. Drucker la llamaron la “mayor mentira del mundo norteamericano de hoy” y afirmaron que esa era una hipocresía muy generalizada y no obstante ello, las empresas aspiran a responder a la creencia de que los “Recursos Humanos” son lo primero.

De acuerdo a lo que expone Peter F. Drucker (Drucker, 1992, 38-39) la productividad de las nuevas clases de la sociedad poscapitalista sólo puede aumentar aplicando el saber al trabajo y dicho incremento no lo logran ni las máquinas ni el capital, opinando que el aumento de la productividad no se sustenta a través de los obreros manuales con lo cual pasa a tener importancia la

productividad de los trabajadores no manuales, es decir cuando se aplica saber al saber. Al considerar al saber como el único recurso significativo, los tradicionales factores de producción, suelo o recursos naturales, mano de obra y capital si bien no desaparecen, pasan a ser secundarios, porque sólo pueden obtenerse siempre que haya saber y el saber bajo esta nueva concepción es un medio para obtener resultados sociales y económicos.

A esta línea de pensamientos que considera al saber como el factor prioritario para lograr el aumento de la productividad, Adam Arvidsson (Arvidsson, 2009) le agrega el valor de la ética como factor clave. En ese sentido, Adam Arvidsson (Arvidsson, 2009) cuestionó el valor del conocimiento (Arvidsson, 2009, 18) y señaló que el capitalismo contemporáneo no es realmente una “economía de conocimiento” (Arvidsson, 2009, 18) puesto que el valor no deriva primariamente del conocimiento, sino de la organización social; mejor aún de la ética, proponiendo una economía con fuerte contenido ético, puesto que es en ésta en la que la lógica del valor debe ser conceptualizado.

e. La motivación de la remuneración y la inversión en Capital Humano

Frederick Winslow Taylor (Taylor, 1912), inició el estudio de los tiempos y la productividad del trabajo. Observó que algunos trabajadores poseían más talento que otros y que incluso los más inteligentes frecuentemente carecían de motivación, considerando que a igual remuneración, los trabajadores tienden a hacer tanto trabajo como el que obrero que menos gana. De tal manera que, admitió que si la remuneración de cada empleado se relacionara con su productividad, su rendimiento aumentaría significativamente.

Para Federick W. Taylor, la motivación del trabajo no estaba fundada en la eficacia ni la creación de beneficios para los propietarios; sino que “el principal beneficiario del fruto de la productividad tenía que ser el obrero y no el patrón”. Es decir que el trabajador debía recibir los beneficios de los resultados obtenidas con la productividad lograda y no su empleador. El trabajador se desmotiva porque recibe la misma remuneración tanto trabajando eficientemente o no, en tal sentido, resulta lógico interpretar que, cuando el trabajador detecta que no recibe

beneficios adicionales por su mayor productividad, disminuye su motivación, con la cual desacelera su productividad y asimismo entusiasma menos la inversión en C.H.

En ese sentido, Amartya Sen (Sen, 2000) sostiene que “la utilidad de la riqueza reside en las cosas que nos permite hacer, es decir, en las libertades fundamentales que nos ayuda a conseguir” (Sen, 2000,30), por lo tanto es razonable interpretar que al no recibir beneficios de la riqueza obtenida, la productividad de su fuerza laboral disminuirá, porque a través de ese esfuerzo no alcanza sus objetivos.

Peter F. Drucker (Drucker, 1992, 35) afirmó que si bien la historia demostró que Frederick Winslow Taylor tenía razón, su pensamiento fue ignorado debido al menosprecio por el trabajo que tenían los intelectuales. Explica asimismo que cuando F. W. Taylor aplicó el saber al estudio del trabajo, fue objeto de una campaña de difamación ya que consideraba que:

- No existe el trabajo especializado y cualquier trabajo que realice un obrero dispuesto a realizarlo de la manera que debe hacerlo es “un hombre de primera clase” que como tal merece “un salario de primera clase”, es decir igual o superior al que le corresponde percibir a un obrero especializado después de haberse preparado con un tiempo de aprendizaje.
- El trabajo podía ser estudiado, analizado y dividido en una serie de movimientos simples y repetitivos, que deberían efectuarse en forma y tiempo correcto y con sus propias herramientas.
- Eran los obreros y no los patrones quienes deberían recibir los beneficios alcanzados por la dirección científica,
- El estudio del trabajo se debe realizar en una asociación o al menos en consulta con el obrero. Según él, la autoridad en la planta no debía basarse en la propiedad sino en un saber superior, que con los años se denominó “Dirección profesional”.

De lo visto se puede afirmar que al efecto de contribuir a la formación e inversión en el Capital Humano no puede dejarse de lado la importancia de

establecer un esquema remunerativo que tenga en cuenta las diferencias en los esfuerzos, dedicación y capacitación que poseen los individuos.

f. Intransferibilidad del Capital Humano

Paciano Feroso (Feroso, 1997) menciona que las características inconfundibles que posee el Capital Humano son que no puede venderse ni darse a otro y lo lleva consigo el sujeto a donde quiera que vaya; ningún otro puede aprovechar el Capital Humano de una persona; se mantiene, en tanto tenga vida quien lo posee; para adquirirlo, el individuo ha de emplear parte de su tiempo, principalmente en la juventud y no se devalúa con el tiempo (Feroso, 1997, 145).

Asimismo explicita las clases o modalidades de C.H., incluyendo en él la personalidad del trabajador que resulta de gran trascendencia en actividades públicas y profesionales eminentemente humanas; la capacidad intelectual y aptitudes específicas, que polarizan las respuestas del trabajador, dado que la inteligencia es la capacidad de solucionar situaciones nuevas; el grado de socialización, que suaviza la convivencia y adapta a las personas a su entorno, siendo una condición fundamental del rendimiento; el prestigio alcanzado por el trabajador y la cantidad y calidad de conocimientos, adquiridos en la educación formal, en la informal o en la no formal. (Feroso, 1997, 145).

g. El valor de la inversión en Capital Humano

Thomas Davenport (Davenport, 2000) le agrega al concepto de C.H. cuatro componentes, que según él explica permiten en su interrelación conformar una ecuación para determinar el valor total de la inversión. Dichos componentes son: Capacidad, Comportamiento, Esfuerzo y Tiempo. Entre ellos, establece una ecuación que representa lo que la empresa invierte de manera total en el capital humano. Para Thomas Davenport:

- La Capacidad significa pericia en una serie de actividades o formas de trabajo y consta de tres subcomponentes: a) la habilidad que consiste en la familiaridad con los medios y los métodos para realizar una determinada tarea, puede abarcar desde la fuerza y la habilidad física hasta un

aprendizaje especializado, b) el conocimiento que representa el contexto intelectual dentro del cual actúa una persona, y es más amplio que la habilidad, y c) el talento que es la facultad innata para realizar una tarea específica y está relacionado con la aptitud.

- El Comportamiento significa los medios observables de actuar que contribuyen a la realización de una tarea, combinando respuestas inherentes adquiridas con situaciones y estímulos situacionales. A través del Comportamiento se manifiestan nuestros valores, ética y creencias.
- El tercer componente, el Esfuerzo, es la aplicación consciente de todos los recursos mentales y físicos para lograr un objetivo. El Esfuerzo es central en la ética laboral. Se puede concebir poco talento o escasa capacidad, pero difícilmente se acepte la falta de esfuerzo. Este factor promueve la habilidad, el conocimiento y el talento, y encauza la conducta hacia el logro de una inversión de capital humano, según se ejerza o no, se aporta capital humano.
- El Tiempo es, por último, el elemento cronológico de la inversión de Capital Humano.

De acuerdo a la teoría de Thomas Davenport, la inversión total de Capital Humano resulta de la siguiente ecuación:

$$\text{Inversión Total del C.H} = (\text{Capacidad} + \text{Comportamiento}) \times \text{esfuerzo} \times \text{tiempo}$$

Según Thomas Davenport, la multiplicación significa que el incremento de un elemento puede elevar espectacularmente el volumen invertido; de igual manera, ni siquiera el nivel alto de un factor consigue compensar el nivel bajo del otro. Para él, la clave de todo es el esfuerzo.

Se destaca en el planteo de Thomas Davenport (Davenport, 2000) la relación del esfuerzo y del tiempo en el desarrollo de Capital Humano. Según su concepción, el esfuerzo, implica el uso consciente de todos los recursos poseídos por el hombre y se relaciona además con la reclamo de usarlos con la mayor

eficacia posible; y sumado al tiempo, reflejan una aplicación con alto nivel de exigencia.

h. Consideración del Capital Humano en el Sistema de Cuentas Nacionales

El Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas y/o de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -O.E.C.D- (S.C.N.- Sistema de Cuentas Nacionales, 2008) no ha tenido en cuenta al Capital Humano en sus cálculos ya que en el punto 3.48 explicita que “no lo consideran un activo, porque es difícil imaginar para dichas organizaciones que existan derechos de propiedad en relación con las personas”.

Actualmente la no consideración está vigente, pero dicho Sistema tiene en estudios la modificación de los criterios por los cuales excluye al Capital Humano en sus cálculos. Ya en el punto 29.51 del citado informe expresa:

En varios de los análisis complementarios o alternativos mencionados se podrían modificar los agregados principales que figuran en el marco central, sea directa o indirectamente. Entre los ejemplos de modificaciones directas cabe mencionar el aumento de la producción y del valor agregado cuando se incluye en la frontera de producción el consumo final de los servicios de hogares para su propio uso, o el aumento en la formación de capital fijo si al capital humano se le considera como activo económico.

Asimismo en el punto A4.55 del citado informe expresamente menciona que:

A4.55 El insumo humano es el principal insumo en la mayoría de los procesos productivos y el valor de dicho insumo depende en gran medida del conocimiento que los seres humanos aportan al proceso productivo. Es bien sabido que una población educada es vital para el bienestar económico en la mayoría de los países (Sistema de Cuentas Nacionales- S.C.N., 2008).

Eduardo Sarmiento Palacio (Sarmiento Palacio, 2005) al referirse a Cuentas Nacionales y Capital Humano expresa que “sin duda las altas tasas de crecimiento son el resultado de la expansión de unos pocos factores, como el capital físico, y el capital humano, que pueden evolucionar a tasas elevadas” (Sarmiento Palacio, 2005, 212). Asimismo en la página 225 expresa que:

En los países que han realizado crecimientos económicos muy significativos resulta que tales milagros están asociados con el capital físico y el capital humano y con la fase de transición. En esta fase los países pueden elevar el capital físico y el capital humano y, en virtud de que la productividad marginal del capital es alta, aumentar significativamente el crecimiento económico.

Más adelante, Sarmiento Palacio (Sarmiento Palacio, 2005) expone que:

El crecimiento de la productividad se explica por el capital físico y humano y por el cambio tecnológico. En los últimos años ha adquirido fuerza en los círculos académicos influyentes la tesis de que el cambio tecnológico es la única fuente de crecimiento en la economía y que su efecto proviene de la acumulación mundial de conocimiento... Tanto los estudios de regresión como los análisis de contabilidad revelan que el capital físico y el capital humano explican más de la mitad de las diferencias de productividad entre los países y la mayor parte de las tasas de crecimiento (Sarmiento Palacio, 2005, 228)

Asimismo, Sarmiento Palacio (Sarmiento Palacio, 2005) menciona:

el célebre artículo de Mankiw y compañía, en el cual se juntan los trabajos estadísticos con el modelo de Solow ligeramente modificado, es decir, adicionándoles el capital humano, y se muestra que la productividad del trabajo está dada por el cambio tecnológico y la utilización de capital físico y humano. ...Con base en las cifras de Heston y Summers y los coeficientes de participación en las cuentas nacionales, encuentra que el capital físico y el capital humano explican alrededor de la mitad de la variación del ingreso *per cápita*. Si a esto se agregan las complementariedades de la industrialización, se tiene prácticamente el mismo resultado que Mankiw: el capital físico y el capital humano explican más de la mitad de las diferencias en productividad. (Sarmiento Palacio, 2005, 245).

Felipe Larrain y Jeffrey Sachs (Larrain-Sachs, 2002) desarrollaron un trabajo sobre la consideración del Capital Humano en el sistema de cuentas nacionales

Los datos oficiales pasan por alto muchas otras formas de capital intangible que deberían considerarse en el stock de capital de un país. Una fuerza de trabajo bien entrenada involucra una forma de capital humano, puesto que la capacitación de los trabajadores aumenta la capacidad productiva de la fuerza laboral. Gary Becker, Premio Nobel y Profesor de la Universidad de Chicago, ha hecho un aporte brillante a la comprensión de los retornos económicos de diversos tipos de inversión en Capital Humano (tales como la educación y la capacitación en el lugar de trabajo). Sin embargo al igual que sucede con los bienes durables, el gasto en capacitación típicamente se clasifica –erróneamente- en las cuentas nacionales como consumo y no como inversión. (Larrain-Sachs, 2002, 438).

i. Críticas al concepto de Capital Humano

Más allá de la gran aceptación de esta Teoría y del desglose que se ha efectuado sobre sus componentes, existen objeciones a la misma.

Las limitaciones manifestadas contra la Teoría de Capital Humano abarcan su marco teórico, su metodología y su relación con la economía.

Al efecto de una mejor comprensión de los principales temas por los cuales es cuestionada la citada Teoría, se expone una selección de las críticas fundamentales que se destacan por las dificultades que presentan:

Cuadro III: Principales críticas a la Teoría del Capital Humano

Respecto de la Teoría del Capital Humano (Concepto Económico) con la Ciencia de la Educación.	- Educación y Economía	La educación contribuye al crecimiento económico, transformando los valores y las actitudes.
	- Diferencias en la cualificación del Recurso Humano	Drucker: La capacitación genera mayor ingresos Botwinick: La organización determina el nivel de ingresos. Más factores como monopolios, raza, sexo, etc.
Respecto de las dificultades en el Cálculo del Capital humano	Dificultades en: - La determinación del valor presente de los Ingresos futuros vinculados al nivel de estudio. - la determinación de los costos de la Inversión en C.H. - y en la determinación de los beneficios que deben trasladarse al trabajador.	
Respecto de la importancia que tiene la Institución Educativa en la formación de C.H.	- Responde al prestigio alcanzado en sus resultados y no en el título obtenido individualmente.	
Elección del Nivel de Educación a alcanzar	- Dificultad al tomar decisiones, porque dependen de las capacidades personales y recursos familiares además de las ofertas de Estudio.	
No considera las diferencias de Edad, Raza o Sexo.	- Estas variables pueden causar diferencias en el nivel de ingresos que obliguen al trabajador a someterse a menores salarios.	
Exclusión que realiza de los conflictos de Clase Social	- El trabajador no puede controlar los medios de producción porque no le pertenecen.	
Pertenencia a Organizaciones Sindicales	- Representa un factor de poder y lucha que favorece el reconocimiento en los salarios.	
Interpretación sobre el significado de Capital	- El C.H. sólo se puede considerarse capital, como acumulación de conocimientos con valor económico, cuando se utiliza como fuerza de trabajo a cambio de un salario. - Reconocimiento del Recurso Humano como Capital menosprecia al ser humano.	

Fuente: Elaboración Propia

i.1. Vinculación de la Teoría con las Ciencias de la Educación

i.1.1. La Educación y la Economía

Con respecto a la vinculación entre el Capital Humano y las Ciencias de la Educación según Paciano Feroso (Feroso, 1997), la Educación “es un proceso exclusivamente humano, intencional, intercomunicativo y espiritual, en virtud del cual se realizan con mayor la instrucción, la personalización y la socialización del hombre” (Feroso, 1997).

Al trasladar un concepto de educación al ámbito económico, se genera un enfoque crítico, porque se considera que existe un error al pretender relacionarlos, obviando que la educación está vinculada estrictamente a la pedagogía y a la sociología, y por ende, debe analizarse contemplando el contexto, las familias, las variables demográficas, etc., que no se tienen en cuenta íntegramente al reducirlo a un concepto economista.

Mark Blaug (Blaug, 1974), al pretender vincular la educación con la economía, sostiene que:

Si la educación contribuye al crecimiento económico, lo hace más transformando los valores y actitudes de los estudiantes que proporcionándoles habilidades manuales e instrucción cognoscitiva; la educación es económicamente valiosa no por lo que los estudiantes saben, sino por cómo se enfrentan al problema de conocer (Blaug, 1974, 307).

A causa de los enfoques contrapuestos, los economistas son prudentes en el empleo del concepto de Capital Humano debido a las críticas que surgen de dicha teoría; como ser el hecho de usar el promedio de escolarización como variable clave para indicar la inversión individual en Capital Humano, o que muchos no la conciben como un bien de inversión, o que en algunas empresas suele ser más importante la formación en el trabajo quedando como irrelevantes los años de estudio para utilizar como indicador del nivel de cualificación, etc.

Esta visión asume la posición de Howard Botwinick que considera “que al tomar en cuenta otras variables como intensidad de capital, dimensión de la planta

y costes materiales por trabajador la educación general tiene poca significancia estadística” (Botwinick, 1993, 34).

Samuel Bowles y Herbert Gintis (Bowles-Gintis, 2014) favorecen el acento en la educación porque entienden que ella aumenta el ingreso marginal, ya que puede incrementar la fuerza de trabajo del individuo al acrecentar sus cualificaciones y capacidades productivas o al proporcionar credenciales que refuercen la autoridad supervisora; además, la escolarización puede ampliar la facilidad con que el empleador puede extraer trabajo de un empleado que tiene una fuerza de trabajo al poner en práctica pautas de motivación individuales o compatibles con la estructura de poder empresarial; y el trabajador educado puede ser más valioso por el efecto global que produce en la cuantía de la masa salarial, debido a que la segmentación de los trabajadores en cuanto a sus características de renta y status impide la formación de coaliciones de trabajadores capaces de oponerse al poder del capitalista.

Samuel Bowles y Herbert Gintis (Bowles-Gintis, 2014) comparten, respecto de la Teoría del Capital Humano, que el crecimiento económico requiere poder determinar la contribución precisa de la inversión en recursos humanos; y que en cuanto a la distribución de la renta, sólo contempla las condiciones de la oferta de trabajo, escasamente las condiciones de la demanda, e ignora las consideraciones macroeconómicas, la estructura del mercado, el cambio tecnológico, el dualismo económico y otros aspectos probablemente básicos del problema de la distribución, y que respecto a la política social, tampoco ofrece un gran aporte, dado que habría que determinar el efecto que producen sobre el bienestar del individuo: su personalidad, conciencia, el concepto de sí mismo y su conducta interpersonal; el análisis costo-beneficio, etc. Nuevamente la crítica central a la Teoría de Capital Humano se centra en su visión parcial de la producción.

Al relacionar el incremento de los conocimientos con la economía, resulta trascendente hacer algunas consideraciones acerca de la productividad como factor del crecimiento económico, vinculado con el aumento de las capacidades y habilidades de la mano de obra empleada.

i.1.1.1. La productividad: Factor económico vinculado a los conocimientos

i.1.1.1.1. Concepto de productividad

Para Joseph Prokopenko (Prokopenko, 1989) “la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla”. (Prokopenko, 1989, 3). Considera que “la productividad se define como el uso eficiente de recursos –trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información- en la producción de diversos bienes y servicios” (Prokopenko, 1989, 3). Asimismo también la define “como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos” (Prokopenko, 1989, 3).

Para Krajewski, Lee, Ritzman, Larry y Malhotra Manoj (Krajewski y otros, 2008) la productividad es una medición básica del desempeño de las economías, industrias, empresas y procesos. (Krajewski y otros, 2008, 13)

Según Carro Paz y González Gómez (Carro Paz y González Gómez, 2012), “La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (Carro Paz y González Gómez, 2012, 3).

Para Joseph Prokopenko (Prokopenko ,1989), la productividad es un concepto complejo para definir porque no sólo concierne al área técnica y gerencial, sino también a los órganos estatales, sindicatos e demás instituciones sociales.

Existen distintas definiciones de productividad ante cada una de las diversas metas que se pueden plantear. “De ahí que el principal indicador del mejoramiento de la productividad es una relación decreciente del insumo al producto a calidad constante o mejorada” (Prokopenko, 1989, 6). De tal manera, expresa el autor que:

Si la productividad se define, con respecto al trabajador individual, como la relación entre el volumen de un trabajo concreto realizado y la capacidad potencial del trabajador (en términos numéricos, de costo o de tiempo), con respecto a la empresa o al sector se puede expresar como la relación entre el valor añadido y el costo de todos los componentes del insumo. Por ejemplo, en una empresa o taller que se ocupa de productos homogéneos, la productividad se puede definir como la relación del

producto expresado en unidades físicas (en toneladas o número de bienes producidos) con respecto al insumo expresado en horas de trabajo (Prokopenko, 1989, 6).

i.1.1.1.2. Distinción entre productividad, intensidad, eficiencia y eficacia

Para Joseph Prokopenko (Prokopenko ,1989) “la productividad se considera como un uso más intensivo de recursos, como la mano de obra y las máquinas, que debería indicar de manera fidedigna el rendimiento o la eficiencia” (Prokopenko, 1989, 3-4). Este autor amplía el concepto diciendo que:

Conviene separar la productividad de la intensidad de trabajo porque, si bien la productividad de la mano de obra refleja los resultados beneficiosos del trabajo, su intensidad significa un exceso de esfuerzo y no es sino un `incremento de trabajo`. La esencia del mejoramiento de la productividad es trabajar de manera más inteligente, no más dura. El mejoramiento real de la productividad no se consigue intensificando el trabajo; un trabajo más duro da por resultado aumentos muy reducidos de la productividad debido a las limitaciones físicas del ser humano (Prokopenko, 1989, 3-4).

J. Prokopenko (Prokopenko, 1989) considera que no se debe confundir a la productividad con Eficiencia, ya que esta última significa producir bienes de alta calidad en el menor tiempo posible, contemplando si esos bienes son necesarios; entendiéndose que consiste en la medida en que se alcanzan las metas.

Asimismo, la eficacia representa “la medida en que la aplicación del esfuerzo humano produce los resultados deseados en cantidad y calidad” “es una función del método, la técnica, la pericia personal, los conocimientos teóricos, las actitudes y las aptitudes (‘la capacidad por hacer’)” (Prokopenko, 1989,14) Asimismo, el autor expresa que “La capacidad para desempeñar un empleo productivo se puede mejorar con la capacitación y el perfeccionamiento profesional, la rotación en las tareas y la asignación de tareas, la progresión sistemática en el empleo (promoción) y la planificación de la carrera” (Prokopenko, 1989,14). En síntesis, Joseph Prokopenko explica que:

Para mejorar la productividad del trabajo se pueden utilizar los siguientes criterios, métodos y técnicas esenciales: salarios y sueldos; formación y educación; seguridad social (pensiones y planes de salud; recompensas; planes de incentivos; participación o codeterminación; negociaciones contractuales; actitudes con respecto al trabajo, a la supervisión y al cambio; motivación para alcanzar una mayor productividad; cooperación; mejoramiento y extensión de la organización; mejores comunicaciones; sistemas de sugerencias; planificación de la carrera; asistencia al trabajo; valor de los bienes y servicios producidos; seguridad en el empleo (Prokopenko, 1989, 14).

i.1.1.1.3. La productividad como fuente de crecimiento económico

Joseph Prokopenko (Prokopenko, 1989) sostiene que la principal fuente de crecimiento económico es el aumento de la productividad, así como su disminución genera estancamiento y recesión. Tal vez desde un punto de interpretación liberal de la política económica, este autor afirma que factores como el incremento de la demanda de los bienes, mejoras en las economías de escala, extensa utilización de recursos nuevos, sumados a aumentos de las inversiones, juegan a favor; mientras que la reducción de las inversiones por inflación o por aumento de los costos de capital, junto con sucesivas intervenciones estatales directas indiscriminadas en la economía suelen debilitar la competencia, reducen la motivación y la movilidad de la fuerza de trabajo. El autor expone que más allá de estos factores, el crecimiento de la productividad se produce realmente en la empresa, ya que es el marco en el cual los diversos recursos disponibles se agrupan para producir bienes y servicios. De ahí, que “la eficacia en su funcionamiento conjunto se refleja en la productividad” (Prokopenko, 1989, XIII-XIV).

i.1.1.1.4) La no consideración de la productividad como factor de crecimiento: Modelo de decrecimiento

La preocupación por el incremento de la productividad se origina en la necesidad de fomentar el crecimiento económico. No obstante, existen otras posturas acerca del incremento del crecimiento, como la de Serge Latouche

(Latouche, 2006) que propone el “decrecimiento” del sistema consumista, ya que considera que el crecimiento continuo es insostenible e incompatible con un planeta finito en el cual no todo es reciclable y existen recursos de dificultosa reposición. Explica que la sociedad actual está ligada al crecimiento de la economía, y que cuando éste se detiene, peligran los logros sociales como la salud, la educación, las pensiones, etc. sostenidos con los fondos públicos, engendrando una gran cantidad de desigualdades e injusticias (Latouche, 2006, Cap. I).

En el mismo sentido, Sizzo Manshotl indica que “hay que reducir nuestro crecimiento económico y sustituirlo por la noción de otra cultura de la felicidad y del bienestar”... “el crecimiento es sólo un objetivo político inmediato que sirve a los intereses de las minorías dominantes”. (Manshotl, 1972, citado por Latouche, 2006, Cap. I).

S. Latouche (Latouche, 2006), sostiene que “el crecimiento es un mito que se encuentra en el propio interior de la ideología del consumo”, Robert Reich, ministro de trabajo de Estados Unidos de América en la presidencia de Clinton, (Reich, citado en Latouche, 2006, Cap. I) respecto al crecimiento económico expuso:

Por muy maravillosa que sea la nueva economía sacrificamos ante su altar partes significativas de nuestras vidas, trozos enteros de nuestra vida familiar, de nuestras amistades, de la vida cotidiana, de nosotros mismos, y esas pérdidas van a la par que nuestros beneficios. (Reich, citado en Latouche, 2006, cap. I).

Otra postura es la de Deirdre McCloskey, profesora de la Universidad de Illinois, Chicago, E.E.U.U., quien sugiere limitar las remuneraciones de los grandes ejecutivos de las compañías estadounidenses que reciben más de 200 veces el ingreso promedio de un trabajador de esas compañías, al declarar “pienso que crear una regulación que estipule que un ejecutivo pueda cobrar, no sé, 50 veces lo que cobra un empleado, no va a reducir la desigualdad de forma substancial”, al contrario, opina que puede dañar la competencia y reducir el

incentivo del trabajar duro y generar riqueza. Jared Bernstein, asesor económico hasta el año 2011 de Barack Obama, presidente de los Estados Unidos de América, citado por D. McCloskey, sostiene que debiera preocuparse por encontrar otro incentivo o por la falta de alguno, al afirmar “la franja de desigualdad entre el crecimiento y el ingreso de las familias trabajadoras conspira contra el incentivo básico de que trabajar duro será recompensado”; asimismo afirma que:

No estoy diciendo que necesariamente debamos regresar a los niveles de los años 70, pero sí pienso que un buen índice sería que el ingreso de las familias con ingresos medios crezca a un ritmo cercano a la tasa de crecimiento de la productividad, y eso es algo que no hemos visto por un rato. (Bernstein, citado por McCloskey, 2016).

Tal como se expresó en párrafos anteriores la esencia del factor “conocimiento”, implícita en el Capital Humano, debiera condicionar los excesos mencionados.

i.1.1.1.5. Factores generadores de aumentos de la productividad

Los factores que afectan la productividad fueron estudiados por varios autores, que atribuyeron su variación a diversas causas.

David Sumanth (Sumanth, 1990) considera que la productividad resulta afectada por la inversión, la razón capital/trabajo, la investigación y desarrollo, la utilización de la capacidad, la reglamentación gubernamental, la vida de la planta y el equipo, los costos de energía, la mezcla de la fuerza de trabajo, la ética del trabajo, el temor de los empleados por perder su empleo, la influencia sindical y la administración.

Para Esteban Fernandez, Lucia Avella, y Marta Fernandez (Fernandez y otros, 2003), los factores que influyen en la productividad son internos es decir que están sujetos al control de la dirección de la empresa, o externos que están totalmente fuera del ámbito de influencia de la dirección de la empresa.

Asimismo, para Daniel Acevedo (Acevedo,2004) la productividad es afectada por la inversión, la razón capital-trabajo, la investigación y desarrollo, la utilización de la capacidad, la reglamentación del gobierno, la vida útil de la planta y equipo, el costo de energía, la mezcla de la fuerza de trabajo, la ética del trabajo, la estabilidad de los trabajadores, las habilidades, la inteligencia y la creatividad de los trabajadores, la influencia sindical, la lógica del espacio, la tecnología, los sistema de información, el estilo de supervisión, la estructura organizativa y la calidad de la gestión política.

Sin embargo, C. Ramirez (Ramirez, 2005 citado en Velásquez y otros, 2010, 61) atribuye al factor humano, al sindicalismo, a la tecnología, al entorno político, al enfoque sistémico y a la ergonomía, la calidad de factores que pueden afectar la productividad.

Julio Juan Anaya (Anaya, 2006) entiende que la productividad es afectada por: la curva de aprendizaje, el diseño del producto, la mejora en los métodos de trabajo y las mejoras técnicas, y por su parte, Mosley, Donald; Megginson, Leon y Pietri Paul (Mosley, Megginson y Pietri, 2005, citados en Velázquez y otros, 2010,3) consideran que son la gerencia, el gobierno, los trabajadores y los sindicatos.

Joseph Prokopenko (Prokopenko, 1989) menciona que el aumento de la productividad, si bien está relacionado con el uso eficaz de los recursos tecnológicos y de la organización, esencialmente responde al perfeccionamiento de los recursos humanos. Para él, “la productividad es el punto en el que los conocimientos técnicos y los intereses humanos, la tecnología, la gestión y el medio ambiente social y empresarial convergen.” (Prokopenko, 1989, XIV) Asimismo J. Prokopenko (Prokopenko, 1989) expone que para mejorar la productividad, es preciso prestar atención al contexto cambiante y aumentar la capacidad de la organización de ajustarse a los cambios, ya que la comprensión de los cambios será esencial en el mejoramiento de la productividad.

Para Jorge López Herrera (López Herrera, 2013) la productividad está delimitada por la mano de obra o el equipamiento según sea el proceso y lo explica así

La productividad es una medida de capacidad, es la producción entre el tiempo, es una especie de potencia integral de gente y equipos, que se consume por un tiempo para materializar la energía, y tiene un costo, que se convierte en rentabilidad. (López Herrera, 2013, 16)

La productividad es un sistema que integra a la gente, donde la potencia de las máquinas es una parte sustancial. Pues, cuando hay poca o nada de tecnología en las organizaciones, la productividad está muy limitada por falta de potencia de equipos automatizados. (López Herrera, 2013, 16)

Carro Paz y González Gómez, (Carro Paz y González Gómez , 2012) dicen que:

El aumento de la productividad es principalmente el resultado de una mejor combinación de capital, trabajo y tecnología. La falta de inversión en la gente a través de formación y capacitación, en equipamiento y en tecnología, pueden conducir a una subutilización potencial de la mano de obra en el mundo. (Carro Paz y González Gómez, 2012, 17).

Según Joseph Prokopenko (Prokopenko, 1989) el mejoramiento de la productividad depende de identificar y utilizar los factores principales del sistema de producción social que según entiende son tres: el puesto del trabajo, los recursos y el medio ambiente. Asimismo considera a las personas que componen los puestos de trabajo, ya sea trabajadores, ingenieros, gerentes, empresarios o miembros de los sindicatos, como un factor interno de la organización y principal recurso en todo intento de mejorar la productividad, porque en cada función aportan dedicación y eficacia. Para Joseph Prokopenko (Prokopenko, 1989):

La dedicación es la medida en que una persona se consagra a su trabajo. Las personas difieren no sólo en su capacidad, sino también en su voluntad para trabajar. Esto se explica por medio de una ley del comportamiento: la motivación disminuye si se satisface o si queda bloqueada su satisfacción. (Prokopenko, 1989, 13).

Dado que la motivación es básica en todo el comportamiento humano y, por tanto, también en los esfuerzos por mejorar la productividad. Las necesidades materiales siguen siendo predominantes, pero ello no

significa que los incentivos no financieros no sean eficaces o no sean utilizables. El éxito de los trabajadores con respecto al aumento de la productividad se debe reforzar de inmediato mediante recompensas, no sólo en forma de dinero, sino también mediante un mayor reconocimiento, participación y posibilidades de aprendizaje y, por último, mediante la eliminación completa de las recompensas negativas. (Prokopenko, 1989, 13).

Cuando la dirección puede planificar y poner en práctica planes de incentivos eficaces, el resultado es invariablemente un mejoramiento considerable de la productividad. Los incentivos salariales deben siempre estar relacionados con el volumen del cambio logrado. (Prokopenko, 1989, 13).

Byung-Chul Han (Byung-Chul, 2014) sostiene que la productividad tiene como mandato al verbo poder en contraposición con el verbo deber, por eso afirma que la motivación es más eficaz que la sanción

La llamada a la motivación, a la iniciativa, al proyecto, es más eficaz para la explotación que el látigo y el mandato. El sujeto del rendimiento, como empresario de sí mismo, sin duda es libre en cuanto que no está sometido a ningún otro que le mande y lo explote; pero no es realmente libre, pues se explota a sí mismo, por más que lo hago con entera libertad. El explotador es el explotado. Uno es actor y víctima a la vez. La explotación de sí mismo es mucho más eficiente que la ajena, porque va unida al sentimiento de libertad. Con ello la explotación también es posible sin dominio. (Byung-Chul Han, 2014, 19).

i.1.1.1.6. El incremento de la productividad y el Recurso Humano

Joseph Prokopenko (Prokopenko ,1989) sostiene que el factor externo que afecta la productividad es la mano de obra, entendiéndolo por tal al recurso natural más valioso, a tal punto que reconoce que varios países desarrollados han alcanzado su crecimiento, al manifestar que:

El ser humano es el recurso natural más valioso. Varios países desarrollados como el Japón y Suiza, que carecen de tierra, energía y recursos minerales, han descubierto que su fuente más importante de crecimiento es la población, su capacidad técnica, su educación y

formación profesional, sus actitudes y motivaciones, y su perfeccionamiento profesional. La inversión en esos factores mejora la calidad de la gestión y de la fuerza de trabajo. Esos países ponen sumo cuidado en invertir, en instruir y dar formación a su mano de obra. Los países con un PNB por habitante superior suelen contar con una población mejor capacitada e instruida. La atención prestada a la salud y al ocio ha provocado un tremendo ahorro ocasionado por la reducción de las enfermedades, la mayor esperanza de vida y el aumento de la vitalidad. La calidad general de la mano de obra ha aumentado al mejorar la salud. (Prokopenko, 1989, 21).

Hace más de un siglo, más exactamente a partir de 1878, Federick Taylor preconizó un estudio detallado del trabajo para que facilite la aplicación racional del esfuerzo humano, de forma que se consiguiese optimizar la relación resultados-esfuerzo. Las ideas de F. Taylor junto a las de Frank y Lilian Gilbreth, pioneros en el estudio de movimientos, dieron origen a una época de búsqueda científica de la productividad mediante el cronómetro. En dichas técnicas de análisis del trabajo, se pretende encontrar la duración más adecuada que ha de tener una tarea determinada, a fin de establecer esa duración como un estándar que ha de ser alcanzado. El objetivo buscado era eliminar las pérdidas de tiempo, dinero y materiales mediante la “organización científica del trabajo” y desarrollar métodos más eficientes para realizar una tarea y dirigir a los operarios. Estas técnicas fueron criticadas por los sindicatos que consideraban que se podían acortar los tiempos de fabricación a través del aprendizaje, los cambios en los productos y en los procesos y las mejoras en los métodos (Taylor, citado en Carro Paz y González Gómez, 2012, 11-12).

Joseph Prokopenko (Prokopenko, 1989) sostuvo que se puede promover un mayor interés, estímulo e importancia al trabajo que influya en la satisfacción en el empleo e induzca a un aumento de la productividad. La productividad se puede mejorar con cooperación y participación de los trabajadores para el establecimiento y cumplimiento de metas organizacionales, al aplicar sus dotes creativas en sus tareas, aportando un interés especial para solucionar los problemas que se susciten y promoviendo un clima favorable dentro de la organización. La mayor participación de los trabajadores se alcanza al simplificar

la comunicación y reducir los conflictos, mejorando las relaciones humanas. El nivel de rendimiento exigible al trabajador debe ser alto pero fundamentalmente realizable para mantener la confianza y la buena voluntad.

Alvaro Andres Hamburger Fernández (Hamburger Fernández, 2008) señala que cualquier intento por mejorar la productividad debe empezar por reconocer el valor y la importancia de las personas de la organización. Para Alvaro A. Hamburger Fernández (Hamburger Fernández, 2008) los valores organizacionales establecen directrices para el compromiso diario, humanizan las relaciones en la empresa, dan sentido a la vida laboral, cohesionan los grupos, aumentan la producción y la calidad de los bienes y servicios, configuran la personalidad de la organización, generan confianza y credibilidad de los clientes en la empresa y fomentan el sentido de pertenencia de los empleados. La dificultad al respecto se encuentra en determinar cuáles son los valores que deber internalizarse en la organización para lograr esas directrices.

i.1.1.1.7. El nivel del ingreso en relación con la productividad

En lo que respecta al incremento de ingreso respecto de la variación de la productividad el Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Juan Somalia, expresó que “El aumento del nivel de productividad de los trabajadores de menores ingresos en los países más pobres es esencial para lograr reducir los enormes déficit de trabajo decente del mundo” (Carro Paz y González Gómez, 2012, 17).

Joseph Prokopenko (Prokopenko,1989) considera que los programas de mejoramiento de la productividad que tienen éxito se caracterizan principalmente por una extensa distribución de los beneficios financieros y no financieros en toda la organización, y que las ganancias procedentes del mejoramiento de la productividad se deben compartir entre todos los agentes económicos; de tal manera que los trabajadores debieran obtener una mejor remuneración, mejores condiciones de trabajo, un nivel de vida superior y seguridad en el empleo, los empleadores debieran lograr mejores rendimientos del capital invertido y el perfeccionamiento de la capacidad técnica que mejoraría su competitividad en el

mercado, la administración pública debiera lograr la posibilidad de invertir las ganancias obtenidas en mejor infraestructura, servicios y oportunidades de empleo que redujeran las desigualdades sociales, y por último, los consumidores obtendrían mejores bienes y servicios de mayor calidad y menor precio. (Prokopenko, 1989, 230).

Sin embargo, no resulta tan sencillo congeniar todos esos resultados de la productividad, porque existirán inexorablemente intereses contrapuestos que devendrán en conflictos imposibles de evitar. Por ejemplo, no en todos los casos la mayor infraestructura representa un beneficio social, con lo cual podría causar deterioro en el medio ambiente ocasionando algún perjuicio a la comunidad de la región.

En lo que respecta a las recompensas financieras logradas por el mejoramiento del rendimiento, los gerentes deben guardar una gestión de la remuneración que apunte a incentivar el mejoramiento de la productividad y a atraer, contratar y mantener un personal eficaz. (Prokopenko, 1989, 233).

Mientras que los incentivos no monetarios, que en ocasiones suelen ser hasta más eficaces que los monetarios, pueden apuntar a ganarse la aprobación de un superior respetado, o por temor a las críticas, o por ganar reconocimiento y respeto ante los colegas, etc. En muchos casos, la motivación moral y la ética del trabajo, por razones culturales dan mayor preponderancia al interés común, a la realización de sus propias actitudes y capacidades, y al sentido de pertenencia que a las motivaciones monetarias.

Frederich Hertzberg (Hertzberg,1966), psicólogo especializado en cuestiones de administración de los Estados Unidos de América, sostiene que los trabajadores están motivados a realizar un mayor esfuerzo por las características de sus tareas (enriquecidas, difíciles e interesantes) más que por factores como la calidad de la supervisión, el nivel de la remuneración y las condiciones de bienestar social.

Entre algunos instrumentos para reforzar los valores y las actividades positivas de los trabajadores se incluyen los medios de comunicación de masas y otras formas de publicidad, la participación de los trabajadores en la adopción de

decisiones, la calidad de la vida de trabajo y las condiciones de trabajo, además de las ya mencionadas en cuanto al reconocimiento y la ética del trabajo.

i.1.1.1.8. La productividad como factor de aumento del nivel de vida

El Informe de la Junta Nacional de Productividad de Singapur de 1984, que redactó los estudios sobre la productividad se indicó que más de la mitad de la contribución al aumento del Producto Bruto Interno per cápita (PIB) en ese país es atribuible a la productividad del trabajo con respecto al período 1966-1983, siendo dicha productividad el principal factor del aumento del nivel de vida.

Es evidente que la pobreza, el desempleo y la baja productividad sólo se pueden remediar con un aumento de la productividad (en *Productivity Growth in Singapore*, en *APO News* (Tokio, Organización Asiática de Productividad), agosto de 1985, pág. 6; citado en Prokopenko, 1989, 6-8).

i.1.1.1.9. Incompatibilidad entre los objetivos de la empresa y los valores

Joseph Prokopenko (Prokopenko, 1989) explica que es poco realista esperar que los objetivos de la empresa sean íntegramente compatibles con los valores humanos. Para el autor es normal un cierto nivel de contradicción y considera que es la dirección la que debe lograr el mejor equilibrio, y que en general los directores no se ocupan de mejorar el rendimiento del recurso humano, procurando en mayor medida solucionar los inconvenientes con mejor posición técnica, sin asumir que es la forma en que aplican las técnicas las que determinan el resultado de una actividad. (Prokopenko, 1989, 70) Por tal motivo, expresa que:

La estrategia más importante para mejorar la productividad se basa en el hecho de que la productividad humana, tanto positiva como negativa, está determinada por cómo lograr la eficacia las actitudes de todas las personas que trabajan en la empresa. En consecuencia, para mejorar el rendimiento del trabajo es preciso modificar las actitudes. Esa es la teoría, pero la práctica resulta mucho más difícil. Los recursos humanos, a diferencia de otros recursos, tienen una voluntad propia; una voluntad basada en los valores individuales y culturales, los prejuicios históricos y la percepción de las funciones. En realidad, la respuesta individual viene determinada por todo un conjunto de normas de comportamiento. En la

relación dirección-subordinados esto no se basa tanto en lo que el director realmente hace, sino en lo que el subordinado percibe: lo que piensa que el director está haciendo, pensamiento que está condicionado por su experiencia. (Prokopenko, 1989, 70-71).

i.1.1.1.10. La productividad y el empleo ético de los recursos

El mejoramiento de la productividad, que responde a la utilización y combinación eficaz de conocimientos, tecnología, gestión, medio ambiente social y organizacional, y esencialmente de los recursos humanos, no implica hacer las cosas mejor, sino que también se debe realizar lo correcto. En este sentido, se contempla el uso ético de los recursos, aplicados a la producción de bienes y servicios útiles a la sociedad, sin incurrir en abusos, deterioros o despilfarros.

Jorge López Herrera (López Herrera, 2013) considera que la productividad está sustentada en la ética y en la moral, porque implica la generación de riqueza cuidando el medio ambiente en forma responsable, expresando que:

La productividad es la generación de riqueza en general, y debe estar sustentada por la ética y la moral, para que haya beneficio social en armonía con la ecología del planeta. Con ello, se quiere decir categóricamente, que sí la generación de riqueza no cubre esos requisitos, y sólo cumple con la rapidez y el ahorro en el manejo de los recursos para producir en masa; le faltaría su parte importante, que es crear la política social fundamentada en la distribución de la riqueza, para tener un bienestar integral colectivo. En otras palabras llanas, la economía debe estar acorde con la política social de país; y debe incluir el cuidado del medio ambiente para no afectar el equilibrio ecológico.... (López Herrera, 2013, 15).

Joseph Prokopenko (Prokopenko, 1989) explica que la mano de obra de alta calidad se caracteriza por tener un comportamiento productivo, y que éste es el resultado de combinaciones complejas de las características personales y de la organización, tales como: actitudes hacia el trabajo, conocimientos teóricos y prácticos, y las oportunidades. Entiende que para modificar la fuerza de trabajo a fin de que sea más productiva se debe influir en forma coordinada y equilibrada en esas tres características. En lo que respecta a las actitudes propias considera

que reflejan la interrelación de numerosos factores de largo y corto plazo, como ser la motivación, la cultura, los sistemas de gestión y otros factores individuales como los valores personales y los objetivos de vida. En cuanto a los conocimientos teóricos y prácticos opina que:

Los conocimientos técnicos y las capacidades pueden perfeccionarse por medio de una planificación apropiada de la mano de obra, la selección, la colocación y rotación en el trabajo, la capacitación y el desarrollo. Todos estos elementos son una parte y una estrategia de la gestión atinadas. Por último, las posibilidades de utilizar los recursos de mano de obra con eficacia dependen de una administración bien fundada de la estructura y cultura, y del equipo y la tecnología de la organización. (Prokopenko, 1989, 223).

i.1.1.1.11. Programas exitosos para el incremento de la productividad

Joseph Prokopenko (Prokopenko, 1989) menciona que los programas de productividad serán exitosos o no dependiendo de las actitudes, estrategias, política y en especial de la acción de los gerentes. Dicha acción es la que facilitará de oportunidades para realizar el trabajo productivo (Prokopenko, 1989, 224). Siguiendo con esa línea de pensamiento, expresa:

Para adoptar la actitud correcta, el trabajador tiene que considerar su trabajo como una actividad importante que le permite realizarse y que enriquece sus conocimientos profesionales y planes de carrera. Es preciso que los trabajadores tengan una mayor conciencia de pertenecer a la organización. Las actitudes y el comportamiento adecuados están determinados por el sistema de valores de los trabajadores, las condiciones de trabajo y la motivación que reciben. (Prokopenko, 1989, 229).

En ese sentido, continúa explicando que:

La única forma de lograr la cooperación de los trabajadores es compartir con ellos las ganancias resultantes de la productividad, tanto en términos monetarios como no monetarios. El reconocimiento y una sensación de realización o de logro complementan las recompensas monetarias. No

obstante, por sí solos no bastan. La existencia de un vínculo directo perceptible entre las ganancias individuales o colectivas y el mejoramiento de la productividad ayuda: los trabajadores quieren ver que sus esfuerzos les producen beneficios tangibles. (Prokopenko, 1989, 229).

La medición de la productividad contribuye a dejar al descubierto los factores que influyen en la distribución de los ingresos y las inversiones en diversos sectores económicos y colabora en determinar prioridades en la toma de decisiones.

En general, se critica a la Teoría del Capital Humano en su intento de vincular la educación con la economía dado que existen numerosos análisis en los cuales la educación no necesariamente impacta sobre la productividad, y por ende sobre la economía.

i.1.2. Diferencias en la cualificación del Recurso Humano: Incidencia en la remuneración

i.1.2.1. Peter Drucker: La relación entre el mayor ingreso y la educación

La concepción menos aceptada de la Teoría de Capital Humano es la de atribuir al factor educación las variaciones de la productividad, del crecimiento económico y de la distribución del ingreso; tal como sostiene Peter Drucker, quien como ya vimos, en sus trabajos consideró a la productividad del conocimiento como la capacidad con la cual los individuos, los equipos, y las unidades que se interrelacionan en una organización empresarial alcanzan mejoras gracias a las innovaciones basadas en el saber, remarcando que los beneficios logrados con dicha productividad debieran ser asignados en primer instancia a los trabajadores y no al empleador.

Malcolm Gillis (Gillis, 1983) considera que la educación aumenta los ingresos si bien no se podría establecer con certeza si el aprendizaje tiene en sí mismo un valor económico o si la escuela socializa para que la gente trabaje mejor y se amolde a las necesidades de los factores económicos de poder. Se

entiende que la habilidad básica de leer y escribir implica una diferencia de ingresos (Gillis, 1983, 235). No existe certeza de cuál debiera ser el nivel de inversión básico en educación ya que la misma es considerada en la actualidad una necesidad social.

Otra objeción planteada por Malcolm Gillis (Gillis, 1983) fue entender que las categorías educativas especifican los distintos tipos de ocupaciones en el mercado de trabajo. De tal manera que, de realizarse un análisis sobre cuál es la incidencia debiera contemplarse dicho análisis en forma desagregada por carrera y no sólo por nivel educativo, e inclusive considerando las diferencias según las instituciones educativas donde se realizan los estudios, teniendo en cuenta la calidad y el prestigio de las mismas (Gillis, 1983, 235). Asimismo, entendió que las categorías educativas son una herramienta de planeación que da información pero no resulta útil para obtener soluciones.

i.1.2.2. Howard Botwinick: Relación entre el ingreso y la organización

Es lógico suponer que un trabajador altamente cualificado representa una inversión en tiempo de trabajo mayor que el trabajador simple o no cualificado; sin embargo, según formula Howard Botwinick, por más cualificado que esté, si se desempeña en empresas poco eficientes se dificultará su aumento salarial. Fue precisamente en esa postura, es en donde la crítica a la Teoría del Capital Humano efectuada por Howard Botwinick pone mayor acento.

H. Botwinick (Botwinick, 1993) afirma:

Así, aunque tanto los trabajadores cualificados como los no cualificados en las industrias centrales pueden consistentemente recibir salarios más elevados en relación con los correspondientes trabajadores en otros sectores, puede ser que los salarios promedio de los trabajadores no cualificados a través de la economía en su conjunto se desplacen a un centro de gravedad más bajo en relación con los trabajadores cualificados. (Botwinick, 1993, 266).

Howard Botwinick fundamenta su crítica desde el punto de vista de la determinación de las diferencias salariales, ya que una de las principales

afirmaciones de la Teoría del Capital Humano es que las diferencias de cualificación de la fuerza de trabajo determinan las diferencias de salarios, tal como lo expresan los trabajos de Gary Becker y Theodore Schultz, quienes concluyeron que la educación era un factor determinante de las diferencias en los salarios. Con esta crítica se alinea a los postulados básicos de la teoría marginalista.

Howard Botwinick (Botwinick, 1993) formuló su oposición manifestando que:

Los economistas neoclásicos comenzaron a hacer sus propios estudios empíricos sobre las causas de la diferenciación salarial inter e intra industrial entre trabajadores de aparentemente la misma cualificación. Esperaban claramente reafirmar el viejo postulado marginalista de que las diferencias en los niveles salariales tienden a reflejar en primer lugar diferencias individuales de cualificación y niveles de productividad en oposición a las variaciones de las condiciones de mercado de productos. (Botwinick, 1993, 32).

Howard Botwinick afirmó que las cualificaciones no son la variable determinante para establecer el nivel general de salarios ni sus diferencias, puesto que no se podía explicar la razón de las grandes variaciones existentes entre los trabajadores de igual cualificación. Estudió el motivo por el cual los trabajadores de un mismo nivel de habilidades reciben diferentes salarios, y llegó a la conclusión que depende de la industria o empresa en la que se emplean. Sostuvo que en realidad los beneficios alcanzados por los trabajadores no están relacionados con el incremento de la productividad, obtenida por el mayor conocimiento, sino que dependen del sistema en el que se desarrollen.

Para Howard Botwinick (Botwinick, 1993) los salarios dispares no atienden a las diferencias en los conocimientos sino a otros factores como los beneficios del monopolio, o bien las cualidades del empleador, e incluso, por cuestiones o preferencias discriminatorias impulsadas por el racismo y el sexismo.

Según su teoría:

La alarmante persistencia de grandes sectores de trabajadores extremadamente mal pagados a pesar de las dosis sustanciales de programas gubernamentales de formación profesional destinados a incrementar su capital humano levantó muchas suspicacias. De la misma manera, la existencia de severas diferencias inexplicadas entre hombres y mujeres y entre negros y blancos resultó ser otro problema irresoluble. De acuerdo con el argumento neoclásico, las fuerzas de la competencia deberían de haber actuado para eliminar esas diferencias discriminatorias (Becker, 1957), pero estas evidentes desigualdades se siguen reproduciendo. (Botwinick, 1993, 23).

Samuel Bowles y Herbert Gintis (Bowles y Gintis, 1983) coinciden al respecto que son muchas las variables que deben considerarse y no sólo las cualificaciones técnicas o capacidades productivas. Al referirse a Capital Humano, explican que:

Los atributos del trabajador, que constituyen "capital humano", no se limitan a las cualificaciones técnicas y a las capacidades productivas, sino que conciernen, otros atributos como la raza, el sexo, la edad, el origen étnico y las credenciales formales, considerados frecuentemente como irrelevantes dentro de la lógica de la producción capitalista. Todos ellos, se usan para fragmentar a los trabajadores y reducir la formación potencial de coaliciones dentro de la empresa. Las "formas de autopresentación", para usar el término de Erving Goffman, como, por ejemplo, la forma de vestir, de hablar, el aspecto personal y el estilo de vida, el concepto de sí mismo y la identificación con el status pueden cumplir los mismos fines y al mismo tiempo garantizar una transmisión relativamente poco distorsionada de directrices hacia abajo y de información hacia arriba dentro de la escala de autoridad jerárquica de la empresa. Es más, como ha mostrado Richard C. Edwards, los rasgos personales relevantes para el trabajo, como, por ejemplo, la resignación ante la estructura de control y la distribución de las retribuciones de la empresa o la aprobación de las mismas, la responsabilidad y orientación hacia la autoridad dentro de esta estructura y la propensión a responder de una forma individualista a los mecanismos de incentivos son relevantes directamente para extraer trabajo de los trabajadores. (Bowles-Gintis, 1983, 223).

Para ambos autores, la asignación de los trabajadores a los distintos puestos de trabajo, la estructura de estos últimos y los atributos del trabajador

"productivo" necesarios en cada caso no pueden derivar, como lo afirmaban los teóricos del Capital Humano, de una simple intervención del mercado o de las cualificaciones técnicas requeridas o de las necesidades de la producción desde el punto de vista técnico, sino que en todos los caso, coexisten cuestiones de poder y, en definitiva, de clase que interactúan en gran medida.

Howard Botwinick admitió que la Teoría de Capital Humano, al principio perfiló como un gran avance metodológico e ideológico; sin embargo, su fundamento hacia recaer la responsabilidad de las notorias desigualdades en la distribución del ingreso sobre las propias víctimas y no sobre el sistema que las generaba, al formular:

Escrito en 1964, el libro sobre la teoría del capital humano de Gary Becker inicialmente pareció ser un gran avance repentino, ideológico y metodológico, para la teoría neoclásica. No sólo proporcionaba a los economistas conservadores neoclásicos la oportunidad de realizar algo de su propio trabajo empírico dentro del mercado de trabajo, sino que desarrolló un marco teórico de la elección, que básicamente hacía recaer la responsabilidad de las notorias desigualdades de la distribución del ingreso no en el sistema sino en las propias víctimas.

El argumento sostiene que si los trabajadores realmente quieren mejorar su status económico dentro del sistema, todo lo que tienen que hacer es una elección racional para `invertir` en productividad marginal, y los mecanismos de la competencia dentro del mercado de trabajo garantizarán su recompensa correcta. Esto sería claramente decisión suya. (Botwinick; 1993, 32)

De acuerdo con Samuel Bowles y Herbert Gintis (Bowles y Gintis, 1983), esa mano de obra más calificada no implica en todos los casos ser mano de obra rentable, porque como Howard Botwinick (Botwinick, 1993) señaló, depende de la organización en la cual se utilice.

Uno de los elementos clave de la crítica efectuada por Howard Botwinick (Botwinick, 1993) fue desmitificar el papel de la libre competencia, dejando claro que la competencia capitalista no sólo no corrige los desequilibrios, sino que al contrario los genera. Es decir, que la libre competencia sería un generador de

desigualdades permanentes, y no recompensa de manera adecuada a cada individuo.

H. Botwinick se manifiesta en contraposición a la Teoría Neoclásica que sostiene que la determinación de los salarios en el largo plazo tiende a la uniformidad para trabajadores de igual habilidad y cualificación, y adopta las bases teóricas de Karl Marx; quien consideró que a una mayor cualificación corresponde un valor mayor de la fuerza de trabajo, que opera como centro en torno al que gravitan los precios reales de los salarios. Para el autor, la competencia produce una tendencia a la igualación de las tasas de ganancias, sucediendo igual con los salarios. Es una regulación tendencial que incluye una constante diferenciación y desequilibrio. “La igualación se da sólo como promedio y en un largo periodo de tiempo”. (Botwinick, 1993, 141). En lapsos muy cortos no se puede ver tendencia alguna a la igualación.

Más allá de esta igualación, que debiera darse en el largo plazo ante similar cualificación, incluso entendiendo que la fuerza de trabajo cualificada debería incluir los costes de su formación como parte del valor invertido en su producción, Karl Marx, citado por H. Botwinick (Botwinick, 1993) señaló que “si esa fuerza se encuentra empleada por capitales más atrasados puede verse forzada a aceptar tasas de salarios que se encuentran por debajo de los salarios de los trabajadores no cualificados que estén empleados por capitales más avanzados”. (Marx citado en Botwinick, 1993, 241). Es decir que “contrariamente a la teoría neoclásica, es la eficiencia de la planta y el equipo lo que constituye un factor crucial, y no las diferencias en cualificación y destreza individuales de los trabajadores” (Botwinick, 1993,240), coincidiendo ello con el pensamiento de Karl Marx al exponer “que los factores materiales del proceso sean de calidad normal o no, no depende de los trabajadores, sino totalmente del capitalista (Marx, 1867, 196).

En ese sentido, Howard Botwinick (Botwinick, 1993) expresa:

Así, aunque tanto los trabajadores cualificados como los no cualificados en las industrias centrales pueden consistentemente recibir salarios más

elevados en relación con los correspondientes trabajadores en otros sectores, puede ser que los salarios promedio de los trabajadores no cualificados a través de la economía en su conjunto se desplacen a un centro de gravedad más bajo en relación con los trabajadores cualificados. (Botwinick, 1993, 266).

La teoría neoclásica entendió que los salarios en el largo plazo tenderán a una uniformidad para trabajadores de igual habilidad y cualificación; en cambio, Karl Marx consideró que a la mayor cualificación corresponde un valor mayor de la fuerza de trabajo, que opera como centro en torno al que gravitan los precios reales de los salarios. Según K. Marx, la competencia produce una tendencia a la igualación de las tasas de ganancias, sucediendo igual con los salarios.

i.1.2.3. Distinción entre trabajo y fuerza de trabajo

Cabe profundizar la distinción entre los conceptos de trabajo y fuerza de trabajo a fin de reconocer su relación con el salario como forma de retribución por la permanencia del trabajador a disposición del capitalista.

Samuel Bowles y Herbert Gintis (Bowles y Gintis, 2014) basándose en el argumento de Karl Marx acerca de la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, también afirmaron que las reglas del intercambio se presentan únicamente sobre la fuerza del trabajo, entendiendo como tal a:

La capacidad del individuo para contribuir al proceso de producción en su forma técnica y organizativa corriente. Así, pues, la fuerza de trabajo es una mercancía, definida por las capacidades y cualificaciones físicas y mentales del trabajador, por las características de su comportamiento y por el efecto potencial producido en la actuación de los demás individuos involucrados en la producción cooperativa. La fuerza de trabajo del individuo delimita el nivel máximo de rendimiento que puede obtener de él el capitalista, dadas las condiciones técnicas y organizativas corrientes. (Bowles-Gintis, 2014,222).

Samuel Bowles y Herbert Gintis (Bowles y Gintis, 2014) al plantear un intercambio entre el capitalista y el trabajador, asimismo explican que “el posible empleado acuerda poner su fuerza de trabajo a disposición del capitalista a cambio

de un salario”. Mientras que, el "trabajo” que se puede comprender como la actividad concreta realizada durante el proceso productivo, es suministrado por el individuo pero no determina relaciones de intercambio; y depende esencialmente de la estructura social y política de la empresa.

Ambos autores consideran que el beneficio producido por el esfuerzo y la dedicación en horas del C.H. no beneficia a los trabajadores, sino que queda en manos de los capitales, más allá de toda cualificación personal, del tipo de la organización, y de la intervención de los sindicatos, conjuntamente con la edad la cual es otro factor condicionante. Afirman que el rendimiento máximo por parte de los trabajadores beneficia al capitalista más que al trabajador, ya que normalmente, la productividad real del trabajo será inferior al máximo posible con la fuerza de trabajo disponible. Normalmente el valor del producto (medio) del trabajo será superior al valor de la fuerza de trabajo (el salario), lo que dará lugar a los beneficios del capital. Así, pues, los beneficios procedentes de una cantidad dada de capital monetario se maximizan explotando al máximo la fuerza de trabajo de cada trabajador, es decir, obteniendo de cada trabajador tanto trabajo como sea posible. E incluso también los beneficios aumentan manteniendo bajo el valor de la fuerza del trabajo, o sea el salario. Ambos objetivos se obtienen mediante una juiciosa elección de los trabajadores y una especificación apropiada de la estructura técnica, organizativa y política de la empresa. La organización social de la producción es en gran parte un reflejo de la necesidad de los capitalistas de disponer de mecanismos de incentivos y control que extraigan trabajo de los trabajadores al salario más bajo posible e impidan la formación de coaliciones de trabajadores que puedan oponerse a su poder.

De lo visto, surge que el desarrollo del C.H. no resulta ser la única variable que determina una mejor remuneración puesto que son muchos los factores que podrían llegar a influir sobre ella.

i.1.3. Dificultad de Cálculo: Comparación entre los costos y beneficios de la capacitación

Otra de las principales críticas que se le hizo a la Teoría del C. H. consistió en la dificultad que tiene esta para decidir sobre la formación que cada individuo debiera recibir, así como efectuar el cálculo que este debería realizar comparando el valor presente de los ingresos futuros vinculados a cada nivel de estudios con los costos de obtener dichos niveles educativos y con otras oportunidades de “inversión”, dado que la tasa de retorno de una familia o individuo que invierte en educación deberá ser comparada con la tasa de retorno de otras inversiones alternativas. En otras palabras, según Malcolm Gillis, se debería asegurar invertir en educación siempre que ésta ofrezca una tasa de retorno mayor (Gillis, 1983, 232).

A partir de este razonamiento, se desencadenan otras limitaciones, tales como la dificultad de conocer los futuros ingresos y poder calcularlos por nivel y tipo de educación, considerando además que la estructura de los futuros ingresos es impredecible y que los cálculos debieran considerar los distintos niveles de escolaridad, contemplando además que la tasa de retorno de cada nivel tiende a variar en el tiempo; agregando a esto la dificultad en la determinación de los costos. (Gillis y otros, 1983, 233-234).

Harry G. Shaffer (Shaffer, 1961) también tuvo discordancia con la Teoría de Capital Humano, y en su análisis criticó a este concepto al considerar que una de las grandes dificultades que tiene dicha Teoría es en referencia a la determinación de su rendimiento en función de la inversión realizada. En ese sentido, expresó que “la Economía tiene muy poco que ganar y mucho que perder con la aplicación del concepto de capital humano”. (Shaffer, 1961, 43).

Según formula Paciano Feroso (Feroso, 1997) es sumamente complejo “calcular satisfactoriamente el rendimiento económico de la inversión en seres humanos, pues tanto la suma de la pura inversión como su rendimiento son sólo hipotéticos”. (Feroso, 1997, 151).

H. G. Shaffer (Shaffer, 1961, 43-47) justifica su oposición en las siguientes razones:

- a) La inversión en el hombre es esencialmente diferente de la inversión en capital físico (Shaffer, 1961,43) pues se realiza por causas distintas a la expectativa del rendimiento monetario y no tiene efectos demostrables sobre la producción futura; rara vez es una inversión racional; y finalmente la inversión en educación es inseparable de otras inversiones, consideradas a veces gasto de consumo.
- b) La imposibilidad de asignar un rendimiento específico a una inversión específica en el hombre es patente, aun suponiendo que fuesen separados los gastos de consumo y los de inversión, “porque su magnitud es indeterminable sobre la eficiencia del hombre como productor, es decir, en su output” (Shaffer, 1961, 47)
- c) La inconveniencia, en la mayoría de los casos, de utilizar esta tesis como fundamento principal de la construcción de la política pública o privada, es innegable, aunque pudiera calcularse la parte resultante de una inversión en el hombre.
- d) La inversión en el hombre acrecienta la dificultad para la determinar el rendimiento de la inversión en educación, por resultar oneroso calcular el “coste de la conservación y mantenimiento”, tal como puede hacerse en las inversiones en capital no humano.(Shaffer, 1961, 43-44).

Con estas últimas exposiciones y a partir de la mayor productividad obtenida que ha sido causal del desarrollo económico, nos encontramos frente a otra disyuntiva, ¿cómo poder saber cuánto es el beneficio que debiera trasladarse al trabajador?, si bien esto nos marca una limitación en la cuantificación, no invalida que se siga considerando significativo que el Capital Humano debe recibir una porción de la misma. En este trabajo se parte de la premisa de que los beneficios obtenidos en la mayor productividad con el desarrollo del C.H., deben ser trasladados, en su mayor parte al trabajador.

i.1.4. Importancia de las Instituciones Educativas

Samuel Bowles y Herbert Gintis también entienden que la Teoría de Capital Humano no contempla que las cualificaciones logradas pueden variar dependiendo de la institución educativa o de las familias de pertenencia tratándose especialmente de personas diferentes. Es decir, que aún manejando el mismo plan de estudios, las dimensiones del aprendizaje pueden ser distintas al tratarse de diferentes contextos, con características raciales, sexuales y sociales diversas.

Agregan que una mano de obra cualificada no implica obligatoriamente una mano de obra rentable.

En referencia al prestigio de las instituciones educativas, Randall Collins (Collins, 1989) agrega que se debiera devolver a las mismas el prestigio emanado de sus propios productos, en vez de idolatrar el valor de sus títulos. En ese sentido, se opone a la planeación educativa que enfatiza a la economía dentro sus premisas o el seguimiento de los diplomas para el mercado laboral, y no procurar una formación integral o la acentuación de los valores humanos positivos.

En síntesis, se objeta que la Teoría del Capital Humano no tiene en cuenta las diferencias cualitativas entre las instituciones educativas.

i.1.5. Elección del grado de educación

Se destaca que una de las críticas sobre el marco teórico de la Teoría del Capital Humano cuestiona las posibles elecciones que el individuo deba realizar, y para ello, se basa en que considera poco probable que el mismo se comporte en forma racional y que aunque así fuera, no siempre cuenta con toda la información como para arribar a la mejor decisión, e incluso, quizás ni siquiera cuente con la posibilidad de elegir. En caso de poder hacerlo, su decisión dependerá de las posibilidades que existan en cuanto a ofertas de estudio dentro de su contexto, los recursos económicos y sociales que posea su grupo familiar y sus propias capacidades individuales.

Siguiendo con esta línea de pensamiento, S. Bowles y H. Gintis (Bowles y Gintis, 1983) agregan que el grado de educación de un individuo resulta de la elección que realizó, él o su familia, de las tecnologías educativas y de producción, y por supuesto por la oferta de recursos; es decir que no pueden circunscribirse sólo a las capacidades personales, a los métodos de aprendizaje existente y a los recursos de la familia.

i.1.6. La no consideración de las diferencias de edad, raza, sexo, etc. del trabajador

A lo largo del presente trabajo, varios autores manifestaron la existencia de diversas variables que causan diferencias en el ingreso del trabajador, y que la Teoría del Capital Humano, no contempla. En general, dichas posturas contrarias a la Teoría de Capital Humano manifiestan que para no excederse en magnificar la relación entre educación y salarios es necesario reconocer que ésta es sólo una de las muchas variables condicionantes dentro de las que se encuentran las habilidades naturales, orígenes familiares, factores históricos e institucionales, negociaciones sindicales, segmentación dual del mercado de trabajo, tipo de organización en la que se desempeña, edad, sexo, raza, etc.

La edad del trabajador, es una de ellas. Afecta la inserción del C. H. en el mercado del trabajo, y lo obliga a adaptarse a salarios que no están a la altura de su cualificación. “Esto es particularmente verdadero para trabajadores más viejos, que se ven sometidos a la competencia de trabajadores más jóvenes que pueden trabajar más duro y adaptarse con mayor facilidad a las cambiantes condiciones del trabajo moderno”. (Botwinick, 1993, 98).

Sumado a los factores edad y grado de cualificación, “la competencia puede resultar feroz, e inclusive los mejores cualificados y fuertes dentro de los desempleados encontrarán difícil reintegrarse al ejército activo, y si lo consiguen generalmente es en peores condiciones salariales y laborales que las que tenían anteriormente”. (Botwinick, 1993,98)

Respecto del sexo, también se producen diferencias salariales entre los géneros, siendo las mujeres las menos beneficiadas por percibir menor retribución por su trabajo. En el empleo de las mujeres que lograron acceder a cargos directivos se ha verificado que perciben remuneraciones inferiores a las de los varones, aún desempeñando el mismo trabajo.

Los economistas que favorecen la tesis de la correlación educación–salarios la magnifican, en tanto que los más escépticos piensan que los años de educación no son más que un criterio de selección inicial para identificar a los trabajadores más cualificados.

i.1.7. La exclusión de los determinantes de “Clase social”

Para S. Bowles y H. Gintis (Bowles y Gintis, 2014) los economistas neoclásicos consideraron el trabajo como una mercancía suponiendo que el intercambio trabajo-salario es idéntico a otros intercambios debido a que el sistema capitalista parece despojar de sus características al proceso social de trabajar.

Creemos que la teoría es considerablemente engañosa como entramado para la investigación y como guía de política. Nuestra crítica no se basa en ninguno de los fallos que se suelen reconocer en la teoría, por ejemplo, el de que las imperfecciones del mercado y, en concreto, el monopolio y los sindicatos, abren una brecha entre los productos marginales y los salarios. Ni tampoco expondremos la interpretación de la escolarización como "robo de formación". Aunque reconocemos que las credenciales educativas cumplen una importante función, no estamos dispuestos a reducir a la selección y la denominación las actividades del sistema escolar relevantes económicamente; creemos que las pruebas apoyan fuertemente la idea de que la escolarización aumenta la productividad del trabajador. Ni tampoco nos extenderemos sobre los problemas que surgen por el hecho de que las cualificaciones están encerradas en seres humanos; mercados de capitales incompletos, información imperfecta y la posible divergencia entre los intereses de los que toman las decisiones (los padres) y los de los que reciben la inversión (los hijos). Ni tampoco basaremos nuestra crítica en la repugnancia que han expresado algunos autores ante la idea de dar un valor en dólares a los seres humanos. Nuestra crítica, creemos, es más fundamental. La teoría del capital humano, al limitar su análisis a la interacción entre las preferencias, dadas exógenamente, las materias primas (capacidades individuales) y las tecnologías de producción alternativas, excluye formalmente la relevancia de la clase y del conflicto de clases para la explicación de los fenómenos del mercado de trabajo. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, esos fenómenos tan básicos como la estructura de los salarios, los atributos del individuo valorados en el mercado de trabajo y las relaciones sociales del propio proceso educativo sólo se pueden explicar mediante un análisis de clases explícito. (Bowles y Gintis, 2014, 221).

La posición de Samuel Bowles- Herbert Gintis (Bowles-Gintis, 1983) acerca de la Teoría del Capital Humano postula que dicha Teoría “elimina el factor ‘clase social’”. En suma, esta Teoría explica sólo parcialmente la productividad y es

políticamente insostenible” (Bowles-Gintis, 1983, 201) En su texto estos autores firman que la preparación educacional del trabajador no es factor suficiente para explicar la productividad; es preciso recurrir al “poder” y a la “clase”. Sostienen que, el sistema educativo no se contenta con producir Capital Humano, sino que “segmenta la fuerza del trabajo, pide el desarrollo de la conciencia de clase trabajadora y legitima la desigualdad económica, al proporcionar un mecanismo ostensible y objetivamente meritocrático de asignación de los individuos a posiciones ocupacionales desiguales” (Bowles-Gintis, 1983, 201).

Estos autores coinciden con lo que habíamos mencionado anteriormente acerca de que son varios los factores que afectan la productividad y explican que el nivel educativo no es el único factor que determina la productividad, ya que al no controlar a los medios de producción no pueden efectuar dicha determinación.

Samuel Bowles y Herbert Gintis (Bowles y Gintis, 2014) afirmaron que el capitalismo es un sistema en el que los medios de producción son poseídos y controlados por una pequeña minoría y que la gran masa de individuos, alejada del control de los recursos productivos, se ve obligada a vender su fuerza de trabajo para vivir. La escolarización, la formación ocupacional, la crianza de los niños y el cuidado sanitario cumplen una doble función económica: desempeñan un papel esencial en la producción, si bien indirecto, y también son esenciales para la perpetuación de todo el orden económico y social. Argumentan que no es correcto considerar al intercambio trabajo-salario como una simple transacción de mercado puesto que se ignoraba un elemento esencial de la organización capitalista: el poder del capitalista sobre el trabajador. En su exposición manifestaron que:

Las puras relaciones de intercambio no implican ninguna relación de poder explícita debido a que los instrumentos coercitivos que garantizan la integridad del "contrato" del intercambio se encuentran fuera de la jurisdicción de las partes que intercambian. En el intercambio de mercancías, "lo que ves es lo que obtienes" y, si esto no se cumple, la parte perjudicada tiene un importante recurso legal. (Bowles-Gintis, 2014, 222).

i.1.8. Pertenencia a organizaciones sindicales

Al estudio de las diferencias salariales planteadas en función de la cualificación del trabajador se deben agregar además las diversas variables enumeradas anteriormente. Entre ellas, la pertenencia del trabajador a diferentes tipos de organizaciones sindicales es un factor que condiciona los beneficios recibidos. Dicha pertenencia es considerada uno de los factores que explica las disparidades salariales entre trabajadores de igual cualificación, ya que las mismas son la expresión de la lucha entre capital y trabajo, siendo una de las determinantes más importantes del nivel general de salarios.

Para Michael Parkin (Parkin, 2006) “un sindicato es un grupo organizado de trabajadores cuyo objetivo es incrementar los salarios e influir en otras condiciones de trabajo” (Parkin, 2006, 433).

Esta situación se produce porque el valor de la fuerza de trabajo tiene componentes físicos, históricos y morales, y aunque en términos sociales puede aumentar en determinadas circunstancias también puede disminuir, no solamente debido al abaratamiento de los bienes de la canasta de consumo obrera, sino también por el hecho de falta de lucha u otras condiciones que conducen a los trabajadores a hacer concesiones, como por ejemplo ante amenaza de cierre de la empresa, por causas de depresión económica, o una correlación de fuerzas desfavorables, que hagan que el trabajador acepte condiciones de existencia por debajo de un nivel establecido.

Para Howard Botwinick (Botwinick, 1993):

El punto clave aquí es reconocer que es precisamente a través de la lucha por alterar los elementos históricos y sociales del valor de la fuerza de trabajo que los trabajadores pueden obtener beneficios de largo plazo en su estándar de vida. (Botwinick, 1993, 69-70).

El mercado del trabajo está sujeto a leyes diferentes a las aplicables a otros mercados y en función de estas circunstancias, según Karl Marx (Marx, 1867), al obrero no se le paga su trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo y por mucho que se reduzca el valor de los componentes físicos del salario, la fuerza de trabajo

no puede abarataarse a la manera de las otras mercancías debido a los factores históricos y sociales, a las variables como la organización sindical que actúan en el establecimiento del salario real y a la fuerza de trabajo “excedente”.

i.1.9. Interpretación sobre el significado del término “capital”

Felipe Larrain y Jeffrey Sachs consideran errónea la ya citada afirmación de Theodore Schultz de que “Los trabajadores se han convertido en capitalistas, no por la difusión de la propiedad de las acciones de las sociedades, como lo hubiera querido la tradición, sino por la adquisición de conocimientos y habilidades que tienen un valor económico” (Schultz, 1961, 17).

Esta concepción considera que la posición de Theodore Schultz no es correcta porque la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la expansión del saber, conjuntamente con la mejora de la salud y demás adquisiciones que inciden plenamente en el aumento de la calidad y cantidad de vida de las personas sólo se convierten en capital cuando el individuo establece una relación social al entrar en contacto con los medios de producción, dependiendo del lugar que ocupe dentro de la relación lo que define si las capacidades convertidas en capital lo convirtieron en un ente capitalista o no.

Existe una interpretación respecto del término “capital”, que entiende incorrecto considerar en abstracto el desarrollo y la potenciación de las cualidades del individuo. Para Karl Marx (Marx, 1867), el Capital es una relación social, tal como lo expresa:

El capital no es pues, solamente una suma de productos materiales; es una suma de mercancías, de valores de cambio, de magnitudes sociales.

El capital no consiste en que el trabajo acumulado sirva al trabajo vivo como medio para nueva producción. Consiste en que el trabajo vivo sirva al trabajo acumulado como medio para conservar y aumentar su valor de cambio.

Por el hecho de que, en cuanto *fuerza social independiente*, es decir, en cuanto fuerza en poder de *una parte de la sociedad*, se conserva y aumenta por medio del *intercambio con la fuerza de trabajo inmediata*,

viva. La existencia de una clase que no posee nada más que su capacidad de trabajo es una premisa necesaria para que exista el capital. (Marx, 1867).

Para Theodore Schultz (Schultz, 1961), es capital toda inversión en formación volcada a un individuo, y para sus críticos sólo es capital en la medida que sea utilizada como fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Según este enfoque crítico se denomina “capital” a la suma de mercancías y valores de cambio, por lo tanto el Capital Humano no podría ser considerado como tal por no ser un derecho de propiedad cuantificable.

No obstante, se reconoce al recurso humano como el principal insumo en la mayoría de los procesos productivos; entendiendo que el Capital Humano junto con el Capital Físico y el cambio tecnológico explican el crecimiento de la productividad.

Asimismo, otra posición crítica la postura de Theodore Schultz al considerar al Capital Humano como una inversión volcada en un individuo; puesto que la sola idea de inversión podría resultar ofensiva tratándose de personas.

En ese sentido, Harold G. Shaffer (Shaffer, 1961) resaltó que sólo se debe circunscribir el concepto de capital al ámbito físico; puesto que lo contrario, si se concibiera al ser humano como un bien de capital o una mera inversión, podría provocar implicaciones perversas en el diseño de las políticas educativas. Por ese motivo Theodore Schultz (Schultz, 1961) se anticipa para evitar esa reacción, y establece que:

La simple idea de inversión en los seres humanos resulta ofensiva para alguno de nosotros. Nuestros valores y creencias nos prohíben considerar a los seres humanos como bienes de capital, excepto cuando se trata de esclavitud, y esto es algo que detestamos. (Schultz, 1961, 15)

j. El recurso Humano, ¿es un capital?

Los críticos a la Teoría de Capital Humano interpretan que el C.H. es un capital únicamente cuando es utilizado como fuerza de trabajo a cambio de

salario. En este caso, las cualidades dejan de pertenecer al individuo, y pasan a pertenecer a quien las ha adquirido. Independientemente de que esta adquisición sea sólo temporal y no se separe físicamente del individuo. Es decir que el capitalista es el que dispone de ellas mediante un contrato.

De tal manera, que al referirnos a Capital Humano, se debe considerar que dicha acumulación de conocimientos con valor económico, que permite generar un mayor valor de cambio, es capital cuando se utiliza como fuerza de trabajo dejando de pertenecer a su poseedor puesto que éste último la ha cambiado por un salario.

k. Consideraciones sobre el Capital Humano, la Libertad y el Desarrollo

El concepto de Capital Humano implica invertir en la formación, capacitación y educación de seres humanos para que ampliando sus destrezas, habilidades y siendo útiles a la sociedad puedan alcanzar su auto realización, mejorando su calidad de vida. El concepto contempla un aumento en la productividad, a partir de la mayor capacitación, lo que favorece el crecimiento económico.

El ser humano como ente racional debe tener la posibilidad de elegir el nivel de su propia inversión acudiendo a su derecho de libertad.

Amartya Sen (Sen, 2000) consideró a la Libertad como la piedra angular para la expansión de las capacidades, al decir:

Las libertades de los individuos constituyen la piedra angular. Por lo tanto, prestamos especial atención a la expansión de las “capacidades” de las personas para llevar el tipo de vida que valoran y que tienen razones para valorar. (Sen, 2000, 34).

El primer conflicto se suscita al plantearnos si la libertad individual, basta para decidir si invierte en su propia capacitación y hasta cuánto está dispuesto.

En ese sentido, Amartya Sen (Sen, 2000) explica que es el derecho a la libertad lo que define el desarrollo, al expresar que “El desarrollo consiste en la eliminación de algunos tipos de falta de libertad que dejan a los individuos pocas opciones y escasas oportunidades para ejercer su agencia razonada” (Sen, 2000,

16) Para Amartya Sen el término “agente” se refiere a la “persona que actúa y provoca cambios y cuyos logros pueden juzgarse en función de sus propios valores y objetivos” (Sen, 2000, 35). Asimismo, expresa que es fundamental:

Tener más libertad para hacer las cosas que tenemos razones para valorar, 1) es importante por derecho propio para la libertad total de las personas y 2) es importante para aumentar las oportunidades de la persona para obtener resultados valiosos. Ambas cosas son importantes para evaluar la libertad de los miembros de la sociedad y, por lo tanto, fundamentales para evaluar el desarrollo de la sociedad. (Sen, 2000, 35).

Amartya Sen (Sen, 2000) considera que los trabajadores menos capacitados son los que resultan indefensos porque poseen menos herramientas para la inserción en el mercado laboral. Asimismo expresa que la falta de libertad para su propia capacitación ocasiona la ausencia de libertad en la elección de oportunidades para ingresar al mercado laboral o bien aceptar condiciones poco humanas de trabajo, al decir que la denegación de la libertad para participar en el mercado laboral es una de las maneras de mantener a los individuos en la esclavitud y la cautividad (Sen, 2000, 23), y agrega que “la falta de libertad económica, en forma de extrema pobreza, puede hacer de una persona una víctima indefensa de la violación de otros tipos de libertad (Sen, 2000, 25).

Con respecto a la estabilidad laboral, los trabajadores menos capacitados están relativamente más indefensos que los que han logrado una mayor educación, ya que las nuevas tecnologías volvieron obsoletos numerosos empleos tradicionales. Los Recursos Humanos capacitados para desempeñarse en procesos de producción que utilizan avanzada tecnología, pueden generar una relación diferente con sus empresas empleadoras, ya que su propio Capital Humano, caracterizado por tener una demanda laboral superior a la oferta del mercado, los colocó en una posición en la cual han podido relativamente disminuir el proceso de cosificación – tema desarrollado más adelante- al cual los someten las organizaciones empresariales. La mano de obra relativamente menos capacitada carece cada vez más de las posibilidades o de la capacidad para obtener

exitosamente los empleos de salarios más altos creados por la aplicación de la automatización en el proceso productivo y por lo tanto, para poder optar en libertad por mejores alternativas laborales. Si bien nos hemos referido a los procesos fabriles productivos, el sector de servicios tiene correlación y similitud con dichos procesos de fábrica.

Amartya Sen (Sen, 2000) explica que el enfoque utilitarista se despreocupa por el valor fundamental de la propia libertad (Sen, 2000, 45-46), y se centra en la búsqueda de resultados fundamentados en la obtención de utilidades, sin atender al bienestar de las personas. Asimismo, es indiferente respecto de las desigualdades que causa la distribución del ingreso; mantiene un profundo desinterés por los derechos, las libertades y otras cuestiones que no reportan utilidad, es decir que sólo los valora en la medida que influyan en las utilidades; y es indiferente en la adaptación y condicionamiento mental, cuya interpretación es similar al bienestar individual, al logro de la felicidad, los deseos y el placer. En este último aspecto, del enfoque utilitarista, cuyo objetivo es únicamente la obtención de utilidades, considera que:

Las personas desvalidas tienden a aceptar sus privaciones debido a su mera necesidad de sobrevivir, por lo que pueden carecer del coraje necesario para exigir un cambio radical e incluso, carentes de ambiciones, pueden adaptar sus deseos y sus expectativas a lo que consideran factible. La medida mental del placer o del deseo es demasiado maleable para ser una guía sólida de las privaciones y las desventajas. (Sen, 2000, 86).

En muchos casos, el mismo trabajador limita su libertad, tal como lo señala Michel Foucault (Foucault, 2007) al afirmar que el recurso humano:

Como empresario de sí mismo, ya no es un sujeto obediente, sino que este empresario por cuenta propia en realidad no es libre, sino que simplemente cree serlo, cuando en verdad se explota a sí mismo. La proclamación neoliberal de la libertad precipita al sujeto del rendimiento a la depresión y al agotamiento. (Foucault, 2007, 310).

Byung-Chul Han (Byung-Chu Han, 2014) expresa que:

La coacción engendrada por uno mismo se presenta como libertad, de modo que no es reconocida como tal. El *tú puedes* incluso ejerce más coacción que el *tú debes*. La coacción propia es más fatal que la coacción ajena, ya que no es posible ninguna resistencia contra sí mismo. (Byung-Chul Han, 2014, 21).

En tal sentido, se observa como el sistema social convierte el *tú debes* en el *tú puedes*.

Para Amartya Sen (Sen, 2000) “el desarrollo debe concebirse como un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaban los individuos” (Sen, 2000, 19), por lo tanto sólo es la coerción de la libertad lo que limita la posibilidad de todo desarrollo, ya que la imposibilidad de decidir hacer lo que cada persona valora es una forma de restarle oportunidades económicas y sociales. Así es que:

El desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad: la pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades económicas y las privaciones sociales sistemáticas, el abandono en que pueden encontrarse los servicios públicos y la intolerancia o el exceso de intervención de los Estados represivos. (Sen, 2000, 19-20).

A veces la falta de libertades fundamentales está relacionada directamente con la pobreza económica, que priva a los individuos de la libertad necesaria para satisfacer el hambre, para conseguir un nivel de nutrición suficiente, para poner remedio a enfermedades tratables, para vestir dignamente o tener una vivienda aceptable o para disponer de agua limpia o para servicios de saneamiento. En otros casos, la privación de libertad está estrechamente relacionada con la falta de servicios y atención social públicos, como la ausencia de programas epidemiológicos o de sistemas organizados de asistencia sanitaria o de educación o de instituciones eficaces para el mantenimiento de la paz y el orden locales. En otros casos, la violación de la libertad se debe directamente a la negativa de los regímenes autoritarios a reconocer las libertades políticas y civiles y a la imposición de restricciones a la libertad para participar en la vida social, política y económica de la comunidad. (Sen, 2000, 20).

Amartya Sen (Sen, 2000) explica la relación entre las capacidades individuales y la renta, precisando que 1) Una renta baja puede ser una importante causa de analfabetismo y de falta de salud, así como del hambre y la desnutrición y 2) por el contrario, una mejora de la educación y de la salud contribuye a ganar una renta más alta. (Sen, 2000, 36).

Sólo en un contexto en el que la persona puede decidir lo que desea para sí misma, y lo pueda realizar, se puede afirmar que el derecho a la libertad es un valor real. “El aumento de la libertad mejora la capacidad de los individuos para ayudarse a sí mismos, así como para influir en el mundo” (Sen, 2000, 35), es decir que el desarrollo de Capital Humano requiere un contexto pleno de libertad, en el cual todos los seres humanos no tengan limitaciones para su propia realización.

l. Intervención del Estado

Amartya Sen (Sen, 2000) explica la importancia de la intervención del Estado para superar las limitaciones que afronta cada persona y para potenciar las habilidades preexistentes a fin de recibir educación y asistencia sanitaria, al decir que:

Las oportunidades sociales para recibir educación y asistencia sanitaria, que pueden exigir la intervención del Estado, complementan las oportunidades individuales para participar en la economía y en la política y contribuyen a fomentar nuestras propias iniciativas en la superación de nuestras respectivas privaciones (Sen, 2000, 16).

De ahí también el conocido éxito que ha tenido la política de bienestar social y felicidad implementada por los países nórdicos los cuales han invertido fuertemente en educación y salud que los ha posicionado en los primeros lugar dentro los índices de mayor bienestar.

m. Conclusiones sobre la Teoría del Capital Humano

El Capital Humano consiste en el total de destrezas y habilidades innatas, la inversión en conocimientos adquiridos a través de la educación y capacitación, la

forma de auto-presentación de cada persona, el cuidado de su salud y el poseer tiempos de esparcimiento y entretenimiento.

Para adquirir C.H. se requiere de un gran esfuerzo propio o del núcleo familiar al que el individuo pertenece, mucha dedicación de tiempo y empeño, y como se vio que el desarrollo esté dado en un contexto de libertad.

Si bien se destaca la trascendencia de la educación para las personas y las organizaciones y se la reconoce como un factor fundamental para incrementar la productividad y por ende aumentar el ingreso de las mismas a partir del mayor crecimiento económico logrado; existen otros factores sumamente importantes que intervienen y afectan sus salarios como ser: el tipo de organización en la cual se desempeñe, el sistema social en el que la persona se encuentra inserta, la existencia de mayor o menor competencia laboral o monopolios laborales, la calidad de la intervención de los sindicatos a los cuales pertenece, el nivel de cualificación alcanzado, la edad, la raza, el sexo, la institución educativa en la que se haya formado de acuerdo a los recursos poseídos, las propias elecciones efectuadas a través de las decisiones adoptadas, la clase social a la que pertenece, y el poder que posea, y además, la capacitación y experiencia que ha obtenido por su desempeño laboral. Todos estos factores determinan el quantum de ingresos que podrá cada persona percibir del crecimiento económico logrado a partir de la mayor productividad obtenida por su esfuerzo.

El Capital Humano es un bien intransferible de cada individuo, si bien se puede transmitir al enseñar. Es un concepto difícilmente cuantificable, al mismo tiempo que es complejo reconocer en qué medida es afectado por el nivel de educación alcanzado en los diferentes centros educativos y la influencia de los mismos a su generación en la educación adquirida según su prestigio y calidad, etc. Es decir que es de difícil medición el quantum de conocimientos que deben ser poseídos, y la graduación de dicho saber en cada ser humano.

Por la dificultad de su materialización existe discrepancia al asumir al C.H. como Capital, si bien se reconoce que la fuerza de trabajo que genera puede ser considerada como tal ya que cuando es aplicada a la producción de bienes y servicios tiene un valor económico que se intercambia por un salario. Producen

crecimiento económico los medios de producción puestos a disposición del C.H. por el capitalista, la tecnología aplicada, el nivel de conocimientos del recurso humano empleado, conjuntamente con los valores que establecen el nivel de esfuerzo, dedicación y rendimiento que aumente la productividad, acompañado todo ello con políticas de motivación y capacitación. A los medios de producción que recibe del capitalista, el trabajador le agrega su fuerza de trabajo por la que percibe un salario. Esa fuerza de trabajo reducida a un valor económico es lo que puede denominarse Capital Humano. No obstante ello, también es Capital Humano el resultante de la inversión en capacitación, formación, salud, calidad de vida, etc. en los seres humanos que los haga útiles para la sociedad.

En el análisis realizado, se destacó el esfuerzo que deben realizar los trabajadores para mejorar su cualificación, que en la mayoría de los casos requiere de dedicación de tiempo y esfuerzo, y hasta tanto lleguen los primeros logros implicará dejar de lado otras actividades que mejoran su calidad de vida.

Los recursos humanos en procura de mejorar su rentabilidad a partir de un mayor esfuerzo y dedicación de tiempo pierden calidad de vida y por ende su condición como C.H., salvo que logre beneficios por parte de la organización en la que se desempeña.

En las familias numerosas de limitados recursos se produce un deterioro del C. H. y se disminuye la posibilidad de que sus miembros puedan acceder a fuentes de formación y alcancen niveles de capacitación y conocimiento que le permitan un mejor nivel de vida.

El Capital Humano es adquirido mediante un precio para ser utilizado por el capitalista. Si este compra con el salario un trabajo excesivamente duro o que implique un exceso de esfuerzo del trabajador, configura al C.H. en el concepto de “cosa”, tema este que trataremos más adelante.

Es común el accionar de los capitalistas para controlar y obtener la fuerza de trabajo al salario más bajo posible y tratar de impedir la formación de coaliciones que se puedan oponer a su poder. Un menor ingreso del asalariado produce un deterioro de su propio bienestar y de su grupo familiar, disminuyendo su calidad

de vida o sea que si el ingreso del trabajador es bajo, se tenderá a reducir su propio C.H. y el de su entorno familiar.

Concordamos con Amartya Sen (Sen, 2000) en que la disciplina de la economía dejó de preocuparse por las libertades del ser humano, y se ocupó especialmente de la obtención de utilidades, renta y riqueza.

Los sindicatos atenúan la presión que tiene el trabajador por la existencia del trabajo con pobre retribución, pero el mercado laboral escaso de ofertas de puesto de trabajo, la edad del trabajador, las organizaciones empresariales con sus propios problemas más la gran carga impositiva y previsional, que en el caso de la República Argentina, implica mantener al empleado ante el fisco, tornan como variable de ajuste las remuneraciones de los trabajadores que por cuestiones de competencia quedan indefensos y los obligan a aceptar las condiciones empresariales propuestas.

Deben considerarse como principios éticos fundamentales de la vida empresaria valores sociales tales como el respeto por los derechos laborales, como ser las mejores condiciones de trabajo y las remuneraciones justas, a fin de crear un clima de cooperación que permita al trabajador sentirse parte de la empresa y trabajar con mayor dedicación para aumentar su productividad como engranaje imprescindible del sistema en el que se sienta verdaderamente parte, al cual desea su éxito como requisito de su propia realización.

Ante un contexto de gran competencia, la empresa y el trabajador luchan separados por su propia sobrevivencia, tal vez con alguna diferenciación en el caso de empresas que tengan sus utilidades aseguradas por tratarse de monopolios.

En situaciones en las que existe sobreoferta de puestos de trabajo del tipo que la empresa necesita, ésta no tiene necesidad por ella misma de preocuparse por la generación de C.H. Sus mayores beneficios los logra especulando con la oferta de puestos de trabajo donde la gran competencia y la poca oferta laboral operan contra el asalariado, quien aceptará trabajar aportando su mayor formación, habilidades y conocimientos a cambio de un menor salario con tal de lograr acceder a un trabajo.

La obligación de comportamientos éticos al sector empresarial debiera ser más estimulada por normas legales, en las que el Estado no sea sólo un espectador sino parte mediadora entre el poder empresarial y el trabajador. No se logrará un equilibrio entre las partes, permaneciendo la mano de obra indefensa ante la posible cosificación de la fuerza de trabajo. Existe responsabilidad por parte de la empresa respecto a la creación o mantención de empleos que adjudiquen mejores salarios y condiciones dignas de trabajo.

A los efectos de cualificar los conceptos de sueldos justos y condiciones dignas de trabajo se analizan las consideraciones éticas que debieran primar en la relación capital- trabajo. Para ello, resulta imprescindible definir el concepto de Ética.

CAPÍTULO IV

ÉTICA

Es base de este trabajo que el Capital Humano crea valor tanto individual como colectivo, y debe estar permeado por la virtud de honestidad, cumplimiento de los deberes y reciprocidad. Adecuados valores éticos deben estar presente en las relaciones que se generan dentro de dicho Capital.

La Ética, de acuerdo a la acepción del diccionario de la Real Academia Española, es el “Conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad”. Se ocupa de la acción humana, su fin no es explicar la acción sino evaluarla. La palabra ética proviene del latín *ethicus*, y este del griego antiguo *ἠθικός* (*êthicos*), derivada de *êthos*, que significa 'carácter' o 'perteneciente al carácter'.

n. Definición de Ética

Distintas escuelas de pensamiento han buscado la definición la Ética según diferentes concepciones. Al efecto de una exposición, se han seleccionado de ellas las que hemos considerado más significativas para este trabajo.

a.1. Consideración de la razón

Para Sócrates, la Ética es racionalista, a su juicio las malas acciones se deben a la ignorancia y no se es malo por propia voluntad ya que cuando se elige una acción ésta está de acuerdo a lo que se cree que traerá la mayor felicidad. Ser ético significa encontrar la felicidad actuando de conformidad con las propias convicciones; por tal motivo ser feliz consiste en ser ético, que es saber lo que está bien, y de acuerdo a ese saber, hacer el bien.

Aristóteles (384 a.C.) en “*Ética a Nicómano*”, expresó que la Ética era la actividad más elevada y contemplativa de la razón. El ideal moral de Aristóteles sostenía que “la ética es considerada como la más elevada de todas las actividades, la actividad contemplativa de la razón”. La ética de Aristóteles tiene como fin la búsqueda de la felicidad y considera que el hombre sabio la busca en el ejercicio de la actividad propia del hombre, la vida intelectual. Desarrolló que “no es el bien un término general regido por una idea singular” (Aristóteles, Libro I) con lo cual podemos aceptar la idea de que el “bien” puede ser diferente para

distintos individuos, o sea que ser ético no significa necesariamente que todos tengan los mismos valores.

Asimismo, desarrolló el concepto de virtud, “que consiste en una posición intermedia, determinada por la razón y tal como lo haría el hombre prudente; término medio entre dos vicios, por exceso uno y el otro por defecto: unos vicios pecan por defecto y otros por exceso en las pasiones y en las acciones, mientras que la virtud busca y elige el término medio” (Aristóteles, Libro II). Establece dos modalidades de virtud: las dianoéticas, referidas al ejercicio de la inteligencia; y las éticas, referidas a la sensibilidad y los afectos. Consideró que todas las virtudes son hábitos que se adquieren a través de la repetición y que la mayor virtud es la justicia, que consiste en el acatamiento de las leyes y en el respeto a los ciudadanos. Interpretó a la ética como “saber de lo práctico” explicitando que forma parte del saber reflexivo propio de la filosofía. Sostuvo que la ética necesitaba dar cuenta de “algo” que era la cristalización de un deseo o de una aspiración humana, el “ser feliz”, con un instrumental más bien escaso “lo racional”. Es decir que, al individuo le toca resolver a su entender y de acuerdo a sus posibilidades aquellas cuestiones práctico-morales que se plantean principalmente la de “ser feliz”.

a.2. Consideración del alma humana

La postura ética de Platón es que el alma humana está compuesta por tres elementos: Intelecto, Voluntad y Emoción, que cada uno de ellos contiene una virtud específica. Para él, la virtud del Intelecto es la sabiduría; la de la Voluntad es el valor y la capacidad de actuar; y la de la Emoción es la templanza o el autocontrol.

a.3. Consideración del bienestar

En el pensamiento de la Escuela de los Cínicos (Gonzalez Z., 1831), la Ética es una forma de vivir pero en el acto; en el acto sencillo y ocupado en el bienestar propio y de los demás.

a.4. Consideración de la propia dignidad

En el Antiguo Testamento, en el Levítico, versículo 18 del capítulo XIX se requiere: “Amarás a tu prójimo como a ti mismo”. Este principio fue posteriormente juzgado como la suprema norma ética pues por prójimo se entiende a todo ser humano.

a.5. Consideración de Dios

La Ética de Santo Tomás (Sanz Potente, 2016) se halla totalmente influida por su concepción cristiana, la que determina que el concepto de felicidad se circunscriba a la beatitud, la cual implica a la Ética en la búsqueda de la visión de Dios.

a.6. Cumplimiento del deber para con los demás

Immanuel Kant (Kant, 1785), al estudiar la Ética, distinguió entre Ética Material y Ética Formal. Para él, la Ética Material consiste en códigos de conducta con lo que la persona debe conformarse y obedecer, de tal manera que pierde la obligación moral de cumplir con el deber por el deber mismo. Por ese motivo, propuso dos imperativos categóricos, que sugieren obrar de tal modo que la norma de conducta que elija, pueda ser una norma universal o bien, que en la relación con los demás, las personas sean consideradas fines, jamás medios.

El hombre, y en general todo ser racional, existe como fin en sí mismo, no sólo como medio para usos cualesquiera de esta o aquella voluntad; debe en todas sus acciones, no sólo las dirigidas a sí mismo, sino las dirigidas a los demás seres racionales, ser considerado siempre al mismo tiempo como fin... en cambio los seres racionales llámense personas porque su naturaleza los distingue ya como fines en sí mismos, esto es, como algo que no puede ser usado meramente como medio, y, por tanto, limita en ese sentido todo capricho (y es un objeto de respeto) (Kant, 1783, 428).

De acuerdo a Immanuel Kant al cumplir estos requisitos los seres racionales encuadran su conducta dentro de la ética formal, en la cual el sujeto responde

responsablemente con actuaciones surgidas de su interior, y no por obedecer imperativos externos.

Esta postura filosófica de Immanuel Kant denota que el deber es una parte central de la Ética, porque remite al imperativo, y su vez, el valor también lo es, siendo la cualificación que emplea el término “bueno”, un juicio especial conocido como “juicio de valor” o “juicio valorativo”. Queda en evidencia la clara conexión existente entre ambos conceptos, por un lado los normativos y por otro, los valorativos.

a.7. Consideración del Otro para encontrar a Dios

Emmanuel Levinas (Levinas, 1967) sostiene una postura muy próxima a la de Immanuel Kant, aunque prescinde de incluir a Dios al momento de definir la Ética, y así lo expresa:

Llamamos ética a una relación entre dos términos en los que el uno y el otro no están unidos, ni por una síntesis del entendimiento, ni por la relación sujeto-objeto, y en la que, sin embargo, el uno tiene un peso o importa o es significante para otro; una relación en la que ambos están unidos por una intriga que el saber no podría ni desvelar ni discernir. (Levinas, 1967, 225)

Emmanuel Levinas (Levinas, 1967) sin negar la trascendencia de Dios, se esfuerza por trascender el rostro del Otro para encontrar a Dios; es decir que, en el rostro visible del Otro se nos manifiesta el rostro invisible de Dios. Por ese motivo, para Emmanuel Levinas es imprescindible obrar con justicia, para que se produzca el encuentro y la brecha que lleva a Dios.

a.8. La autorrealización

Friedrich Nietzsche (1844-1900) propuso una Ética basada en la autorrealización. Asumió la Ética como vía para lograr la felicidad con la transformación del individuo, la cual engendra un nuevo ser, dentro del marco de las relaciones. En su obra “Genealogía de La Moral” (1887), pretende desenmascarar la moral; critica las posturas moralistas de la mayoría de los

filósofos que lo precedieron, especialmente Sócrates (470-399 a.C.), Platón (428-347 a.C.) e Immanuel Kant (1724-1704) e intenta buscar las raíces de los términos bueno y malo, señalando la tergiversación de los mismos en la sociedad. Para F. Nietzsche, bueno significa noble, dominador, aristócrata; mientras que malo implica ser débil, simple, vulgar, plebeyo y sometido, es decir todo lo inferior.

Al respecto, Amartya Sen (Sen, 2000) destaca que resulta importante “favorecer la creación de las condiciones necesarias para que los individuos tengan verdaderas oportunidades de juzgar el tipo de vida que les gustaría vivir” (Sen, 2000, 86). Asimismo, A. Sen (Sen, 2000) formula que existen factores sociales y económicos, como ser la educación básica, la asistencia sanitaria elemental y la seguridad de empleo, que son importante por derecho propio y en especial porque permiten que los seres humanos aborden la vida con libertad y coraje (Sen, 2000, 86).

a.9. Acceso a lo santo

Max Scheler (1874-1928) sostuvo que la acción es buena si es capaz de realizar un valor, siendo los valores, cualidades objetivas e intemporales que el hombre sólo puede captar mediante el sentimiento y no por la razón. Alcanzar el ideal ético de Max Scheler implica acceder al valor supremo de lo santo. (Fernandez, 2013).

a.10. Consideraciones comunes en las diferentes definiciones de la Ética.

Las diferentes concepciones del significado de la ética apuntan a que los humanos puedan fundamentar racionalmente una moral que luego habrá de aplicar. En nuestra vida cotidiana se pueden tener ideas muy distintas acerca de cómo actuar frente a una situación en particular, tal vez muy distintas de lo que significa llevar a cabo un modo de vida moralmente valioso, de acuerdo de que es valioso en ese momento en la sociedad y finalmente, muy distinta sobre el tipo de razones que utilizamos para justificar nuestras decisiones y puntos de vista morales.

Como se observa en los distintos pensadores, la Ética implica valores humanos que en su nivel más alto apuntan a reconocer el bien socialmente

aceptado y ejercerlo como forma de vida asumiendo una sensibilidad hacia a el Otro, siguiendo propias convicciones, respetando códigos de conducta en los cuales las personas sean consideradas fines en sí mismas, y quien no los cumpliera debiera responder por los actos surgidos de su interior. Elevados valores integrantes de la Ética que se posea conlleva a la felicidad, implica obrar con justicia y apuntan a la autorrealización de cada persona. Muchos autores le asignan vinculación con Dios, lo santo y lo espiritual a la hora de vincularla con lo bueno y la felicidad. Destacamos a los fines de este trabajo dos posiciones básicas que se distinguen al estudiar Ética: por un lado, surge la noción de deber y por otro, la de valor.

o. Deber y Valor

El concepto de deber se relaciona con el cumplimiento de pautas dentro de una sociedad y por otra parte, el concepto de valor se refiere a la virtud con el que se desenvuelve cada individuo. Estas dos visiones sobre Ética, fueron las sostenidas por Immanuel Kant, al referirse a la “Ética del Deber” y por Max Scheler al reconocer, a la “Ética de los Valores”; en donde la prelación de uno de los polos no es del todo expresa, si bien se puede discernir.

b.1. El Deber Ser

La Ética del Deber exige un Deber Ser incondicionalmente universal y un tratamiento igual para todos.

En ese sentido Jürgen Habermas considera que todo enunciado normativo requiere la aprobación de todos los posibles destinatarios, condición que expresa de esta manera:

El principio puente que posibilita el consenso tiene que asegurar que únicamente se aceptan como válidas aquellas normas que expresan una voluntad general: esto es, como señala Kant una y otra vez, que han de poder convertirse en ‘ley general’ (Habermas, 1985, 83).

Según Jürgen Habermas (Habermas, 1998), “sólo son válidas aquellas normas de acción con las que pudieran estar de acuerdo como participantes en discursos racionales todos aquellos que de alguna forma pudieran ser afectados por dichas normas”. (Habermas, 1998, 138).

b.2. Los Valores

b.2.1. El Valor con carácter humano desde el inicio de la humanidad

Los valores están presentes desde el inicio de la humanidad. Los criterios para considerar algo valioso, fueron cambiando a través del tiempo.

María del Pilar Zeledón Ruiz y Edgar Chavarría Solano (Zeledón Ruiz y otro, 2001) explica que si bien los valores fueron una preocupación en la historia de la humanidad, el estudio sistemático de los mismos: Axiología (Axia-Valor y Logos-estudio), se inició en la segunda mitad del siglo XIX, y expresa:

La preocupación por los valores ha estado presente en el transcurrir de la historia de la humanidad. No obstante, su estudio sistemático (Axiología), se inició en la segunda mitad del siglo XIX. Según Risieri Frondizi (1977), el surgimiento de la Axiología implicó un importante descubrimiento en el campo filosófico: “distinguir entre el ser y el valer” (Zeledón Ruiz y otro, 2001, 21).

Eugenia Brenes y Martha Porras (Brenes-Porras, 2007) agregan en referencia al origen del estudio del valor que:

El concepto de valor es tan antiguo como la filosofía y ha tenido diversas connotaciones a lo largo de la historia de la misma desde los sofistas hasta Kant, pero parece que quien acierta verdaderamente con la ardua cuestión de los valores es el filósofo alemán H. Lotze quien afirma que nuestra razón posee, en la sensibilidad para el valor de las cosas, una facultad de notificación tan perentoria, como dispone de un indispensable instrumento de la experiencia en los principios de la investigación racional. Para Lotze, los valores no son, simplemente, valen. Su forma de ser es justamente esa: valer. (Brenes y Porras, 2007, 176).

Según Erika Vásquez (Vásquez, 1999) “Valor es lo que hace que un hombre sea tal, en el sentido humanista y la práctica del Valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad” (Vásquez, 1999, 3).

Para Antonio Gallo Armosino (Gallo Armosino, 2006), “el Valor es esa calidad particular e inconfundible que produce en nosotros la apreciación”. (Gallo, 2006,12) “El Valor se puede percibir, pero también se puede realizar” (Gallo, 2006,13).

Según Prieto Figueroa (Figueroa, 1984) el Valor no tienen existencia en sí mismo, y lo explica al formular que:

Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades." (Prieto Figueroa, 1984, 186).

Bernabé Tierno (Tierno, 2011) define a los Valores como la valoración que el hombre hace de las cosas mismas; no siendo los valores meramente objetivos ni meramente subjetivos, sino que ambos a la vez ya que el sujeto valora las cosas y el objeto ofrece un fundamento para ser valorado y apreciado. Asimismo, también considera que los valores no existen con independencia de las cosas.

Max Scheler (Scheler, 2001) comparte al respecto, que el Valor existe en un depositario siendo independiente de él, pero agrega que el Valor se mantiene inmutable ya que el poseedor no puede afectarlo. Para explicar la naturaleza de los Valores, Max Scheler (Scheler, 2001) realiza un paralelismo con los colores, entendiendo que mantienen sus cualidades independientemente del depositario o superficie material. De tal manera que el Valor que permanece en un depositario constituye un bien, y es independiente del depositario mismo, y lo expresa diciendo:

De lo dicho resulta: 1) La disposición de ánimo tiene en sí misma una materia de valor independiente de toda la experiencia y del resultado de la acción, y determina, a su vez, el reino de los valores de la

personalidad. Designaremos como “actitud propia” el acto volitivo orientado en la dirección estimativa del conocimiento moral de esa esfera de valores. 2) En cambio, la “actitud instintiva” supone la experiencia de algún organismo; mas en el caso de que esta experiencia sea dada, la materia del movimiento instintivo será posible únicamente en el libre margen que permite el medio ya condicionado por la actitud instintiva. (Scheler, 2001, 238).

Para Max Scheler (Scheler, 2001), los Valores son cualidades independientes que no varían con las cosas, es decir que al igual que los colores no varían según la superficie sobre la que se los deposita; los Valores no resultan afectados por los cambios que puedan sufrir sus depositarios, de tal manera que la deslealtad, no altera el valor de la lealtad. Por consiguiente, para Max Scheler, la independencia de los Valores implica su inmutabilidad, siendo entonces que los valores no cambian. Además, de ser absolutos ya que no están condicionados a ningún hecho, de ninguna naturaleza, ya sea histórica, social, biológica, o individual. Lo único relativo para M. Scheler es el conocimiento que se posee sobre el mismo.

Para Bernabé Tierno “Los valores reflejan la personalidad de los individuos y son la expresión del tono moral, cultural, afectivo y social marcado por la familia, la escuela, las instituciones y la sociedad en que nos ha tocado vivir”. (Tierno, 2011 ,11). Asimismo, sostiene que “La escala de valores de cada persona será la que determine sus pensamientos y su conducta” (Tierno, 2011, 12).

Fernando Jiménez Hernández-Pinzón (Hernández-Pinzón, 2003) también sostiene que los Valores evidencian la calidad de la persona, al explicar que “el Valor es siempre el objetivo de una necesidad o de una aspiración, para orientar nuestro rumbo existencial y fundamentar nuestra propia construcción como personas. El edificio de la persona se construye sobre el basamento de los valores”. (Jiménez Hernández-Pinzón, 2003, 16).

Llorenç Carreras y otros (Carreras y otros, 2009) amplían el concepto al expresar que:

El término valor, está relacionado con la propia existencia de la persona, afecta su conducta, configura y moldea sus ideas y condiciona sus sentimientos. Se trata de algo cambiante, dinámico, que, en apariencia,

hemos elegido libremente entre diversas alternativas. Depende, sin embargo, en buena medida, de lo interiorizado a lo largo del proceso de socialización y, por consiguiente, de ideas y actitudes que reproducimos a partir de las diversas instancias socializadoras. (Carreras y otros, 2009, 20).

b.2.2. Existencia de los Valores y sus prioridades

Max Scheler (Scheler, 2001) considera que los valores existen aunque no se hayan percibido con anterioridad, y que hay un número con tendencia al infinito de valores que aún no hemos reconocido y que una vez que se detectan, su presencia comienza a descubrirse en forma retroactiva. El autor considera que se pueden reconocer incluso por medio de una intuición emocional básica, pero el hecho de que no fueran detectados no implica que no existan.

Asimismo, Max Scheler (Scheler, 2001) sostiene que los valores mantienen una relación jerárquica a priori, en la cual la superioridad de un valor sobre otro se determina por una preferencia, que no implica una elección. Así Max Scheler (Scheler, 1961) sostiene que:

Es el cambio del tipo humano que en cada momento se considera como modelo y que por lo mismo llega a ser conductor y rector, lo que en primera instancia conduce al cambio de las formaciones ideales objetivas, un cambio que a su vez vuelve a determinar en su momento el cambio de la orientación de la historia posible. (Scheler, 1961, 106).

b.2.3. Los Valores adquiridos a través de la Educación

Desde el punto de vista educativo se entiende por Valor a las pautas, guías o referentes que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona, orientando su conducta.

Según Salvador García y Shimon Dolan (García-Dolan, 1997) los Valores son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo de que una forma de actuar es mejor que su opuesta para conseguir que salgan bien las cosas.

Para Bonifacio Barba (Barba, 2005), “Un nuevo sentido formativo de la escuela y de su eficacia social y pedagógica se ha generalizado en el discurso

educativo para dejar claro que la educación es, por naturaleza, una cuestión de valores, un proceso de formación moral". (Barba, 2005, 9).

No obstante, la gran claridad de esta postura, se reconoce la dificultad de generar una orientación que resulte universalmente aceptada para implementarla, dado que existen diferentes visiones del mundo, múltiples ideologías, creencias religiosas y culturas.

Asimismo, se suma a dicha dificultad de determinar Valores universales el poder contemplar al Ser como una integridad, y que los valores inculcados a través de la educación no sólo abarquen el ámbito racional, sino que incluyan la dimensión afectiva. En tal sentido, los profesores José Antonio Ayuso Marente y Cándido Gutiérrez Nieto (Marente-Gutiérrez Nieto, 2007), de la Universidad de Cádiz, publicaron que:

Otros pensamos que una auténtica educación, tanto en la escuela como en la universidad, debe colaborar en la construcción de la personalidad del sujeto que aprende de forma integral, no podemos limitar la persona a su dimensión exclusivamente racional, sino que debemos atender al mundo afectivo, de los sentimientos y por tanto de las actitudes, comportamientos y valores que los guían. (Ayuso Marente y Gutierrez Nieto, 2007, 112).

b.2.4. Los Valores como creencias y códigos culturales

Pedro Ortega y otros (Ortega y otros, 1996) consideran que:

Concebimos el valor como una creencia básica a través de la cual interpretamos el mundo, damos significado a los acontecimientos y a nuestra propia existencia. Obviamente, hablamos de los valores más radicales, aquellos que están más directamente vinculados con el hombre y contemplados en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. (Ortega y otros, 1996, 13).

John Ryder (Ryder, 2001) alude a las creencias y a los valores culturales como elementos que tienen el importante papel de actuar como guías en las

diversas y numerosas situaciones en las que nos vemos implicados con la ciencia y la tecnología en nuestras vidas.

Para Susana Frisancho (Frisancho, 2001) los valores son “como anteojos desde los cuales se examina la realidad”. (Frisancho, 2001).

Shalom M. Schwartz (Schwartz, 1992) estudió los aspectos universales contenidos en los valores y definió el concepto de Valor como “una meta transituacional deseable, variable en importancia, que sirve como guía o principio en la vida de una persona u otra entidad social” (Schwartz, 1992). Shalom Schwartz destacó la importancia que se otorga a los valores en diferentes ciencias relacionadas con el comportamiento humano, como ser Psicología, Sociología y Antropología; y el papel central que tienen en la determinación de criterios para tomar decisiones, justificar acciones y evaluar, ya sea a las personas, a uno mismo o a los acontecimientos, teniendo naturaleza de criterios. Por su parte, Ellen Dreezens y otros (Dreezens y otros, 2005) resaltan su extrema estabilidad.

En consecuencia los Valores son códigos culturales, interpretaciones propias de la cultura en la que nos hallamos inmersos, que inciden en nuestras formas de actuación y que son un componente inseparable de la vida humana.

b.2.5. Respetar los Valores: auto-observación, el compromiso y la obligación

Max Scheler al reconocer la Ética de los Valores, ingresa al ámbito de lo valioso y reconoce que algo considerado “valioso” debería existir o que debe ser; y si dicha existencia depende de la mediación humana entonces “debe o debería” ser realizado.

Sobre este punto, Ricardo Maliandi (Maliandi, 2009) expresa “lo valioso debe ser realizado”. (Maliandi, 2009, 41).

Según Ricardo Maliandi el reconocer si algo es valioso y debe ser realizado, implica llevar adelante un acto de reflexión, es decir una *intentio obliqua*, “un acto por el que el sujeto se convierte en objeto de sí mismo” y se refleja como un espejo para observarse. Implica “una autoobservación de la que tiene que surgir alguna forma de autoconocimiento”. (Maliandi, 2009, 45) Lógicamente, que tomar distancia de uno mismo, para poder autoobservarse es un problema en sí

mismo. A partir de ese pensamiento define a la propia Ética expresando que “es una de las formas en que el hombre se auto-observa, una operación consistente en dirigir la atención hacia operaciones propias: una *intentio obliqua*”. (Maliandi, 2009, 17).

Con el surgimiento de este deber, se presenta una dicotomía para definir si se necesita saber lo que es “bueno” por qué debe hacerse o, por el contrario, se debe reconocer el “deber” para considerarlo como “bueno”.

En definitiva, los Valores son apreciaciones basadas en pautas, guías o referentes, propias de la condición humana, que son percibidas o realizadas, considerando a las personas en forma integral, es decir racional y afectivamente. Por tanto, el Valor afecta las conductas, orienta las ideas y condiciona los sentimientos, a fin de alcanzar la realización personal. Los valores tienen prioridades si bien no es posible omitir alguno, y son independientes de las personas, es decir que mantienen su carácter inmutable. Además son incondicionados, ya que no pueden ser afectados y se mantienen estables. Siendo que dependen de lo interiorizado en el proceso de socialización, incluyendo el educativo, en el cual se adquieren costumbres, ideologías y adoptan creencias culturales y religiosas, no se los puede establecer como un concepto universal dado que dependen de dichas variables que son diferentes en cada caso. El valor representa implícitamente el “hacer las cosas bien”, por tanto, presume la auto-observación de las conductas y la adopción del compromiso con el Otro como una cuestión obligatoria.

Conociendo los valores de una persona se reconoce su personalidad, ya que su escala de valores determina sus pensamientos y comportamientos. Dichos valores establecen los criterios con los que define sus decisiones, justifica las acciones y evalúa sus propios actos, los de las demás personas y también a los acontecimientos que suceden.

b.2.6. Valores de la Organización

Dentro de las empresas, los valores compartidos constituyen el cimiento de la organización y generan beneficios a las personas y a las empresas que los aplican.

Los valores organizacionales compartidos afectan el desempeño empresarial en tres aspectos:

- Proveen el fundamento al momento de la adopción de decisiones y ejecución de las acciones.
- Conforman una proposición de valor a los clientes y ante el plantel de trabajadores.
- Motivan y energizan al personal para dar su máximo esfuerzo por el bienestar de su compañía.

Con esa esquema, se crea según David Harrington y otros (Harrington y otros, 1996) “una fuente de ventaja competitiva que es difícil de replicar ya que se fundamenta en valores propios y únicos de la organización” (Harrington y otros, 1996, 163-167).

Según Milton Rokeach (Rokeach,1973) los Valores identifican las prioridades claves para que la organización sobreviva y prospere, minimizando así el gasto de recursos financieros, energía y tiempo, que a menudo surgen cuando hay decisiones y operaciones que sirven a intereses alejados de los importantes para el buen funcionamiento de la organización (Rokeach,1973). Milton Rokeach diseñó instrumentos de medición que permiten conocer las escalas de valores de diferentes poblaciones sociales y afirmó que los valores pueden ser de dos tipos: instrumentales o terminales. (Rokeach, 1973). Los valores instrumentales o de comportamiento son aquellos que están en función de otros valores, se refieren a modos ideales de conducta, sirven de instrumentos para alcanzar valores terminales, permiten dar independencia personal y ayudan a conformar el carácter. Asimismo, para Milton Rokeach (Rokeach, 1973), dichos valores se dividen a su vez en: morales y de competencia. Los primeros están relacionados con las acciones que el sujeto considera buenas desde su interpretación personal, mientras que los valores de competencia se refieren al desarrollo adecuado de roles y normas asignadas por el entorno social, es decir, a los deberes que el sujeto capta que la sociedad dictó como acciones buenas. En referencia a los valores terminales o de estado final de existencia pueden ser de orden intrapersonal, como la paz espiritual, o de orden interpersonal, como la fraternidad.

Todas las personas y las organizaciones se orientan por los valores. Según Stephen P. Robbins (Robbins, 1999) en el campo organizacional los Valores definen el carácter fundamental de cada organización, crean un sentido de identidad, fijan los lineamientos para implementar las prácticas, las políticas y los procedimientos de la misma, establecen un marco para evaluar la efectividad de su implementación, de determinar la forma en que los recursos se asignaron, de brindar tanto dirección como motivación y reducir la confusión y las conjeturas de todo el sistema. En fin, en una organización los valores son tanto criterios para la toma de decisiones como promotores de comportamientos (Robbins, 1999).

Para Don Hellriegel (Hellriegel, 1999) los valores organizacionales influyen sobre los resultados.

Roberto Rodriguez y otros (Rodriguez y otros, 2003) coinciden con la influencia de la valores de la organización sobre los resultados obtenidos al expresar que:

Los valores organizaciones determinan si la organización tendrá éxito, cuando los miembros de la organización comparten una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión, pueden tener resultados extraordinarios para la misma (Rodríguez y otros, 25 de enero de 2003).

Milton Rokeach (Rokeach, 1973) considera que los valores identifican las prioridades claves para que la empresa sobreviva y prospere, minimizando para la misma el gasto de recursos financieros, energéticos y de tiempo, que a menudo surgen cuando existen decisiones y operaciones que sirven a intereses alejados de lo más importante para el buen funcionamiento organizacional.

Como se mencionó, el funcionamiento de la organización está definido por los valores que posee. Walter Mayorca (Mayorca, 2003) sostiene que los valores organizaciones funcionarán como un sistema operativo y de orientación indicando la forma adecuada de solucionar las necesidades e incluso la prioridad que se le debe dar a cada una. A partir de la dinámica que se establece entre los valores personales y los de la organización se puede encontrar la existencia de valores compartidos y distanciados. Se entiende por valor compartido aquel que la

organización propicia y los trabajadores asumen con elevada importancia. Cuando existen diferencias entre la significación que le otorga la organización y la que le atribuyen sus miembros se denomina valor distanciado. Asimismo, Walter Mayorca agrega que las organizaciones son centro de análisis de las ciencias que persiguen el estudio y la optimización de las relaciones interpersonales, en particular las que se establecen en la actividad laboral. Por tanto, cuando se aspira a que la organización se caracterice por una determinada forma de funcionamiento suficientemente estable y sobre todo que no sea impuesta externamente a los trabajadores, habrá que trabajar en función de que en esa organización se compartan valores que apunten a ese tipo de comportamiento.

b.2.7. Los Valores y la Cultura Organizacional

La manera con que las organizaciones responden a las situaciones que se le plantean ante constantes cambios e incertidumbres, refleja los valores, creencias y las normas existentes en su cultura. La cultura organizacional es básicamente un conjunto de creencias, valores y patrones de comportamiento que identifican a una organización de otra.

Ken Hultman (Hultman, 2005) expresa que los Valores son los conceptos psicológicos internos de una persona y que las organizaciones como tal no tienen valores, pero por estar conformadas por personas, la cultura organizacional resulta ser expresiones de los valores existentes en las personas que conforman la organización.

Para Edgar H. Shein, (Shein,1970), es correcto suponer que la vida organizacional está plagada de diversas acciones rutinarias, pero todas representan experiencias que suceden matizadas por el carácter singular y particular de la organización en cuestión, que envuelve y afecta todo lo que en ella ocurre, es decir, por su cultura (Shein, 1970).

Según Felcman Isodoro y otros (2001), “los valores organizacionales son la convicción que los miembros de una organización tienen en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, etc.)” (Felcman, 2001).

Para Gibson James L., Ivencevich John M. y Donnelly James H. Jr. (Gibson, Ivencevich y Donnelly, 2003), la cultura organizacional puede o no generar efectividad dependiendo de la naturaleza de los valores, creencias y normas.

En la realidad, no todas las empresas fundan sus decisiones en los valores que dicen pregonar, y sólo los mencionan como sentencias vanas o supuestos planes estratégicos, mientras promulgan términos como compromiso, ética, profesionalismo, interés por la problemática social y disposición de servicio. De ahí, la necesidad de asentar la obligatoriedad de algunos actos que son fundamentales para el interés común en reglas expresas.

p. La Norma

Tras la afirmación expuesta en el párrafo anterior surge el concepto de Norma como “algo sin lo cual la moralidad no puede entenderse” (Maliandi, 2009, 36). Las Normas son los valores consensuados adecuadamente explicitados, en general por escrito, y que representan las reglas que se deben seguir para adecuar la conducta, o sea regular las acciones de los individuos entre sí, que permiten gobernar el comportamiento de un grupo o sociedad.

Ricardo Maliandi (Maliandi, 2009) expresa que:

Una norma es un tipo específico de “regla”. Una norma moral es la expresión de una determinada exigencia para la acción. Ella da lugar a problemas éticos específicos: se trata, por ejemplo, de saber cuál es la correcta formulación de la norma pero, sobre todo, interesa saber de dónde extrae ella su validez, su obligatoriedad, en sentido moral. ... La norma dice qué se debe hacer; la filosofía práctica (la ética) pregunta por qué se lo debe hacer. Exige, pues, la mostración de un fundamento de la norma” (Maliandi, 2009, 36).

Asimismo, Ricardo Maliandi (Maliandi, 2009) agrega “La ética no elabora códigos de normas, ni indica cuál norma hay que aplicar en tal situación” (Maliandi, 2009, 65).

Jürgen Habermas (Habermas, 1998) sostiene que las estructuras cognitivas que se pueden generar en el sujeto no son por la observación, sino por la

participación en los discursos prácticos y argumentaciones. Sólo así se forma la voluntad racional. La posición habermasiana afirma que:

Las normas y principios básicos son estructuras que surgen a través de unas experiencias de interacción social más que a través de la interiorización de las reglas que existen como estructuras externas; los estadios morales no se definen por reglas interiorizadas, sino por estructuras de interacción entre el yo y otros (Habermas, 1998, 65-66).

La consideración de la Ética ligada al establecimiento de Normas tiene un valor significativo en este trabajo ya que el Capital Humano se genera y constituye en organizaciones que se caracterizan por tener estructuras y normativas que determinan su funcionamiento.

q. La Práctica

Immanuel Kant (1785) en *Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres*, citado en Ricardo Maliandi (Maliandi, 2009, 65) expresa que la Ética es práctica porque permite madurar la capacidad del hombre de tomar conciencia y desenvolverse con responsabilidad, tal como lo expone al sostener que:

Su meta no es la tutela ni la fijación del hombre en un esquema, sino la elevación del hombre a la condición de un ser emancipado de toda tutela y plenamente responsable. El hombre se vuelve verdaderamente hombre cuando alcanza esta emancipación, pero únicamente la reflexión ética puede emanciparlo (Maliandi, 2009, 65).

r. El *Ethos*

El *ethos* consiste en sí mismo en la observación, la reflexión y la tematización de la Ética.

Ética y *ethos* no son sinónimos, si bien la ética se integra en el *ethos*, y lo hace más complejo al tiempo que lo enriquece. La Ética es la tematización, y se diferencia de la moral que es lo tematizado, como por ejemplo las costumbres, los

códigos de normas, etc. La reflexión ética involucra un compromiso, una actitud práctica, una normativa.

Ricardo Maliandi (Maliandi, 2009) plantea que:

El supuesto más general con el que trabaja toda tematización del *ethos* es el que, en principio, todo ser humano puede ajustar su obrar a determinadas normas y puede asimismo juzgar los actos humanos (propios o ajenos) de acuerdo con la adecuación de tales actos a aquellas normas y a los valores aceptados (Maliandi, 2009, 29).

La palabra “*ethos*” es un término técnico. Al analizar etimológicamente al vocablo surgen dos palabras vinculadas: “*ἦθος*” y “*ἔθος*”, cuyos sentidos están ligados pero no son equivalentes. Ética deriva del vocablo griego “*ἦθος*”, que posee mayor connotación moral y se lo suele entender como “carácter”, aludiendo así a aquello que es lo más propio de una persona, de su modo de actuar. Mientras que el vocablo “*ἔθος*” tiene un sentido de “costumbre” o “hábito”.

Ricardo Maliandi (Maliandi, 2009) señala que el *ethos* es un concepto complejo que abarca muchas y diversas variantes; como todo nuestro obrar, todas nuestras creencias al obrar y todas las actitudes que se asumen o impugnan. El individuo lo incorpora con conceptos como “bueno”, “malo”, “permitido”, “prohibido”, “traición”, “promesa”, “fidelidad”, “sacrificio”, “amor”, “odio”, “compromiso”, “honor”, “responsabilidad”, etc. Dentro de dichas variantes, también incluye a las actitudes cínicas y todas las formas de escepticismo moral.

Por la complejidad del *ethos* resulta necesaria la reflexión Ética. En dicha reflexión, se requiere en primera instancia tomar conciencia de la existencia de esa complejidad y posteriormente hacer el esfuerzo por esclarecer el *ethos* en la medida de lo posible. Es decir, que se procura aplicar la razón a todo ese conglomerado de creencias, costumbres y actitudes relacionadas a las conductas de los hombres. Asimismo, “el *ethos* presenta una abigarrada variedad de manifestaciones en el tiempo y el espacio” (Maliandi, 2009, 34) ya que cada etnia y cada cultura presenta características constitutivas particulares, conformadas por las propias costumbres, creencias morales, códigos de normas y sus propias tabla de valores, que no fueron fijados para ser eternos en dicha sociedad, sino que por

el contrario reciben cambios profundos en el transcurso del tiempo y con el avance de la historia.

s. Diferencia entre Moral y Ética

La diferencia entre Moral y Ética está originada en que configuran dos niveles distintos de pensamiento y lenguaje.

En el uso cotidiano del lenguaje los vocablos Ética y Moral son utilizados normalmente de modo intercambiable y sin mayor distinción. Sin embargo, en el nivel filosófico o analítico se tiende a diferenciar ambos términos siguiendo el criterio del nivel de reflexión filosófica que presentan. De tal manera el vocablo Ética tiende a ser utilizado como teoría o reflexión teórica, mientras que Moral apunta a un saber de la vida cotidiana. El término “Moral” indica una relación con lo obligatorio, tal como lo señala Immanuel Kant al distinguirlo como las acciones realizadas por deber; mientras la Ética alude a una mera conformidad con la ley.

Adela Cortina (Cortina, 2000b) distingue a la ética de la moral, explicando que:

La ética no es una moral institucional. Por el contrario, el tránsito de la moral a la ética implica un cambio de un nivel reflexivo, el paso de una reflexión que dirige la acción de modo inmediato a una reflexión filosófica, que sólo de forma mediata puede orientar el obrar; puede y debe hacerlo (Cortina, 2000b, 18).

La Ética, se entiende como la reflexión sobre las acciones morales. Es una rama de la filosofía que pregunta qué es, cómo se fundamenta, cuáles son los fines de lo moral. Cuando se califica a una acción como moral, esa valoración positiva debe ser fundamentada en argumentos razonables. En pocas palabras, la Ética es una disciplina filosófica en tanto requiere de la reflexión y de la argumentación, en cambio, la moral no lo es.

t. La responsabilidad hacia uno mismo y hacia el Otro

Es evidente la relación del concepto de Ética con el de responsabilidad hacia uno mismo, como también hacia el resto de las personas que nos rodean: el Otro.

Tal es el caso de Emmanuel Levinas (Levinas, 2002), que en su libro “*Humanismo y ética*” desarrolla un concepto de Ética asociada con los más altos valores y en especial con el respeto hacia el Otro, y explica que:

La ética, marcada por la salida sin retorno hacia “lo Otro”, encuentra en ese camino junto a los otros, la “huella” en la que se va desgranando el sentido... Sentido que no es la finalidad. Porque no hay fin, ni término (Levinas, 2002, 47).

... la ética pone de manifiesto la ruptura interna del ‘Yo’ cuando se plantea sí su existencia está justificada” (Levinas, 2002, 172).

... quien aparece es un rostro que implica un respeto del ‘otro’, al que nadie puede reducir o integrar; un rostro que manda, puesto que ha irrumpido con tal fuerza en el ‘interior’ del Yo, que le define incluso; y finalmente, un rostro que manifiesta un ‘exceso’ de significación, incapaz de ser tematizada en el Ser, y que se materializa como responsabilidad (Levinas, 2002, 173).

Al fijar el concepto del Otro, como alguien distinto a uno mismo, surge con él una relación que E. Levinas (Levinas, 2002) describe así :

Llamamos ética a una relación entre dos términos en los que el uno y el otro no están unidos, ni por una síntesis del entendimiento, ni por la relación sujeto-objeto, y en la que, sin embargo, el uno tiene un peso o importa o es significativa para el otro; (una relación) en la que ambos están unidos por una intriga que el saber no podría ni desvelar ni discernir (Levinas, 2002, 44).

u. Consideraciones sobre los puntos precedentes

Entre los conceptos que surgen de los mencionados estudios sobre la Ética se hallan coincidencias que la definen como un concepto exclusivamente humano, racional ya que implica una reflexión, y además universal, que condice el uso de la libertad de cada individuo para asumir una determinada conducta de acuerdo a la elección que el mismo haya adoptado, y sobre las cuales será responsable dentro de un marco normativo que rige las conductas humanas.

Podemos afirmar que la *Ética* es una disciplina filosófica que implica una reflexión racional, un compromiso y la voluntad de ejercer una determinada conducta optada a partir de dicha reflexión y que está orientada a la adopción, como norma de vida, de los más altos valores. Si bien la *Ética* es un concepto universal, se adecua a las diferentes creencias, costumbres y actitudes vinculadas a las conductas humanas. La *Ética* se distingue de la moral porque esta última consiste en costumbres vividas y prácticas sociales arraigadas, mientras que la primera es el estudio reflexivo de la moral, procurando en dicha reflexión hallar la verdad.

Las diferentes teorías sobre la *Ética* son el resultado de reflexiones críticas realizadas en torno a valores vigentes en la sociedad en la cual se desarrollaron, y esas reflexiones pretenden “la fundamentación de los postulados y normas morales, sea por recurso a un principio (moral) superior, que impere de manera incondicional, sea por referencia a un bien supremo, cuya realización se afirma como vinculante para cualquier persona” (Pieper, 1990,15-48).

Hemos expuesto que la *Ética* implica una reflexión basada en la razón y en la libertad de elegir, a fin de definir una determinada conducta. Asimismo, analizamos que dicha conducta podría ser adoptada para dar cumplimiento a una norma que así lo dictamine; cuyo incumplimiento consista en una responsabilidad para quien así lo hiciere; o por la simple convicción que procura respetar principios morales.

v. Ramas de la *Ética*: Descriptiva y Normativa

La *ética* abarca distintas ramas, como ser la *Ética* Descriptiva o Empírica, la Normativa o la Metaética.

La *Ética* Descriptiva describe los códigos morales, pretende descubrir los fenómenos de la vida moral para explicarlos, compara sistemas morales y pertenece al campo de la Historia, Sociología, Etnología, Antropología y el Derecho.

La *Ética* Normativa realiza un examen crítico de la moralidad dominante; y la Metaética, consiste en una reflexión acerca de la semiosis del lenguaje moral, procura resolver los problemas referidos a la validez de los enunciados morales y

se ocupa de los enunciados sobre el lenguaje normativo, es decir que se interesa por los significados de los predicados morales como ser bueno, justo, conciencia, intención, etc.

Esperanza Guisán (Guisán, 1995) sostiene a la Ética como “parte de la realidad social existente” y considera que tras la Ética Normativa y la Metaética, viene el planeamiento de normas aplicables a la vida cotidiana, que considera propias de la Ética Aplicada o Práctica.

w. La Ética Aplicada

Esperanza Guisán explica que la Ética Aplicada:

... no constituye un apartado estanco al margen de las demás diversificaciones del quehacer ético, sino que es un eslabón más que une la vida cotidiana con las preocupaciones de una razón práctica que, por su propia definición, trata de unir la vida activa de la participación cívica y ciudadana, así como la vida del ocio y el negocio, con la vida propia de la especulación filosófica, para hacer ambos momentos vitales más ricos y más hondamente satisfactorios (Guisán, 1995, 47).

Al pretender impulsar una influencia sobre una acción, se ejecuta la aplicación práctica de un mensaje ético sobre una actuación, dicha aplicación sucede de hecho continuamente en el *ethos*, independientemente de su tematización.

Esta Ética es la reflexión moral ilustrada por la Ética Normativa y por la Científica, e implica legitimar la aplicación. Por su visión filosófica, no enseña juicios o hechos, sino que enseña a juzgar.

“El problema de la Ética Aplicada, en realidad, sólo se le plantea a la Ética Normativa”. (Maliandi, 2009, 64). La aplicación de las normas a determinadas situaciones es un antiguo problema de la Ética Normativa, que es la que trata de fundamentar normas y/o valoraciones y no se ocupa de aplicar las normas sino de determinar cómo y cuándo esa aplicación es “válida”. La Ética Normativa no indica qué se debe hacer, sino que señala por qué debemos hacerlo, ya que en definitiva establece los criterios para juzgar la moralidad de los actos.

La ética aplicada resulta un testimonio de la normatividad de la ética normativa. Aun cuando indirecta, esa normatividad significa que la ética no se reduce a una reflexión teórica, sino que su sentido reside en sus proyecciones prácticas, y en la orientación que ella puede brindar a la praxis (Maliandi, 2009, 71).

Al referirse a la *Ética Aplicada*, Adela Cortina (Cortina, 2000b) expresa que ésta implica:

... aplicar los resultados obtenidos en la parte de la fundamentación a los distintos ámbitos de la vida social: a la política, la economía, la empresa, la medicina, la ecología, etc. Porque si al fundamentar hemos descubierto unos principios éticos, la tarea siguiente consistirá en averiguar cómo pueden orientar esos principios a los distintos tipos de actividad. (Cortina, 2000b, 32).

Respecto a la significancia de aplicar la *Ética*, Risieri Frondizi (Frondizi, 1977) explica:

La ética no tiene tan sólo un interés académico, sino que pretende guiar la vida humana por la senda que corresponde y, si en un momento crucial no es capaz de indicarnos cuál es el camino correcto, pierde su significación básica (Frondizi, 1977, 108).

La *Ética Aplicada* se distingue de la *Ética Normativa*, porque no busca ni cuestiona principios, sino que solamente los presume, yendo de los principios a las situaciones, apoyándose en ellos para dar solución a todos los conflictos que se presentan. La *Ética Aplicada* es un conocimiento moral racional, que no ejerce el juicio reflexionante, sino que simplemente lo da por supuesto.

En ese sentido Ricardo Maliandi (Maliandi, 2009) expresa que:

Tal comparación entre ética normativa y ética aplicada tiene analogía con la que Kant hacía con respecto a las dos formas de la “facultad de juzgar”: la “reflexionante” va del caso a la ley (o de la intuición al concepto), en tanto que la “determinante” va de la ley al caso (o del concepto a la intuición) (Maliandi, 2009, 135).

La ética aplicada se ocupa de buscar solucionar los conflictos que se presentan o al menos minimizarlos, reconociendo que son inevitables.

Como hemos visto en lo expuesto sobre la Ética Aplicada, la Ética deviene en el planteamiento de normas que resulten aplicables a la vida cotidiana, es decir en la ejecución de los mensajes éticos sobre la actuación, pretendiendo orientar la acción de las personas de acuerdo a un sentido racional. Sin embargo, si no existe voluntad de los actores de trasladar ese saber a la realidad práctica, sólo serán simples derechos declarativos.

De tal manera que, si la Ética implica optar por un sentido de la vida a partir de ejercer cada uno su libertad, reconociendo la existencia del Otro y la relación que se plantea entre ambos, es fundamental que la misma se aplique a la realidad para que resulte eficaz.

x. La Ética de la Empresa

Una de las ramas importantes de la Ética Aplicada es la Ética de la Empresa, que puede estudiarse tal como propone Adela Cortina, en el marco de la Ética Cívica dado que esta última alude a un tipo de sistema de interrelación social dentro del que pueden convivir muchos modelos de vida, sin que nadie imponga por la fuerza su concepción a los demás. Tal como lo describe Adela Cortina (Cortina, 1994) este pluralismo en una sociedad es posible:

...cuando sus miembros, a pesar de tener ideales morales distintos, tienen también en común unos mínimos morales que les parecen innegociables, y que no son compartidos porque algún grupo los haya impuesto por la fuerza a los restantes, sino porque los distintos sectores han ido llegando motu proprio a la convicción de que son los valores y normas a los que una sociedad no puede renunciar sin hacer dejación de su humanidad. (Cortina, 1994, 38).

Cabe agregar a lo comentado por Adela Cortina que cada sector responde en realidad a los condicionamientos sociales existentes en los cuales se ha desarrollado, con lo cual si bien se expresa que la Ética Cívica presupone libertad,

igualdad, solidaridad y tolerancia, estas características son en realidad el resultado de los previos condicionamientos en los cuales se han desarrollado los diferentes grupos de individuos. Es de hacer notar que la *Ética* de las organizaciones empresariales presupone a su vez la existencia de una determinada *Ética Cívica*.

Adela Cortina (Cortina, 1994) sostiene que la meta de la actividad empresarial es “la satisfacción de las necesidades humanas a través de la puesta en marcha de un capital” (Cortina, 1994, 43). Agregando además que dicho capital no es únicamente financiero, sino que abarca al *Capital Humano*. Para esta especialista la *Ética Empresarial*, contempla el reconocimiento de valores tales como:

...la calidad en los productos y en la gestión, la honradez en el servicio, el mutuo respeto en las relaciones internas y externas a la empresa, la cooperación por la que conjuntamente aspiramos a la calidad, la solidaridad al alza, que consiste en explotar al máximo las propias capacidades de modo que el conjunto de personas pueda beneficiarse de ellas, la creatividad, la iniciativa, el espíritu de riesgo. (Cortina, 1994, 43).

Asimismo, Adela Cortina (Cortina, 1994) reconoce la dificultad de alcanzar una *ética* con valores semejantes, porque los términos *Empresa* y *Ética*, parecen irreconciliables debido a la existencia de una multitud de interrelaciones sociales, externas e internas, como ser: la empresa y la comunidad, la empresa y el poder político, etc. o dentro de la misma: los directivos y los empleados. Considerando la gran red de relaciones que la empresa establece tanto dentro de sí como hacia afuera, así como existencia de diversidad de valores, es de complejidad implementar dicha *Ética* en la práctica.

En la década del 1970, la *Ética Empresarial* surgió bajo la premisa de que “la *ética* es rentable” (Cortina, 2005). Para Adela Cortina:

Una empresa tiene que buscar la rentabilidad y, si la *ética* obligara a cerrar las empresas, no podrían tenerla en cuenta. Pero si consideramos las cosas con inteligencia, nos percataremos de que la práctica *ética* incide positivamente en los resultados de la empresa. Es mejor que todos

los afectados por la empresa, todos aquellos con quienes la empresa trabaja, colaboren y generen un círculo virtuoso donde se desvanescan las tensiones, fricciones e indiferencias (Cortina, 2005).

La citada autora explica, con motivo del lanzamiento del Pacto Mundial en México, que la Ética Empresarial es rentable ya que aumenta la rentabilidad de la empresa, no porque desaloje a los demás competidores del mercado, ni porque es garantía de la viabilidad empresarial, sino porque aumenta las probabilidades de éxito de la empresa o de supervivencia ya que incrementa su viabilidad pre-existente.

La Ética de la Empresa nos recuerda que ni la política ni la economía funcionan cuando falla la confianza en los ciudadanos o en los políticos.

La confianza es un capital muy difícil de crear, muy fácil de dilapidar y muy difícil de reponer; por ello los casos de corrupción tienen un elevado costo en términos económicos, pero también en términos de capital social. Es necesario remoralizar a las empresas, dotarlas de un carácter transparente, comprometerlas con la sociedad. ... lo importante sería, ... más que discutir sobre ideologías, recurrir a las buenas prácticas” (Cortina, 2005).

Ejemplo de esto, es el Análisis Ético del Informe Cadbury del año 2000, donde se reclama que para cumplimentar los valores que se presuponían como necesarios a fin de “contribuir positivamente a la promoción del buen gobierno de las sociedades en su conjunto”, se deben analizar los siguientes valores éticos: Confianza, Franqueza, Integridad, Responsabilidad, Actitud dialógica, Transparencia y Claridad (González, 2000).

La relación que se entabla con el Otro, a la que nos referimos anteriormente en este trabajo, es eficaz y funciona eficientemente cuando la empresa es una organización de confianza, es decir que, valora la transparencia y el compromiso con la sociedad. En esos casos, la empresa no sufre pérdida de rentabilidad, pero debe mantenerse muy atenta al riguroso cuidado de la confianza adquirida – garantía de su valoración en el mercado-, ya que es muy difícil de lograr.

Cuando se aplica la Ética de la Empresa, se trabaja con valores en referencia a los bienes y servicios ofrecidos, a la relación con los proveedores y los clientes, y a la relación entre sus directivos y empleados. Esta última relación está permeada por el hecho de que en cada uno de los individuos está representada la sociedad de la que cada uno de ellos forma parte, de lo cual se interpreta como cada uno de ellos responde a sus valores y cultura.

En sintonía con el citado Informe Cadbury, Adela Cortina (Cortina, 2005) expresa que:

Los seres humanos deberíamos ser capaces de elaborar códigos que recojan las buenas prácticas de nuestra profesión, de nuestra empresa o incluso de nuestro país. Hacer un código ético no significa escribir un documento, sino reunir poco a poco a los distintos *stakeholders*, a los distintos afectados de cada caso, y dialogar con ellos sobre los valores en los que creemos y sobre cómo pueden plasmarse en buenas prácticas (Cortina, 2005).

Dentro de todos estos códigos existe un principio supremo que es referencia de cualquier ética moderna: “que toda persona es un fin en sí misma, es absolutamente valiosa y no puede ser tratada como un simple medio” (Cortina, 2005), y asimismo que una de las partes significativas de los denominados *stakeholders* es el Capital Humano.

El pensamiento de Adela Cortina acerca de esta concepción de la Ética ensambla con nuestro trabajo en referencia a la cosificación de los seres humanos, ya que la misma se origina en la medida en que no se considere al ser humano como valioso y un fin en sí mismo.

Adela Cortina (Cortina, 2005) recalca que se suele considerar importante para las empresas el capital financiero, el humano e incluso el social, sin darle la trascendencia que merece al capital ético.

Amartya Sen (Sen, 2009) enumera los diversos factores que determinan el éxito de una economía permitiendo alcanzar la eficiencia, equidad y rápido progreso: tecnología, espíritu emprendedor, destrezas, liderazgo, buenas prácticas comerciales, sistemas fiscales eficientes, justa oferta de seguridad social y

políticas públicas, conjuntamente con la ética empresarial. Amartya Sen explica que la Ética en la economía tiene sus orígenes con Aristóteles en la Antigua Grecia y Kautilya en la India, más tarde en la época medieval, con exponentes como Santo Tomás de Aquino, Guillermo de Ockham, Moshé Ben Maimónides, en la edad moderna con William Petty, Gregory King, Francois Quesnay, interesados todos en diversos grados de la ética y encontraron en la economía una rama de “raciocinio práctico” en la que figuran en un lugar central los conceptos del bien, lo correcto y lo obligatorio.

Sobre el principio básico de la Ética y la actividad económica, Adela Cortina (Cortina, 1994) manifiesta que:

Desde cierta tradición de filosofía moral, que para algunos se remonta a Aristóteles y para otros a Spinoza, en la propia naturaleza humana encontramos el principio básico de la ética que inspira la actividad económica. El interés individual, la autoafirmación del propio ser, el instinto natural de conservación, que en el ser humano se desarrolla en el medio de la conciencia, constituye el fundamento natural de la ética. Así el interés se convierte en un elemento esencial de la ética social moderna, por encima de las pasiones...ya que el interés individual constituye la mejor garantía del orden social y el interés económico es enormemente eficaz para regir los asuntos humanos. De ahí el auge de la ética del amor propio y del egoísmo ilustrado en la economía desde Adam Smith (Cortina, 1994, 57).

Adam Smith creó una economía moderna en los siglos XIX y XX, científica y rigurosa, que tenía una disposición total a los negocios. Si bien la interpretación que dieron muchos economistas a esta postura de A. Smith fue que este último entendía a la economía sin ningún criterio ético que la vincule con lo moral o moralizante; Amartya Sen explicó que la visión de Adam Smith no está desprovista de ética en materia de economía y de negocios. Además, agrega que si bien Adam Smith trató de convertir a la economía en algo científico, no creía que la ética era redundante en asuntos económicos y empresariales, sino al contrario.

Adam Smith comenta en su libro “*La riqueza de las Naciones*” (Smith, 1794) el caso del carnicero, el cervecero y el panadero, tratando de demostrar que en los negocios se manejan en todos los casos intereses en las transacciones, y que su

única motivación es la intención de satisfacer el propio interés en el intercambio de productos. El autor cita “No es de benevolencia del carnicero, del cervecero o del panadero que esperamos nuestra cena, sino de su deseo de preservar sus propios intereses. Nosotros apelamos no a su sentido humanitario, sino a su amor por sí mismos” (Smith, 1910, 13). Adam Smith explica que el interés está en el intercambio que surge de una operación comercial, y que la única motivación que tiene ese intercambio de productos es la propia satisfacción, siendo el mismo beneficioso para todos los que participan en él. Según Amartya Sen, el razonamiento que plantea A. Smith referido al panadero-cervecero –carnicero, fue un argumento incidental que utilizó para explicar la motivación conducente al comercio, pero no alude a los problemas adicionales que ocurren en los ámbitos de la producción y de la distribución.

Walter Graziano (Graziano, 2008) sostiene que, a partir de las contribuciones de John Nash² sobre la teoría de los juegos, se demostró incorrecta parte de la teoría de Adam Smith en cuanto a que el máximo nivel de bienestar social se genera cuando cada individuo, en forma egoísta, persigue su bienestar individual. John Nash demostró que sólo la cooperación asegura el bienestar general, pero a pesar de ello en las facultades de economía se suele seguir enseñando que Smith estaba en lo correcto con su hipótesis acerca del individualismo (Graziano, 2008,16).

Amartya Sen interpreta que Adam Smith no trata de redundante la existencia de Ética Empresarial en ningún caso, al contrario para él, la Ética tiene su lugar en la economía exactamente igual como lo tiene en todas las ciencias del comportamiento, no existiendo la opción de estar libre de actuar con ética ya sea en los negocios o en la economía. Y por último afirma que si no se entiende esta lección se deberá pagar un costo muy alto.

Adela Cortina (Cortina, 2005) expuso que este mundo de interdependencia entre las empresas y entre los países, de precarización del trabajo, de asimetría en las reglas del comercio, de financiarización de la economía, existen cinco razones para afirmar que la ética además de posible es necesaria. Entre las razones que

² John Nash estableció que una sociedad maximiza su nivel de bienestar cuando cada uno de sus individuos acciona a favor de su propio bienestar, sin perder también de vista el de los demás.

contempla están: Generar una identidad social y tener valores morales a fin de resistir la volatilidad de los mercados financieros; Considerar que la globalización debe favorecer a todos los seres humanos y por ese motivo invita a todas las empresas a sumarse al ejercicio de la responsabilidad para que beneficie a todos considerando que las personas tienen dignidad y no precio; Comprender que los grandes protagonistas de la vida pública son las empresas (Sector Económico) y las organizaciones cívicas (Sector Social), conjuntamente con los políticos (Sector político); Considerar que las empresas éticas tienen un papel fundamental para el desarrollo de los pueblos; Entender que se está desarrollando en el mundo un movimiento creciente en el cual los ciudadanos solventes a nivel mundial, optan por trabajar con empresas dignas que asuman la Responsabilidad Social Corporativa.

Amartya Sen sostiene que la empresa Ética es:

Un factor del desarrollo, cuando una empresa actúa éticamente no sólo obtiene beneficios internos, también influye positivamente en la sociedad. Por ello la empresa es un bien público que debilita el círculo vicioso de las malas prácticas y refuerza el círculo virtuoso de las buenas prácticas. Una empresa ética genera esa costumbre de las buenas prácticas, o buenas actuaciones, que a su vez van construyendo reciprocidad y acaban por conformar un bien público. Toda empresa tiene como fin generar una buena sociedad en la que los mafiosos y los corruptos no tengan ningún lugar, porque su actuación está fuera de norma, no es lo que se acostumbra (Sen, 2009).

La Ética contempla a la responsabilidad interpretándose como tal a la capacidad para dar respuestas, una habilidad o aptitud para dar satisfacción y reparar circunstancias.

En la actualidad, las empresas enfrentan cada vez más dilemas éticos que se intensifican por la creciente presencia global y el cambio tecnológico acelerado. De esta manera lo explican Lee Krajewski, Larry Ritzman y Manoj Malhotra (Malhotra, 2008) al exponer que a medida que las empresas se relacionan con nuevos proveedores, aumentan sus operaciones y llegan a nuevos clientes, le surgen posibles dilemas éticos frente a la forma de encarar cada negocio.

Asimismo explican que hay países que son más sensibles que otros respecto al entrenamiento de lujo, conflictos de interés, soborno, discriminación contra minorías y mujeres, pobreza, niveles de los salarios mínimos, centros de trabajo inseguros y derechos de los trabajadores; y en tal sentido, son los gerentes los que deben decidir si se diseñan y operan procesos que hagan algo más que simplemente cumplir normas locales. Para estos autores:

El desafío es claro: las cuestiones éticas, de diversidad de la fuerza de trabajo y ambientales son parte de la responsabilidad de todo gerente. Al diseñar y operar los procesos, los gerentes deben tomar en consideración la integridad, el respeto por el individuo y la satisfacción de los clientes junto con otras mediciones más convencionales del desempeño, como la productividad, calidad, costo y utilidad (Krajewski y otros, 2008,16).

La globalización económica ha fomentado fuertes procesos de cambio en la conducción gerencial de la empresa. Ello incluye la desmaterialización de las operaciones físicas lo que lleva implícito la deslocalización de los factores productivos y de un conjunto de factores, entre los que destacan aquellos que están vinculados a aspectos éticos y sociales, lo que afecta al Capital Humano.

Tal como los autores precedentemente citados han afirmado, la cultura empresarial depende cada vez más de la Ética que se haya desarrollado y aplicado interna y externamente, y es en definitiva un tema indispensable en el ámbito del análisis de los valores ya que da sentido a las relaciones de las personas que componen el Capital Humano de la empresa.

Elevados valores éticos sólo son útiles en la medida que se apliquen realmente a la sociedad. Éstos, reiteramos, pueden encontrarse normada o simplemente nacer como parte de una convicción; y debiera intervenir en todas las relaciones humanas, y por tanto, son aplicables a la vida empresarial.

La colaboración social genera ventajas superiores a la teoría que postula que el máximo bienestar social se genera cuando cada individuo, en forma egoísta persigue su bienestar individual.

En referencia al Capital humano, se destaca que dentro de la organización, los asalariados deben ser respetados como seres valiosos y no utilizados como medios para el logro de objetivos preestablecidos. Esta consideración contribuirá a la formación de un mayor Capital Social, o sea que es básica para generar ciudadanía y contribuir a resolver los problemas sociales, es decir haber generado un clima de confianza en el interior de la sociedad.

Al contrastarse la teoría ética con los resultados que se obtienen en la organización empresarial surge que la valorización de la gestión organizacional debe tener fuertemente en cuenta la ética de sus integrantes y fomentar una honesta relación con todos los grupos que forman el entorno ya que las conductas centradas en valores compartidos son ganancias para toda la comunidad. La voluntad de la plana mayor de los ejecutivos de una empresa debe de estar sujeta a las creencias generadas por los valores de una sociedad que se transforma y retroalimenta continuamente. Este proceso recursivo requiere de personas que cultiven el sentido de pertenencia a la sociedad y el respeto y consideración del Otro.

y. Conclusiones finales sobre Ética

Para la creación de Capital Humano se requiere una cultura organizacional que cultive adecuados valores éticos con búsqueda de resultados exitosos a largo plazo. Dichos resultados se contraponen al cortoplacismo en los empresarios del modelo capitalista neoliberal.

El Capital Humano generado con esa concepción responsable, no sólo está orientado para mejorar el desempeño de una tarea específica dentro de un puesto de trabajo de la empresa, sino que asume un compromiso con su propio valor para sí mismo, para la empresa y para la sociedad en general. Es decir, que trabaja y se esfuerza en alcanzar su realización personal, el éxito individual como ser humano valioso a la sociedad a través de su valor aplicado para el éxito de la empresa en la que se desarrolla. Ese desempeño promoció el mejoramiento de su calidad de vida.

Para la obtención del éxito empresarial e individual y la realización personal, es imprescindible la implementación de los mejores valores en todos los niveles

de la empresa, empezando por sus directivos, que aseguren la aplicación de los mismos desde los más altos cargos.

La implementación de los valores éticos que fomenten el desarrollo de C.H. debe aplicarse bajo los principios de responsabilidad hacia las personas que intervienen, y hacia la sociedad en general. Dichos valores deben implementarse para mejorar la calidad de vida de las personas. Es imprescindible fomentar la creación de condiciones necesarias para que las personas tengan oportunidades de lograr el nivel de vida que desean alcanzar.

En los puntos siguientes se tratará la Responsabilidad Social y en especial a la Responsabilidad Social Empresaria (R.S.E.), indagándose si esta última interviene en la relación empresa-trabajador a fin de evitar que se cosifique el Capital Humano. En el análisis, se procurará establecer si en alguna medida la R.S.E. procura que los Recursos Humanos participen del crecimiento logrado por el desarrollo del C.H.

CAPÍTULO V

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Actuar bajo los lineamientos de la moral implica responsabilidad; y la responsabilidad, por su parte, implica elección; la elección sólo es posible en la alternativa. Para ser moral, la persona humana ha de ser responsable por sus actos; y para que los actos sean suyos tiene que haberlos decidido.

Con el término Responsabilidad Social, en adelante R.S., nos referimos al compromiso que un individuo o conjunto de ellos, tiene ante la sociedad para adoptar un determinado comportamiento que involucra valores específicos.

a. Responsabilidad Social y Ética

Los estudios sobre la Responsabilidad Social, R.S., están fuertemente ligados a la concepción ética.

Si bien la R.S. individual es su conducta ética para consigo mismo y para su entorno, ella va mucho más allá del cumplimiento de las obligaciones legales ya que está relacionada con la actitud que tiene con la sociedad.

El desarrollo social no existe sin tener instalada en la sociedad una dimensión ética y moral.

Emmanuel Levinas (Levinas, 2006) manifiesta la esencia ética del lenguaje, que con su expresión hace nacer a la responsabilidad y sostiene que la presentación del ser a través de su rostro impide una lógica contradictoria, al afirmar que “El ser que se expresa se impone” (Levinas, 2006,212). El autor considera que la responsabilidad es irrecusable y que está fundada en la universalidad de la razón. En su análisis, cita a Rabi Yochanan, quien expresa que “Dejar a los hombres sin alimento es una falta que ninguna circunstancia atenúa; a ella no se aplica la distinción de lo voluntario y lo involuntario”. Afirmando su posición en el mismo sentido, Emmanuel Levinas (Levinas, 2006) agrega “Ante el hambre de los hombres, la responsabilidad sólo se mide “objetivamente”. Es irrecusable. El rostro abre el discurso original, cuya primera palabra es una obligación que ninguna `interioridad´ permite evitar”, aclarando además que dicho discurso obliga a entrar en el mismo, y no existe fuerza alguna que pueda convencer en contrario ni siquiera “a la gente que no quiere entender” y así funda la universalidad de la razón (Levinas, 2006, 214).

En su análisis, E. Levinas explica que la Ética expresada a través del lenguaje, manifiesta en la existencia de una responsabilidad, que puede ser objetivamente detectada mediante la razón, y que además, una vez que es reconocida no se puede hacer de cuenta que no existe.

Sin embargo, en este trabajo se entiende que para existir Responsabilidad no necesariamente el lenguaje debe actuar como mediador.

b. La Responsabilidad Social y la Libertad

Una vez reconocida la existencia de una responsabilidad juega un papel fundamental la libertad de elegir el rumbo a seguir.

Según Amartya Sen (Sen, 2000) la libertad implica un compromiso con la sociedad al expresar que se debe

Reconocer al mismo tiempo el lugar fundamental que ocupa la libertad individual y la influencia de los factores sociales en el grado y el alcance de esta libertad. Para resolver los problemas a los que nos enfrentamos, hemos de concebir a la libertad individual como un compromiso social (Sen, 2000, 16).

Para Jean Paul Sartre (Sartre, 1946), si bien la mayoría de las personas reclaman más libertad, la libertad es una carga y lo expresa al afirmar que “Estamos condenados a ser libres. Llevamos sobre nuestros hombros el peso del mundo entero, porque somos responsables de él y de nosotros mismos en él”, por lo tanto “no tiene sentido quejarse, ya que nada ajeno a nosotros ha decidido lo que sentimos, vivimos, o somos” (Sartre, 1946). De este modo, J. P. Sartre relacionó la libertad con la falta de naturaleza, ya que no teniendo conductas determinadas por su esencia, “es libre y es lo que él mismo ha decidido ser” (Sartre, 1946). Para Jean Paul Sartre el hombre está condenado a ser libre no pudiendo dejar de serlo. La libertad se presenta ante él como la manera de enfrentarse ante cada situación, ya sea el entorno, el prójimo, el pasado, etc. Según él, los humanos somos creadores de nuestro mundo, y no hay situaciones que no sean humanas, incluso la guerra. En su filosofía, no hay víctimas inocentes, porque para él todos son adultos, conscientes y responsables.

Jean-Paul Sartre (Sartre, 1946) formula que el fundamento de la Ética es el hombre, que no es otra cosa más que un proyecto, “el hombre es ante todo, lo que habrá proyectado ser. No lo que querrá ser” (Sartre, 1946,15-16). Por lo tanto, la Ética pende del proyecto del hombre, lo que Jean P. Sartre llama el “para-sí”, que no es otra cosa que lo que él hace. Al exponer que “El hombre está condenado a ser libre” y que “En cada acto el hombre elige, se elige y elige para los demás” (Sartre, 1946, 17), manifiesta que la libertad es inherente a la condición humana y que, por ello, el hombre es absolutamente responsable del uso que haga de ella. Asocia a la libertad a una condena porque su conducta está atada a sus elecciones, siendo él el responsable del sentido de su vida.

Sin bien Jean Paul Sartre considera que la libertad es inherente al ser humano y es un factor ilimitado de su responsabilidad; en este trabajo se entiende que la libertad es condicionada por numerosos factores ajenos al individuo.

c. La existencia del Otro

Existe una estrecha relación del concepto de Ética con el de responsabilidad hacia uno mismo como así también hacia el resto de las personas que nos rodean o sea hacia el Otro.

Sigmund Freud (Freud, 1923) se refiere al Otro como aquello que no es Yo.

José Luis López Aranguren (López Aranguren, 1965), expresa que en función de la elección sobre el sentido de la vida que cada persona realiza, se afecta a quienes lo rodean, por tal motivo se resalta la importancia de ser responsables al influir en el destino de los demás y el deber de actuar con ética. En relación al hecho de ser corresponsables del destino de los demás, expone:

El sentido de la vida y lo que, a través de la existencia hemos hecho y estamos haciendo de nosotros mismos, y no sólo cada uno en sí, sino también de los otros, porque somos corresponsables del ser moral y el destino de los demás: he aquí el tema verdadero, unitario y total de la ética. (López Aranguren, 1965, 414)

Emmanuel Levinas (Levinas, 2002) permite comprender el concepto del “Otro” al formular:

‘lo humano’ no consiste ya ni en el cuidado de sí mismo, ni en el miedo a la propia muerte (Heidegger); ‘lo humano’ se dice/vive como obligación y compromiso con el otro que despierta la conciencia, ya moral, en el ‘Yo’ (Levinas, 2002, 63).

En su análisis, Emmanuel Levinas expone a la Ética como un sentir racional, que surge de reconocer la existencia del Otro, como alguien distinto al Yo, con quien se puede entablar una relación mediante el lenguaje, y de esa existencia del Otro, nace la responsabilidad hacia otro ser, que presupone actitudes, condiciones y códigos que no pueden alterarse, ni negarse ni sobre ellos cabe duda; todos fundados en la Ética a partir de reconocer a un ser, distinto del Yo, cuya existencia implica una responsabilidad, ya que al atentar contra ese ser, se pretende una negación total del mismo, y dicha resistencia es absolutamente negativa.

La noción de “Otridad” refleja el rol que asume un individuo en relación con “Otros”. El Otro es un concepto clave de la filosofía, un término técnico propio del psicoanálisis y de la antropología. En una idea opuesta a la identidad, que procura definir aquello que es “Otro” frente a la idea de ser considerado algo, aludiendo a otro individuo más que a uno mismo.

Uno de los primeros filósofos que introdujo este concepto fue Friedrich Hegel. Continuaron el desarrollo del mismo Edmund Husserl, Jean Paul Sartre y Simone de Beauvoir.

Para Jean Paul Sartre (Sartre,1946), el “Yo” es una entidad sustancial, que permanece sin modificación a lo largo del tiempo, no puede deducirse con absoluta certeza del fenómeno de la conciencia, como pensaba René Descarte al decir “Pienso y luego existo”, y no está conformado simplemente por la unidad biológica del cuerpo, tal como creen algunos filósofos materialistas. Según él, la creación del individuo tiene otro aspecto inquietante que se revela al enfrentarlo con los otros, porque cuando el Otro entra en escena, desintegra las relaciones que había establecido con el entorno inmediato y “su espacio se conforma con mi espacio”. Así lo expresa al decir “Esa persona me ha robado el mundo”, ya que considera que todos los elementos que hasta ese momento estaban en su contexto

ubicados para él, pasan a estarlo para el Otro. Por otra parte, el Otro es el prójimo, con una visión alienante ya que lo considera como objeto que produce ego y lo resume con la frase “El infierno es la mirada del Otro”. Asimismo especifica que la existencia de un ser comienza con la formación de un concepto sobre ese ser, sus cualidades, su utilidad, su finalidad, es decir que se expresa en el pensamiento la esencia del objeto a crear. Considera que la esencia precede a la existencia. Y así, Dios debió formar su idea del hombre antes de crearlo. Con la Edad Moderna, cuando la noción de Dios entra en crisis, J. P. Sartre afirma que “si Dios no existe, hay por lo menos un ser en el que la existencia precede a la esencia, un ser que existe antes de poder ser definido por ningún concepto, y que este ser es el hombre...” (Sartre, 1946) y que empieza existiendo no teniendo un ser propio, es decir que empieza siendo nada, y se construye a sí mismo a partir de sus proyectos; el hombre es lo que ha proyectado ser.

Mientras que para Maurice Merleau-Ponty (Merleau-Ponty, 1949), con una visión antagónica a la de J. P. Sartre, el Otro es el fundamento para la existencia del sujeto.

Simone de Beauvoir (de Beauvoir, 1949) criticó a la sociedad patriarcal por haber distinguido al hombre como al sujeto y la mujer como el Otro. En ese sentido, modificó la noción de Hegel acerca del Otro para utilizarla dentro de su descripción de la dominación masculina en la cultura, manifestando así, las relaciones entre hombres y mujeres, en las cuales estas últimas se sitúan en la posición del Otro.

Carole McCann y otros (McCann y otros, 2003) consideran al Otro como una minoría, la menos favorecida y a menudo mujer, a la que se compara con un hombre que representa:

tanto lo positivo como lo neutro, tal y como indica la utilización de la palabra hombre para designar al ser humano en general. La mujer, en cambio, sólo representa lo negativo definido con ayuda de criterios restrictivos y con una total ausencia de reciprocidad (McCann y otros, 2003, 33).

Jacques Lacan y Emmanuel Levinas dieron al Otro un significado diferente. J. Lacan vinculó al Otro con el orden simbólico y el lenguaje, mientras que E. Levinas lo conectó con el Dios tradicional de las escrituras, llamándolo “Otro infinito”.

Jacques Lacan (Lacan, 1977) al interiorizarse con las visiones distintas que tienen sobre el Otro, Jean Paul Sartre y Maurice Merleau-Ponty, se aproxima en su postura al último, entendiendo por Otro al prójimo y a todo el conjunto de sujetos que constituyen a la cultura y a la sociedad desde el origen de la humanidad, por tal motivo lo califica de “tesoro de los significantes”, es decir que cada sujeto por separado recibe el lenguaje y lo expresa diciendo “El sujeto es hablado por el Otro”. Para Jacques Lacan cada sujeto piensa a partir de lo que recibe del Otro, es decir que desde el Otro, el sujeto posee el lenguaje y es desde el Otro que el sujeto piensa. No obstante, entiende que por más que el sujeto crea que va a recibir los significantes desde el Otro, por ello el Otro no va a poder satisfacerlo en todo, ni darle todas las respuestas.

Para Emmanuel Levinas (Levinas, 2006), se reconoce la existencia de algo distinto cuando “la sensación recobra una “realidad” cuando se ve en ella, no el correlato subjetivo de cualidades objetivas, sino un gozo “anterior” a la cristalización de la conciencia, en yo y no-yo, un sujeto y objeto. E. Levinas explica que la sensación no requiere de formas preestablecidas por la sensibilidad, es decir que no es necesario un objeto dotado de cualidades. Por esa razón, afirma que “los sentidos tienen un sentido que no está predeterminado como objetivación” (Levinas, 2006, 202). En ese orden de pensamientos, cita a Platón en su análisis respecto de la visión, recordando que el ojo no ve la luz sino un objeto en la luz, “la luz hace aparecer la cosa al expulsar las tinieblas. Hace surgir precisamente al espacio como vacío” (Levinas, 2006, 203). Toda esta interpretación hace que Martin Heidegger, citado por Emmanuel Levinas, afirme que “una apertura al ser que no es un ser –que no es ‘algo’- es necesaria para que, de una manera general, se manifieste el ‘algo’” (Levinas, 2006, 204). En este análisis, pretende E. Levinas (Levinas, 2006) definir al ser, a partir del no-ser; encontrar al yo a través del no-yo, y lo expresa explícitamente afirmando:

En el hecho de alguna manera formal que es el ente, en su obra o en su ejercicio de ser, en su independencia misma, reside su inteligibilidad. Así aparecen articulaciones de la visión en la que la relación del sujeto con el objeto se subordina a la relación del objeto con el vacío de la apertura que no es el objeto. La inteligencia del ente consiste en ir más allá del ente en lo abierto precisamente. Comprender el ser particular es aprehenderlo a partir de un lugar iluminado que él no rellena (Levinas, 2006, 204).

Emmanuel Levinas (Levinas, 2006) explica la existencia del Otro, remarcando que “sólo la relación con otro introduce una dimensión de la trascendencia y nos conduce hacia una relación totalmente diferente en el sentido sensible del término, relativo y egoísta” (Levinas, 2006, 207) y aclara que la existencia del Otro no implica una negación del Yo.

En 1992, Emmanuel Levinas (Levinas, 2002) definió al Otro a partir del concepto de Yo, siendo el Yo un ser que puede ir cambiando pero que continúa constituyendo una identidad, y lo expresó diciendo:

Ser Yo es, fuera de toda individualización a partir de un sistema de referencias, tener la identidad como contenido. El Yo, no es un ser que permanece siempre el mismo, sino un ser cuyo existir consiste en identificarse, en recobrar la identidad a través de todo lo que le acontece. Es la identidad por excelencia, la obra original de la identificación (Levinas, 2002, 41).

No obstante, E. Levinas entiende que esa identidad “Yo” se opone, resiste y arrasa todo lo que no la integra; y al aparecer el “Otro”, el Yo pierde su tranquilidad, quedando atento a las manifestaciones del Otro. Así lo expone:

Ser Yo, era la declaración de prepotencia de una labor de identificación que arrasaba lo que de distinto –otro- se interponía en su camino. Si identificamos esta preponderancia del ‘Yo` con la tematización del Ser, del Sistema, del Estado, de la Estructura..., obtendremos las diversas reducciones que han ido sufriendo los distintos <otros> que se han ido resistiendo a la integración (Levinas, 2002, 42).

La ruptura del sistema, que provoca la aparición del 'Otro', violenta la tranquilidad del 'Yo' y alumbra la aparición de una razón interesada, incapaz de pasar de largo ante el 'otro' e incapaz de sentir indiferencia ante él. Racionalidad que se sabe referida a 'lo Otro' en una responsabilidad adquirida en 'un tiempo' que el 'Yo' no puede controlar (Levinas, 2002, 48).

Enrique Dussel (Dussel, 1992), al igual que Emmanuel Levinas, se refiere a la persona del Otro con mayúsculas, si bien tiene algunas divergencias respecto al pensamiento del segundo. Esta divergencia del criterio de E. Dussel respecto del de E. Levinas, radica en lo abstracto del pensamiento de este último ya que la alteridad del Otro revelada en su rostro, no se condice con el ego conquistador, colonialista, imperial de la cultura de Emmanuel Levinas, respecto del sentir de los pueblos oprimidos de la periferia. Enrique Dussel entiende que el Otro de Emmanuel Levinas, puede ser un indio, un africano o un asiático, el Otro de la totalidad o del mundo europeo eran todas las culturas y hombres que habían sido constituidos como cosas, instrumentos, entes a disposición de la Voluntad del Poder Europeo. Según Enrique Dussel, Emmanuel Levinas llega a concebir al Otro como el pobre, que llevado a la realidad de América Latina, resulta ser el oprimido, y no por su suerte de ley natural, sino por las estructuras económicas, políticas, militares, etc. tan concretas como su opresión. Según E. Dussel:

En América Latina no existe un Otro abstracto, más o menos romántico, o concebido platónicamente, sino que se trata del Otro bien concreto y numeroso en tanto que “despojado de su exterioridad, de su dignidad, de sus derechos, de su libertad, y transformado en instrumento para los fines del dominador, el señor, el ídolo, el fetiche (Dussel, 1992, 257).

Así como Emmanuel Levinas (Levinas, 1992) explica la existencia del Ser a partir del No Ser que origina la aparición del Otro, como Sistema, Estado o Estructura; por su parte, Serge Latouche (Latouche, 1998) advierte que acontece una destrucción del vínculo social en el cual el crecimiento ilimitado de las técnicas termina desposeyendo al ciudadano de su propia vida y creando mayores desigualdades (Latouche, 1998, 4). En tal sentido, considera que “pese a

desposeer a los ciudadanos del dominio de sus propias vidas, los empuja al individualismo, a la eliminación de las sociedades e, incluso, del llamado 'espacio nacional' que se encarga de la regulación social" (Latouche, 2003,71). En síntesis, el Otro trasciende al Yo, y a través del lenguaje se logra romper la continuidad del ser, ya que al hablar se solicita la existencia del Otro. De esa manera, el Otro absorbe el conocimiento que se encuentra en el discurso que se le dirige.

Y por su parte el Otro, absolutamente Otro, no limita su libertad, al llamar a la responsabilidad, la instaura y justifica, porque su posición no es negativa ni violenta, sino que tiene una estructura positiva: "ética" (Levinas, 2006, 211). Esa postura que es una relación entre el Otro y el Yo, no presenta una resistencia mayor, "sino con algo absolutamente Otro: la resistencia del que no presenta resistencia: la resistencia ética" (Levinas, 2006, 212).

Para Emmanuel Levinas (Levinas, 2002) la tematización de la comunicación esconde dos experiencias fundamentales de la condición humana. Por un lado la cuestión hermenéutica, que define a los signos y sentidos que deben ser interpretados; y una cuestión ética, que se refiere a la relación con los demás, frente a los que el hombre es capaz de llevar a cabo una acción. En este caso, se plantea el tema ético de la responsabilidad por el Otro (Levinas, 1992, 36-50).

Como vimos el Otro es el prójimo, alguien distinto o por fuera del ente que actúa. No implica la negación del Yo ni la inacción, sino el respeto por el espacio que ocupa cada uno.

Cuando se toma una decisión, a partir de una elección realizada libremente, las acciones resultantes de la misma se proyectan sobre el espacio ocupado por el Otro, y lo afectan. De ahí que se produce una resistencia entre el Yo y el Otro, y esa resistencia debe estar basada en la Ética, que permite actuar en forma responsable desde un sujeto hacia el Otro.

d. La Responsabilidad Social como compromiso

Emmanuel Levinas (Levinas, 2002) afirma que la responsabilidad es la consecuencia del compromiso hacia el Otro a través de los actos al exponer:

Si la responsabilidad puede ser dicha, es gracias a la huella que deja esa `intriga´ del compromiso con el otro, que no coincide con el discurso que la dice. Esto explica que el `Yo´, en esta situación ética, se encuentre `descolocado´ en su relación con el Otro, inaugurando, de esta manera, un cambio radical en el sentido de la realización de la subjetividad. Paralelamente, la trasgresión ética de la teorización y la comprensión de la subjetividad, obligaban a una nueva relectura de toda la tradición filosófica occidental (Levinas, 2002, 103).

Puede decirse, por tanto, que apostar por el Otro es apostar por la ética; apostar porque `lo poco de la humanidad que adorna la tierra´ se expanda y se canalice en la Justicia (Levinas, 2002, 103).

...frente a las distintas reivindicaciones del `Yo´ como conciencia de ... o como `voz del Ser´ -movimientos ambos que expresan una potencia y una capacidad de totalización-, surge un `Yo´ desposeído, `fuera de sí, instado a responder a la llamada del prójimo con una palabra –dicho- siempre por terminar de hacer (Levinas, 2002, 143).

e. Consideraciones finales sobre Responsabilidad Social

La Responsabilidad Social es una actitud y un accionar de todos. La responsabilidad social es un comportamiento que compete a toda la sociedad civil, desde los gobernados hasta los gobernantes. Implica dejar el cortoplacismo y enfocar las acciones hacia el mediano y largo plazo. Se debe lograr una adecuada apreciación de los resultados no buscados en el largo plazo que se obtienen por adoptar decisiones con una visión de corto plazo. Es en esencia, una pauta cultural y no la tarea de un sector de la sociedad, del gobierno o de una organización. Es una filosofía, una manera de encarar la gestión en forma responsable y reconocer que el modelo económico-social centrado en el mercado no ha logrado resolver importantes falencias.

Se destacan varios pilares a los que se debe responder por las acciones que se ejecuten: la responsabilidad con el otro, la responsabilidad ante la ley y los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente, la responsabilidad ante las generaciones futuras, la posibilidad de planificar las acciones en el largo plazo, etc.

La Responsabilidad Social es parte de la ética, y es Responsabilidad Social Empresaria en la medida que se ocupe de generar respuestas por parte de los empresarios ante la demanda de mayor ética por parte de la sociedad. Esta última es un elemento de la ética de las organizaciones, porque necesita un marco ético que ayude a delimitar su contenido y ofrezca herramientas para solucionar conflictos.

CAPÍTULO VI

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

Como se vio en el Capítulo anterior, en la Responsabilidad Social está comprendida la Responsabilidad Social Empresaria (en adelante R.S.E.). Con este último concepto interesa referimos específicamente a la Responsabilidad Social que la sociedad solicita a las empresas y que estas deberían asumir al efecto de responsabilizarse por las decisiones que adoptan, es decir que se hace referencia a comportamientos que van mucho más allá de lo establecido por las regulaciones legales y que las reconocen en actores sociales de importancia significativa.

La responsabilidad social aplicada en las organizaciones empresariales, introduce en ella compromisos con la sociedad como un elemento de gestión fundamental e implica una responsabilidad consciente por sus impactos sociales. Recordemos que en la organización empresarial, los valores compartidos generan beneficios no sólo para sí, sino también para las personas que en ellas se desempeñan y determinan la eventual ventaja competitiva.

La responsabilidad Social Empresaria no es un concepto nuevo. W. Donham (Donham, 1927) Decano de la Escuela de Negocios de la Universidad de Harvard, ya en 1927 expresó:

El desarrollo, fortalecimiento y multiplicación de hombres de negocio socialmente conscientes es el problema central de los negocios. Adicionalmente, es uno de los problemas de la civilización, por cuanto tales hombres pueden hacer más que cualesquiera otras personas para rehabilitar las fuerzas sociales y éticas de la sociedad y crear las bases que son esenciales para una filosofía de trabajo con más ideales.

El gran progreso económico que se ha construido en base a los avances científicos y tecnológicos está en manos de los hombres de negocios y el liderazgo requerido es el liderazgo basado en la sociedad de los hombres que armonizan su egoísta punto de vista económico con sus objetivos sociales, con un fuerte énfasis en su responsabilidad social. (Donham, 1927, 406-419).

a. Definición de Responsabilidad Social Empresaria y su implicancia

La Responsabilidad Social y Empresaria (R.S.E.) es la porción de la Responsabilidad Social que tiene el empresariado ante la sociedad civil. La concepción de R.S.E. se generó por el reclamo de solidaridad a quienes por su poder económico o político o por sus capacidades de organizar deben entender

que su propia seguridad deriva de una pertenencia a una sociedad que no genere problemas de injusticias por el desarrollo de las organizaciones empresariales.

En el Libro Verde de la Unión Europea (Comisión de las Comunidades Europeas- Libro Verde, 2001) se define a la Responsabilidad Social Empresaria como “la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. (Comisión de las Comunidades -Libro Verde, 2001, 7, párrafo 20), y en el siguiente apartado especifica que “Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo ‘más’ en el Capital Humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores” (Comisión de las Comunidades Europeas - Libro Verde, 2001,7, párrafo 21).

Asimismo, en el apartado que se refiere al enfoque global de la responsabilidad social, dice textualmente:

A medida que la responsabilidad social va formando parte de la planificación de las empresas y de sus operaciones cotidianas, los directivos y los trabajadores deben adoptar sus decisiones empresariales basándose en criterios que se añaden a los que aprendían tradicionalmente a tener en cuenta. Los modelos tradicionales de comportamiento empresarial, gestión estratégica, incluso ética empresarial, no siempre proporcionan una formación suficiente para administrar las empresas en este nuevo entorno. (Comisión de las Comunidades Europeas- Libro Verde de la Unión Europea, 2001, 17, párrafo 64).

En la asociación empresarial internacional *Business for Social Responsibility* define a la Responsabilidad Social Empresarial como la “administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa” (citado en Reyno, 2006, 28).

El Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social a su vez explicita que:

La Responsabilidad Social Empresaria como una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con

los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales. (Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social (citado por Fundación Global, 2001).

Para el Foro de la Empresa y la Responsabilidad Social en las Américas (2010) la Responsabilidad Social Empresaria se refiere a:

Una visión de los negocios que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente. La RSE es un amplio conjunto de políticas, prácticas y programas integrados en la operación empresarial que soportan el proceso de toma de decisiones y son premiados por la administración. (Foro de la Empresa y la Responsabilidad Social en las Américas, 2010, citado en Momberg, 2013).

Para el *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) o Consejo Mundial para el Desarrollo Sostenible, la Responsabilidad Social Empresarial es “el compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida”. (WBCSD, World Business Council for Sustainable Development, citado en Morrós y Vidal, 2005, 29).

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe:

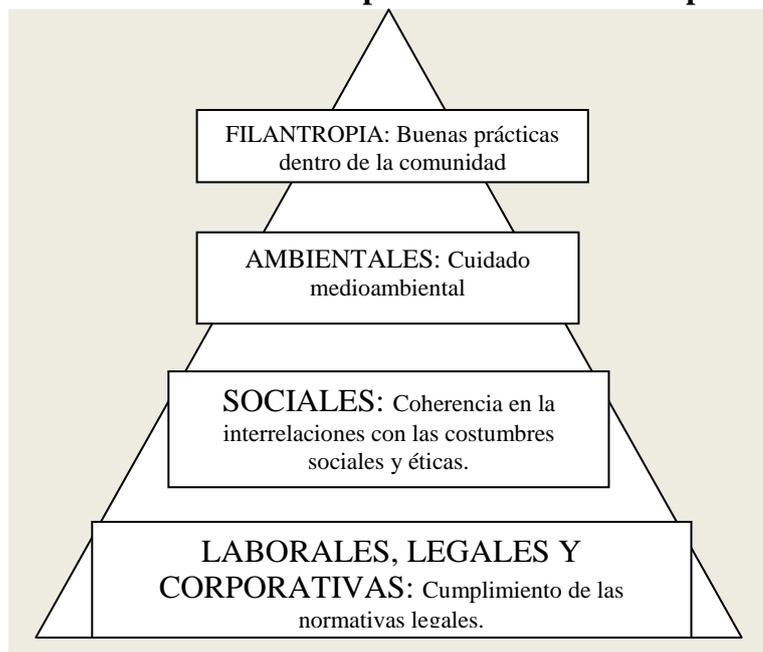
La empresa que aspire a ser socialmente responsable, en el diseño de su estrategia de Responsabilidad Social deberá tener en cuenta las siguientes dimensiones: Ética, Valores y Principios de los negocios; Derechos Humanos, Trabajo y Empleo; Gobernabilidad Corporativa; impacto sobre el Medio Ambiente; relación con proveedores; filantropía en inversión social; y Transparencia y Rendición de cuentas (CEPAL, 2004, citada en Correa y otros, 2004).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006), define a la R.S.E. al expresar que:

La Responsabilidad Social Empresaria es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación. (Organización Internacional del Trabajo, 2006)

La pirámide de la Responsabilidad Social Empresaria abarca los diversos ámbitos que deben ser contemplados para que una empresa aspire a ser socialmente responsable y orienta acerca de los programas aplicables a cada uno de ellos.

Cuadro IV: Pirámide de la Responsabilidad Social Empresaria



Fuente: Elaboración Propia

- Filantropía implica actuar en coherencia con los valores de la sociedad, participar voluntariamente en actividades caritativas dentro de las comunidades locales, prestar asistencia a la educación pública y privada y

colaborar en el desarrollo de proyectos que mejoren la calidad de vida de la comunidad a través de:

- Programas de atención a grupos vulnerables.
- Programas de fomento de cultura.
- Programas de apoyo al empleo y lucha contra la pobreza.
- Ambientales: Implica hacer lo que espera la sociedad desde lo moral y ético en pos del Bien Común y cuidado medioambiental, evitando daños a la comunidad.
 - Cuidado y protección del medio ambiente.
 - Apoyo al Desarrollo Transformador Sostenible.
- Sociales: Implica ir más allá del mero cumplimiento de las leyes y los reglamentos, principalmente en los siguientes temas:
 - Respeto por la equidad y los mejores valores humano.
 - Clima laboral.
 - Relaciones con la comunidad.
 - Interacción con los grupos sociales.
- Laborales, Legales y Corporativas: Implica mantener coherencia con las costumbres sociales y éticas o sea las normas de conducta y normas morales adoptadas por la sociedad, así como evitar riesgos éticos para alcanzar los objetivos de la organización. Asimismo, actuar en concordancia a las expectativas del gobierno y la ley, cumplir con sus reglamentaciones, ser un ciudadano corporativo respetuoso con la ley, dar cumplimiento a las obligaciones legales, proporcionar bienes y servicios que cumplan con requisitos legales; mantener una posición competitiva y un alto nivel de eficiencia operativa.
 - Cumplimiento de la Ley.
 - Generación de Valor Económico Agregado.
 - Actuación Ética y Honesta.

La organización empresarial logra orientar sus acciones, a fin de ser social y ambientalmente responsable, realizando acciones tales como:

- Las acciones de responsabilidad social empresarial se desarrollan adicionalmente a las pautadas por la ley.

- Se trata de decisiones voluntarias que se apoyan en convicciones y se nutren de compromisos que trascienden al negocio.
- Obedecen a una línea de continuidad que no se agota en acciones puntuales ni en programas coyunturales.
- Responden a una cobertura que implica la realidad interna y el contexto de la empresa.

La responsabilidad social es puesta en marcha como una herramienta de gestión, como una medida de prudencia y como una exigencia de justicia; no puede estancarse en rellenar papeles, tiene que ver con el carácter de la empresa y de los *stakeholders*, forjado en el largo plazo. La responsabilidad social es el proceso de la forja del carácter de todos los afectados por la empresa (Cortina, 2005).

Alfonso Durán-Pich (Durán-Pich, 2005) citando como ejemplo el caso “Dodge vs. Ford”, ejemplifica el áspero sendero recorrido por el concepto de Responsabilidad Social Empresaria:

Cuando Henry Ford creó su empresa en 1906 contó con la ayuda de distintos inversores, entre los que se encontraban los hermanos Dodge. Los Dodge pusieron \$ 10.500 en el proyecto Ford, y John Dodge entró a formar parte del consejo de administración. Pero Henry Ford era más un emprendedor Shumpeteriano que un empresario y, como tal, consideraba que su empresa no era sólo una máquina de producir beneficios. El coche Ford T, que en la etapa inicial costaba \$ 800, bajó su precio a \$ 440 en 1916. No sólo esto, sino que continuó mejorando el salario hora de sus empleados, que ya era el más elevado del sector. Pero justamente en 1916 los Dodge decidieron crear su propia empresa automovilística que pensaban financiar en parte con los dividendos de la empresa Ford. Henry Ford canceló el reparto de dividendos para capitalizar la empresa y asignar más recursos a sus clientes y a sus empleados. En el lenguaje actual primó a los *stakeholders* sobre los *stockholders*. Los Dodge lo demandaron y acabaron ganando el pleito. La Corte Suprema de Michigan declaró que “una organización empresarial está organizada y dirigida con el fin principal de dar beneficios a sus accionistas” (Durán-Pich, 2005).

Con el transcurso del tiempo aumentó el consenso acerca de que las empresas deben hacerse cargo de las externalidades negativas que generan, en especial en lo

relacionado al medioambiente. La mayor dificultad que se presenta es en relación al método de valuación que resulta aplicable.

Para ejemplificar, es oportuno recordar lo que acontece en la Provincia de Buenos Aires, en relación a la contaminación de la cuenca Matanza-Riachuelo, donde son innumerables las empresas que desagotan sobre ella los desperdicios de sus procesos industriales, generando un medioambiente contaminado que afecta la salud de la numerosa población radicada en su área de influencia. Son las presiones políticas y los intereses económicos los que demoran la limpieza del curso de agua. En este caso, las externalidades de dichas industrias no son tomadas como costo por las empresas, así como tampoco las municipalidades encargadas de proveer el saneamiento se han hecho mayormente cargo de dicha obligación.

La inadecuada reglamentación, así como su escaso incumplimiento, aumenta las externalidades negativas que el accionar empresario genera, siendo en el caso de la contaminación, cada vez más pesada la carga que la actividad económica crea para el medioambiente.

Serge Latouche (Latouche, 2003) sostiene una posición contraria al crecimiento económico desmedido y propone una revolución cultural que se aparte de la condición productivista, y aleje al crecimiento que afecta a la naturaleza, a las generaciones futuras, a las condiciones de trabajo de los asalariados y a los habitantes de muchos países. Entiende que existe un “doble efecto positivo en la reducción del consumo”, porque limita el despilfarro de los recursos y además, porque permite recuperar el anclaje territorial, el respeto por las fronteras y limitar los movimientos de mercancías y capitales a la producción local, trabajando para producir lo indispensable a fin de satisfacer las necesidades de la población. Asimismo, propone que al renunciar a la globalización de los espacios se lograría abandonar la megamáquina a nivel mundial, “una máquina donde el ser humano es el engranaje fabricado socialmente” (Latouche, 2003, 46).

En conclusión, la Responsabilidad Social Empresaria es un compromiso ejercido en libertad –aunque bajo una creciente presión social–, fundado en valores éticos, que debiera surgir espontáneamente de relaciones planteadas entre las empresas y el contexto que las rodea sin necesidad de regulaciones legales,

siendo sostenido por la voluntad de actuar en forma continua de acuerdo a esos principios.

La R.S.E. surgió a fin de obtener por parte del sector empresarial un mayor compromiso en la toma de decisiones que favorezcan el desarrollo de la sociedad, preserven los recursos para generaciones futuras y en especial, para respetar la diversidad social, respetar el derecho de los empleados, promover la reducción de desigualdades, y mejorar la calidad de vida.

La R.S.E. plantea relaciones éticas, basadas en valores que respetan los Derechos Humanos, sostenidas con acciones que deben ser expuestas con transparencia, efectuando las rendiciones de cuenta que se requieran para sostener un alto grado de confianza social.

b. La Responsabilidad Social Empresaria y la estrategia empresarial

Contar con una estrategia efectiva que sea respetuosa de la R.S.E. es un factor crítico que define la viabilidad del negocio, atento a que la sociedad reconoce el impacto tanto positivo como negativo de las operaciones organizacionales que afectan a la sociedad y al medio ambiente.

Para aquellas empresas que interpretan a la R.S.E. como parte fundamental de la estrategia empresarial implica la realización de prácticas tales como:

- Integrar la Responsabilidad Social a su estrategia, política, cultura organizacional y operaciones.
 - i) establecer relaciones sólidas con los accionistas, empleados, proveedores, clientes u otros asociados.
 - ii) reducir el número de procesos legales, negociar los conflictos de intereses y asegurar el cumplimiento de las normas de convivencia.
 - iii) evitar la doble moral o sea combatir el divorcio entre el valor y la creencia, cumplir con las normativas legales y promover el desarrollo de la comunidad.
 - iv) apuntar al Bien Común y para ello, adoptar todas las acciones que dirijan a los recursos hacia el bienestar de la comunidad, ofreciendo valor agregado a los usuarios receptores y reforzando permanentemente la reputación de la empresa a través de sus marcas y productos.

- v) lograr que los objetivos de la empresa estén alineados con la R.S.E, atendiendo de esa forma al interés de todos los *stakeholders*.
- Crear competencia interna para la Responsabilidad Social.
- Encargarse de comunicar interna y externamente sobre la Responsabilidad Social.
- Examinar periódicamente las acciones y prácticas relacionadas con la Responsabilidad Social.

Cuando se practica la Responsabilidad Social, el objetivo general de una organización es maximizar su contribución al desarrollo sostenible.

La estrategia empresarial no puede estar al margen de sus repercusiones sociales, debiendo considerarse la Responsabilidad Social en los problemas normales de gestión: tanto a cuestiones operativas como administrativas tales como: fijación de precios, etiquetado y publicidad, prácticas coercitivas o conflictos de intereses y relaciones responsables con el personal.

Precisamente por la relevancia de las decisiones en referencia a los efectos que el sector empresarial puede ocasionar, ya en 1916 John Maurice Clark (Clark, 1916) enfatizó la importancia de la claridad y transparencia que debe existir en los negocios y sostuvo que los gerentes deberían aceptar sus responsabilidades sociales. Es parte fundamental de la R.S.E. lograr que la sociedad perciba que la empresa se relaciona con ella dentro de un marco de transparencia y confianza.

Las respectivas realidades de estas responsabilidades hacen parte de las actividades cotidianas de las organizaciones, como al impacto de sus decisiones (Marsden y Andriof, 1998 y Waddock, 2002, citados en Rivera Rodriguez y Malaver Rojas, 2011).

Es imprescindible utilizar un Sistema de Gestión o sea un conjunto de procedimientos que den continuidad a las acciones y formas de proceder, independientemente de las autoridades gerenciales de turno.

El Parlamento Europeo, en el año 2013, en respuesta a una nueva Comunicación de la Comisión Europea sobre R.S.E., señaló que:

Considera que la gobernanza empresarial constituye un elemento fundamental de la responsabilidad Social de las empresas, en especial por lo que respecta a su relación con las autoridades públicas y con los

trabajadores y sus asociaciones representativas, y también a la política seguida por la empresa en materia de incentivos, liquidaciones y retribuciones; considera que conceder a los directivos retribuciones, liquidaciones e incentivos excesivos, en especial si la empresa atraviesa dificultades, es incompatible con un comportamiento socialmente responsable (Comisión de Asuntos Jurídicos, 28 de enero de 2013).

Hay una opinión muy extendida de que la R.S.E. ha aportado innovaciones en la gestión empresarial, sin embargo en la mayoría de los casos, en lo que respecta a su implementación los cambios han tendido a ser superficiales en lo que se refiere a la influencia de valores, criterios, objetivos y comportamientos éticos que están implementados en las organizaciones empresariales.

Antonio Vives (Vives, 19 de Junio de 2016) sustentó el concepto que sostiene que para muchos directivos, la Responsabilidad Social Empresaria no debe únicamente efectuar donaciones ocasionales, sino que debería que cubrir las áreas de: Gobierno, Ética y Corrupción, Medio Ambiente, Proveedores, Empleados, Comunidad, Clientes y Productos. Algunos directivos empresariales en búsqueda de procurar implementar la Responsabilidad Social Empresaria la suelen asociar a la tenencia de un Código de Ética, pero ello sólo es útil para apoyar el proceso de su cumplimiento, puesto que de lo contrario sería solamente un pedazo de papel (Vives, 19 de Junio de 2016).

Milton Friedman (Friedman, 1962) argumenta que la responsabilidad social de los negocios es sólo una: utilizar los recursos y ocuparse en actividades proyectadas para aumentar los beneficios, mientras se permanezca dentro de las reglas del juego o sea dentro de una competición libre y abierta, sin engaño ni fraude. Para M. Friedman el accionista es el hombre económico interesado exclusivamente en un máximo beneficio a corto plazo, con una consideración mínima de las restricciones legales y éticas.

La posición de Milton Friedman dista de la concepción de R.S.E. ya que no contempla el compromiso ético con los valores del entorno.

El Informe Cadbury deja en claro que las expectativas con respecto al comportamiento empresarial se elevan continuamente, y se espera una respuesta en consonancia por parte de los accionistas, los directivos y los auditores, y que es fundamental la voluntad de mejorar la eficacia por medio de la asunción de

responsabilidades, ya sean de los Consejos ante los accionistas, de los Directores y de los Asesores profesionales (Informe Cadbury, 1992).

Los comportamientos empresariales esperados según la Doctrina Social de la Iglesia (D.S.I.), postulan que “la empresa debe caracterizarse por la capacidad de servir al Bien Común de la sociedad mediante la producción de bienes y servicios útiles”. Y dicho Bien Común debe actuar como mediador de la relación *stakeholders*-empresa, tal como lo expresa Reinhard Steurer (Steurer, 2006, citado en Rivera Rodríguez-Malaber Rojas, 2011, 11).

La estrategia empresarial acorde a una correcta implementación de la R.S.E., consiste en la búsqueda de los mayores beneficios posibles para la satisfacción de los intereses de todas las partes involucradas; asegurando el bienestar de los *stakeholders*, además de la subsistencia y desarrollo de la empresa, asegurando la permanencia de los capitales accionarios; sosteniendo relaciones sólidas entre todos ellos basadas en el cumplimiento de mejores conductas éticas o siguiendo estructuras normativas legales que tiendan a evitar la generación de conflictos.

c. La Responsabilidad Social Empresaria y la Ética

La ética de la Responsabilidad Social tiene en cuenta las acciones que realiza la organización empresarial dentro del marco de lo que culturalmente se considera “ser justo”.

A finales de los años ochenta el concepto de Responsabilidad Social Corporativa evolucionó hacia una perspectiva más integral (Carroll, 1979; Epstein, 1987; Frederick, 1987, citados en Rivera y otros, 2011) que incluye obligaciones éticas (justas) en los negocios.

La ética de la Responsabilidad Social Empresaria, según lo expresa Lugino Bruni, implica que se “nos invita a pensar de un modo nuevo la idea de la actividad económica de mercado, de empresa y de empresario” (Bruni-Calvo, 2009, 26).

c.1. Importancia de los valores éticos empresariales

Adela Cortina (Cortina, 1994) se pronunció sobre los valores éticos expresando que:

La ética empresarial está presente cuando se trata de cuestiones donde se la desgrana, es decir, cuando se habla de cultura de empresa, evaluación de calidad, recursos humanos o capital humano, clima ético, capital social, responsabilidad corporativa, dirección por valores, comunicación interna y externa, balance social, necesidad de anticipar el futuro, independientemente de las cuestiones que contemplan los códigos éticos, auditorías éticas o fondos éticos de inversión (Cortina, 1994, 83).

La cultura organizacional influye en el comportamiento ético de los gerentes. Si la cultura es fuerte y apoya lo que se considera socialmente normas éticas justas, ella influirá positivamente sobre el comportamiento de los recursos humanos. Los comportamientos relacionados con la prédica de la responsabilidad social, la promoción de los empleados que realicen ejercicio de ella, los ejemplos realizados por los altos cargos y por los accionistas que tienen poder de control, marcan pautas de liderazgo que afecta a la cultura de la organización y condicionan su actitud ética.

Mary Parker Follet (Parker Follet, 1996) comentó los deberes sociales del empresario para con la comunidad y estableció que ellos no eran simples temas añadidos a las funciones económicas primarias, ya que “las responsabilidades sociales y económicas eran las mismas” (Parker Follet, 1996, 289).

Más allá de la importancia que tienen los valores empresariales dentro y fuera de la organización, es de reflexionar sobre lo que menciona Antonio Vives (Vives, 2013) en su libro *Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica* volumen II, pág. 28 sobre de la continuidad de la aplicación de una política ética empresarial por parte de los directivos y empleados de las organizaciones empresariales

Argandoña argumenta que la ética individual de los directivos y empleados no es suficiente para asegurar que la empresa lo será. Nos recuerda, muy acertadamente, que el individuo dentro de la empresa se desenvuelve “en estructuras que ocultan la realidad ética de los problemas, que condicionan sus motivaciones o sus incentivos (exigiendo heroísmo para resolver de manera correcta problemas que deberían ser corrientes) o, en definitiva, que hacen difícil la adopción de decisiones moralmente correctas. Por tanto, bueno es que haya personas éticas tomando decisiones, pero debemos cuidar también de cómo las

estructuras, organizaciones y sistemas de incentivos lo hacen posible (o no)... Y otro argumento más: las personas pasan. Y después de un directivo ético puede venir otro no tan ético que, si no se encuentra suficientemente 'conducido' por las estructuras e incentivos, acabará destruyendo la labor de su antecesor" (Vives, 2013, 28, Vol. II).

Las organizaciones empresariales además de contar con directivos y decisores con niveles éticos socialmente adecuados para la toma de decisiones, deben prever desarrollar estructuras de control e incentivos que orienten a los mismos, a fin de determinar un rumbo para la organización basado en los mejores valores éticos. Ese desarrollo garantiza que ante una renovación de quienes adoptan decisiones se continúe con la línea referente a las medidas fundadas en mejores valores y principios.

La implementación de la Responsabilidad Social Empresaria lleva implícita la necesidad de continuidad en el tiempo, siendo los valores éticos estandartes de una cultura organizacional prevista para el largo plazo debido el mayor compromiso con la sociedad que representa. Ese mayor compromiso es reclamado a las organizaciones empresariales por la sociedad, exigiéndoseles asimismo, un cambio en la visión estratégica de corto plazo por una de largo plazo, de forma tal que se asegure la rentabilidad de la empresa, conjuntamente con el desarrollo de la comunidad y el respeto a los *stakeholders*.

c.2. Responsabilidad Social Empresaria, actuación libre y voluntaria, más allá de la Ley

Según Rafael A. Araque Padilla (Araque, 2003), la Responsabilidad Social Empresaria se enmarca en posibilidades de actuación que van más allá del mero cumplimiento de la ley y de respuesta a presiones sociales acuciantes, y que están condicionadas por las características estructurales de los mercados en que la empresa desarrolle su actividad. Esto sitúa una cuota notable de la responsabilidad social en el terreno de la libertad, en la capacidad de iniciativa de la empresa, de manera que la R.S.E se concibe como un acto libre y voluntario.

Tuomo Takala y Paul Pallab (Takala-Pallab, 2000) hablan de voluntariedad frente a una imposición legal o de otro tipo. Según ellos, voluntariedad no es

sinónimo de arbitrariedad; existe voluntariedad cuando la organización es consciente de lo que un acto implica y decide conducirlo de *motu proprio*.

La Responsabilidad Social Empresaria implica el uso de la libertad ante la elección de alternativas, así como el ejercicio de la voluntariedad obedeciendo a la misma conciencia de la organización empresarial que no necesariamente proviene de la ley, si bien resulta conveniente a medida que se logra consenso generar un ordenamiento legal que tienda a asegurar el Bien Común.

Dichas normativa legal que debería determinar el actuar de los agentes decisores, es útil para dar un encuadre mínimo a las decisiones adoptadas en forma colectiva, tal como lo explica Antonio Vives (Vives, 2013), al expresar que:

Es cierto que las personas, dentro de las empresas, actúan a nombre de las empresas y no a título individual y son ellas las que deben ejecutar la responsabilidad social y ambiental. Pero estas ejecutarán lo que colectivamente se haya decidido, [o inducido a pensar] vía las decisiones, los procedimientos y políticas internas a la empresa, que han sido elaboradas por individuos. Si bien la responsabilidad de la empresa de ser responsable recae en los individuos que la conforman, el colectivo es responsable de su implementación y por ello podemos hablar de 'responsabilidad de la empresa'.

También es posible que el colectivo tome decisiones que estén en contra de la ética o sentido de responsabilidad de algunos individuos. De cualquier manera, es claro que la responsabilidad social de la empresa depende de la responsabilidad y ética de los individuos que la conforman, con mayor o menor posibilidad de influencia. Aunque es posible que esa responsabilidad no sea la suma de las responsabilidades individuales (Vives, 2013, 29, vol. II).

De acuerdo a Antonio Argadoña (Argadoña,2007) la R.S.E. “debe fundarse en una concepción de la ética capaz de generar autónomamente normas obligatorias para los agentes, normas que dependen de nuestro interés por vivir una vida humana más razonable, con modelos e ideales humanos asequibles” (Argadoña, 2007, 4).

c.3. La Empresa responsable

Las organizaciones empresariales como sistema abierto interactúan dentro de una comunidad no sólo cumpliendo una función económica de producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, sino también realizando una función social centrada en contribuir al cumplimiento de los objetivos que aporten al bienestar económico y social de la sociedad.

Antonio Vives (Vives, 2011, 5 de octubre, 54) explicita que el papel de la empresa dentro de la comunidad debe generar beneficios a sus dueños y a su entorno al decir:

El papel de la empresa en la sociedad está en hacer negocios que beneficien a sus dueños, pero también a la sociedad. Se está reconociendo que las partes interesadas o afectadas deben ser parte de las preocupaciones de la empresa. Se está reconociendo la necesidad de una visión más amplia, de largo plazo. Lamentablemente la práctica todavía dista mucho de esta visión y aún quedan muchas empresas y ejecutivos que tiene una visión restringida a sus beneficios tangibles y a corto plazo (Vives y Peinada-Vara, 2011).

Dada la dependencia que existe entre empresas y sociedad tanto las decisiones sociales como las de negocios se orientan con un principio de valor agregado, el cual consiste en que la maximización de ganancias está dada cuando se obtienen beneficios para ambos lados. En esta relación mutua entre la sociedad y las empresas, el elemento mediador es el Bien Común, quedando a cargo de la sociedad el cuidado del Bien Común para evitar que se desgaste.

Según cita Antonio Vives (Vives, 2016):

La empresa socialmente responsable es aquella que ha adoptado de forma verificada la integración voluntaria en su gobierno y gestión, políticas y procedimientos las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés (Vives, 16 de octubre de 2016).

Recalca Antonio Vives que para que ser considerada una Empresa Socialmente Responsable, “la incorporación de las preocupaciones que surjan del

dialogo con los grupos de interés debe ser verificada” (Vives, 16 de octubre de 2016), siendo dicha verificación un accionar que contribuye al desarrollo de la sociedad. Asimismo considera que:

Es acertado dar preferencia a las empresas responsables en la participación en los contratos públicos a través de procesos de preselección, por ejemplo dando mayor puntaje a las empresas con ciertas características (no discriminación de género, condiciones laborales favorables, sueldos justos, empleo de discapacitados y otras poblaciones desfavorecidas, etc.). Ello está explícitamente permitido por las Directrices recientes sobre contrataciones de la Unión Europea (Directiva 2014/24/EU) por la que se pueden incluir cláusulas en los contratos que exijan comportamientos responsables. En la selección de los ganadores se debe usar la mejor relación precio-calidad, y esta última puede incorporar incluir consideraciones sociales y ambientales (Vives, 16 de octubre de 2016).

Para ser considerada una Empresa Responsable en ella deben primar principios y valores éticos tales como haber implementado:

- Una visión de la empresa cuya finalidad sea el beneficio social, la calidad de vida y el desarrollo de las personas.
- Una producción de bienes y servicios beneficiosos, es decir que se excluya la producción de aquellos que resulten perjudiciales para las personas, la sociedad o el medioambiente.
- Un compromiso con la generación de empleo en condiciones dignas
- Fomentar en la gestión: autonomía, participación, corresponsabilidad y actividad cooperativa.
- Desarrollar políticas y medidas de fomento de la igualdad de oportunidades entre los trabajadores, incluyendo la inserción socio-laboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral.
- El establecimiento de escalas salariales justas y proporcionales.
- La promoción de la sostenibilidad ambiental
- El impulso de políticas de transparencia y auditoria social.

Con respecto al reclamo de transparencia que se le hace a las organizaciones socialmente responsables, para Byung-Chul Han (Byung-Chul Han, 2013a), dicho reclamo es una coacción sistémica que se apodera de todos los sucesos sociales y

los somete a un profundo cambio. Según dicho autor, ningún otro lema domina en la actualidad el discurso público tanto como la necesidad de transparencia. Ésta en el accionar empresario tiende a eliminar las relaciones simétricas, que tienen por componente al poder.

Las prácticas “políticamente correctas” exigen transparencia y renuncia a ambigüedades con el fin de garantizar la mayor libertad e igualdad contractual que sea posible, tendiendo a eliminar las relaciones simétricas de poder. La sociedad de la transparencia es sociedad de la información, siendo ésta un fenómeno de transparencia.

La utilización que algunas empresas hacen de la R.S.E., tiende a generar una ilusión de transparencia al mercado, estando eso dado por su posibilidad de poder y de dominio.

Las relaciones son tanto más reales, cabales, creíbles y auténticas cuanto más se acercan a las necesidades internas de los individuos, y en ese sentido la implementación de la R.S.E. y consecuente el respeto por los Derechos Humanos, son los principios fundamentales sobre los que deben basarse las mismas.

En una organización empresarial socialmente responsable se debe:

- Lograr que sus directivos mantengan un diálogo comprometido con los *stakeholders*.
- Trabajar para la generación de riqueza a largo plazo, evaluada desde la perspectiva de las partes interesadas y sostenible en el tiempo, preservando el capital medioambiental en general y el capital físico, financiero, humano e intelectual de la organización.
- Realizar la rendición de cuentas ante la sociedad, con transparencia y verificación externa e independiente.
- Asignar deberes a los administradores y directivos relacionados con la Responsabilidad Social, quienes deberán tener un sistema de incentivos congruentes con la misión de la empresa, además de actuar con diligencia y transparencia en sus relaciones con los *stakeholders*, para salvaguardar los intereses de todos ellos, conjuntamente con la supervivencia de la firma.

c.4. La empresa ética sin traicionarse a sí misma en pos del Bien Común

Las empresas socialmente responsables prefiguran un modelo alternativo de economía post-capitalista más ética, justa, sostenible y solidaria.

Esta propuesta económica alternativa que Juan Carlos Pérez de Mendiguren, Enekoitz Etxezarreta y Luis Guridi encuadran en la siguiente descripción:

Frente a la lógica del capital, la mercantilización creciente de las esferas públicas y privadas y la búsqueda de máximo beneficio, persigue construir relaciones de producción, distribución, consumo y financiación basadas en la justicia, cooperación, la reciprocidad, la Economía Solidaria pone a las personas y su trabajo en el centro del sistema económico, otorgando a los mercados un papel instrumental siempre al servicio del bienestar de todas las personas y de la reproducción de la vida en el planeta. (Pérez de Mendiguren, Etxezarreta y Guridi, Abril de 2014)

El Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria -I.A.R.S.E.- (I.A.R.S.E., 2016) con referencia a la empresa que asume conductas para vincular el Desarrollo Sostenible con los intereses de la organización, manifiesta que:

La sostenibilidad en las empresas permite establecer un vínculo entre el Desarrollo Sostenible y los intereses generales de los negocios, adaptándolos como iniciativa estratégica para toda la compañía. Es decir, la sostenibilidad permite ligar las metas de responsabilidad social con las de generación de utilidades y crecimiento de largo plazo. Debe ser medible a nivel de la empresa y para ello debe ser importante para crear indicadores mensurables.

El desarrollo Sostenible dice que como mínimo, las generaciones futuras no deberían quedar peor que las generaciones actuales. Más aún, el stock de capital en una sociedad debería permanecer constante; incluyendo el capital natural y aquel de naturaleza antropogénica, es decir, creado por el hombre como puentes, presas, aeropuertos, fábricas, edificios, etc. (I.A.R.S.E., 2016,48).

Asimismo, el informe agrega que “la sostenibilidad tiene como propósito preservar la capacidad de crear bienestar” (I.A.R.S.E., 2016,48). La aplicación de la R.S.E. no reduce los intereses de la empresa en cuanto a rentabilidad y además asegura el bienestar general de la comunidad en la que se la implementa.

Tomás Melendo (Melendo,1990) considera que la empresa tiene la obligación de subvenir al Bien Común siempre que se respete su capacidad de iniciativa, lógicamente sin pretender regular el contenido de la responsabilidad social; de otra forma, se reduce la libertad de que gozan los seres humanos y las organizaciones.

Los esfuerzos en mejorar la educación ética de los individuos contribuyen decididamente a generar un ambiente donde las empresas tiendan a que su aspiración de lucro esté limitada por los valores imperantes en la sociedad en la cual actúan. Estos esfuerzos son una forma de concebir la relación empresa-sociedad que se aparta de la concepción tradicional de la organización empresarial y considera que ésta, en sí misma, tanto en su configuración como desarrollo, debe poner en el centro de su actividad a las personas y a los procesos que garantizan la propia sostenibilidad, personal, social y medioambiental de la vida.

La existencia de empresas socialmente responsables es trascendental ante la posibilidad de romper la lógica de la máxima capitalista que señala la maximización de beneficios inmediatos como objetivo principal de las empresas, obviando las posibles consecuencias nocivas sobre los propios trabajadores, su entorno social y el medio ambiente. Son estas empresas un modelo alternativo de creación de gestión de actividades empresariales que, partiendo de la rentabilidad necesaria, eficacia y sostenibilidad técnica y financiera, está supeditada al interés social.

El Código del Buen Gobierno de España del 24 de febrero de 2015, que es útil en dicho país como guía del comportamiento empresarial si bien no es vinculante, menciona los principios de maximización de Valor Económico como guía de actuación, y también hace expresa mención sobre la Responsabilidad del Consejo de Administración (Recomendación 12).

...en la búsqueda del interés social, además del respeto de las leyes y reglamentos y de un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las buenas prácticas comúnmente aceptadas, procure conciliar el propio interés social con, según corresponda, los legítimos intereses de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y los de los restantes grupos de interés que puedan verse afectados, así como el

impacto de las actividades de la compañía en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente (Código del Buen Gobierno, 24 de febrero de 2015, citado en Vives, 24 de Abril de 2016).

La Responsabilidad Social Empresaria como compromiso originado en convicciones que desencadenan la adopción de decisiones voluntarias, trasciende el negocio, pero no traiciona sus intereses. Sus acciones basadas en valores éticos socialmente aceptados apuntan a ser justa consigo mismo y con todo su entorno. La empresa no pierde su afán de lucro, sino que lo limita de acuerdo a dichos valores a fin de no dañar los intereses de la sociedad.

La aplicación de la Responsabilidad Social Empresaria, no afecta los beneficios o intereses de la empresa porque al instalar mejores valores éticos en la cultura organizacional se genera un mayor sentido de pertenencia gracias al aumento de la confianza entre las personas que interactúan dentro y fuera de la organización, abarcando tanto a los empleados como a los directivos y accionistas, que son los que influyen mayormente con su comportamiento sobre sus dependientes; además de la importancia de la imagen positiva de la empresa que transmite hacia los que se relacionan con ella por resguardar el Bien Común.

Dicho Bien Común es para San Agustín, el bien individual alcanzado en comunidad. Para Pío XI alcanzar el Bien Común es lograr aquellas condiciones externas que necesita el conjunto de los ciudadanos para el desarrollo de sus cualidades y oficios, de su vida material, intelectual y religiosa. Similar es la visión de Juan XXIII, quien consideró que el Bien Común abarca el conjunto de aquellas condiciones de la vida social con las cuales los hombres, las familias y las asociaciones pueden lograr con mayor plenitud y facilidad su propia perfección (citados en Rodríguez y Rojas, 2011, 6-10).

La religión católica brindó un gran apoyo a la Doctrina de la Responsabilidad Social Empresaria, poniendo en evidencia la importancia que tienen las organizaciones empresariales en el ejercicio de la R.S. debido a su significativa incidencia en la sociedad, y además poniendo de manifiesto la insuficiencia de la acción empresarial para solucionar las carencias sociales, como así también el apoyo que el Estado realiza a las organizaciones no gubernamentales para que cumplan dichos objetivos.

Carlos Cardona (citado por Rodríguez y Rojas, 2011) opina que el Bien Común será mayor cuando las organizaciones trabajan en colaboración con los individuos y grupos con los cuales tienen una relación recíproca que cuando actúan solas (Cardona, 1962, citado en Rodríguez y Rojas, 2011,5).

Según Antonio Vives y Estrella Peinada-Vara (Vives y Peinada-Vara, 2011) el descuido del Bien Común por recurrir a prácticas egoístas como ser aprobar remuneraciones y bonificaciones excesivas a favor de los directivos por lograr maximizar beneficios en el corto plazo, puede sacrificar la inversión en Capital Humano y Social, la protección del medioambiente, las mejoras en la responsabilidad del producto, en innovación y en lograr la aprobación de la comunidad ante otros que tienen costos tangibles en el corto plazo y beneficios no garantizados en el largo plazo.

En relación a las limitaciones para acceder a los máximos beneficios, no existe legislación que controle, salvo en lo que respecta a la exigencia a los directivos de gestionar los recursos de manera prudente, eficiente y eficaz, promoviendo los objetivos de la empresa y evitando que los recursos sean utilizados en beneficios personales de los mismos, en detrimento de los *stakeholders*.

c.5. ¿Quiénes son los *stakeholders*?

Howard Rothmann Bowen (Bowen, 1953), hace más de seis décadas, hizo referencia al concepto de *stakeholders* al mencionar que las decisiones y comportamientos del empresario recaen sobre todas las personas que se interrelacionan con él, al considerar que las decisiones del empresario lo afectan no solamente a él, sus accionistas y sus trabajadores o sus clientes, afectan las vidas y destinos de todos nosotros.

El término *Stakeholder* abarca participantes primarios, públicos y secundarios. Los participantes primarios son aquellos imprescindibles para la existencia de la empresa, ya sean clientes, proveedores, accionistas, empleados, gerentes, etc. con un alto grado de interdependencia con la misma. Los participantes públicos son cualquiera de los diferentes organismos que conforman el Estado. Los participantes secundarios son aquellos que pueden influenciar o ser afectados por

la empresa aunque no participen en las operaciones de la organización, como por ejemplo las organizaciones empresariales, sindicatos, etc. Estos últimos son de importancia significativa por su capacidad para movilizar a la opinión pública a favor o en contra de la empresa.

Según Antonio Vives (Vives, 12 de Julio de 2016) “la R.S.E. es mucho más que una `herramienta para mejorar la rentabilidad” (Vives, 12 de Julio de 2016) dado que ofrece ventajas a todos los *stakeholders*.

Antonio Vives en Cumpetere del 15 de Febrero del 2015 expuso que:

No.... todos los *stakeholders* identificados son materiales. En esto se suele temer al error de omisión y se comente el de comisión, se incluyen algunos que no son materiales. En primera instancia puede ser difícil determinar cuáles son los materiales, pero en el proceso de la determinación de los aspectos materiales y de su priorización se van refinando hasta llegar a un grupo manejable, efectiva y eficientemente. Habrá muchos que, aun siendo afectados, la empresa puede no querer considerar o por lo menos no priorizar. De la misma manera que hay otros que no siendo afectados por las acciones actuales la empresa pueda querer considerar. Lo importante es determinar los *stakeholders* en función de las circunstancias de cada empresa. (Vives, 15 de febrero de 2015).

Para Antonio Argandoña (Argandoña, 1998), los *stakeholders* tienen el deber principal de contribuir a la realización del fin de la empresa, es decir, aportar a su Bien Común, cumpliendo con las prestaciones concretas de trabajo o capital a las que se han comprometido, y contribuyendo a generar las condiciones para que se desarrolle el Bien Común de la empresa, que consistirá en la creación de las condiciones para que cada uno de los partícipes reciba de aquélla lo que razonablemente espera, y a lo que tiene derecho por su contribución, que va más allá de un sueldo o un dividendo. El autor establece que el Bien Común no se restringe a los límites físicos de la organización; debido a que procede de la sociabilidad humana, toda relación social llevará consigo una dimensión de Bien Común (Argandoña, 1998).

Se debe de tener en cuenta que la fuerza más poderosa para determinar cuáles son los *stakeholders* es la de la opinión pública o sea la presión del pensamiento y de los valores de la sociedad. Asimismo de debe considerar que las empresas con

mayor poder, o sea aquellas que tienden a direccionar la evolución del neoliberalismo, cada vez tienen mayores posibilidades de controlar a dicha opinión. De lo que no cabe duda en este trabajo es que el Capital Humano forma parte decidida de dichos *stakeholders*.

Es necesario que todos los sectores de la comunidad en su totalidad se rijan por las mismas reglas de la sostenibilidad, creando así una sociedad sostenible no sólo en cuanto a la calidad de vida de quienes la conforman sino también a las utilidades logradas por las empresas. Al respecto, Stuart Hart (Hart, 1997, citado en I.A.R.S.E., 2016) expresó que “al enfrentarse a clientes empobrecidos, ambientes degradados, sistemas políticos fallidos y sociedades en desintegración, será más difícil para las corporaciones hacer negocios” (Hart, 1997, citado en I.A.R.S.E., 2016, 49).

c.6. Obtención de beneficios y su Distribución

La R.S.E. no es más que hacer bien las cosas pero considerando los valores sociales como elemento clave y una visión clara del futuro de la organización en armonía con el contexto social en el cual se desenvuelve.

Según la Federación Gremial que reúne a empresas del sector industrial de Chile, los beneficios percibidos tras la incorporación de la R.S.E. a las empresas son:

Cuadro V: Beneficios percibidos tras la incorporación de la R.S.E.

Mejora sus relaciones con la autoridad	10%
Mejora sus relaciones con la comunidad	29%
Mayor rentabilidad en el largo plazo	37%
Fortalece la fidelidad de los clientes	22%
Mejora su imagen corporativa y reputación	40%
Mayor compromiso y/o productividad de sus trabajadores	47%

Fuente: Informativo de la industria. Sofofa 2003. Extraído el 10 de diciembre de 2016 desde <http://www.sofofa.cl/mantenedor/detalle.asp?p=12&s=1201&n=10284>

Domingo García Marzá (García Marzá, 1996) afirma que “una organización ética es en general más eficiente y por tal motivo más rentable” (García, 1996,18). Las empresas que sobreviven en el tiempo son las que generan en sus miembros el sentido de pertenencia, las que crean confianza en la comunidad y transmiten una buena imagen a los que se relacionan con ella. Todos estos intangibles constituyen un capital sin precio, que la conforman rentable económica y emocionalmente, convirtiéndose en un capital organizacional capaz de beneficiar a los accionistas.

En algunos casos, la obtención de dichos beneficios económicos, es el único factor que motiva la implementación de la Responsabilidad Social Empresaria, y por tanto, es utilizado como el único argumento y ventaja que la misma provee. Antonio Vives (Vives, 12 de julio de 2016), así lo indica al expresar:

El tratamiento economista es sólo una manera de estimular a la empresa a cambiar su comportamiento y a veces el único que entienden los dirigentes en gran parte porque la gerencia suele estar sesgada hacia los argumentos económicos, desde la misma formación académica, pervertida aún más por los incentivos financieros internos (Vives, 12 de Julio de 2016).

La sociedad debe comprender y hacer responsable al sector empresario por los impactos que este produce y que afecten negativamente a los valores sociales. Esto permite generar un ambiente económico-social en el cual aquellas empresas que cumplen las expectativas éticas que la sociedad espera de ellas por el mecanismo de premios y castigos del mercado, generan un mayor valor para sus accionistas.

El Papa Juan Pablo II, en 1987, en su Encíclica *Centesimus Annus*, establece el papel de los beneficios en la vida de la empresa, indicando que además se deben atender los factores humanos y morales dado que también son esenciales para su subsistencia, al expresar:

Cuando una empresa da beneficios significa que los factores productivos han sido utilizados adecuadamente y que las correspondientes necesidades humanas han sido satisfechas debidamente. Sin embargo, los beneficios no son el único índice de la condiciones de la empresa... Los beneficios son un elemento regulador de la vida de la empresa, pero

no el único; junto con ellos hay que considerar otros factores humanos y morales que, a largo plazo, son por lo menos igualmente esenciales para la vida de la empresa (Juan Pablo II, 1987).

En junio de 2009, el Papa Benedicto XVI formuló la encíclica *Caritas in Veritate* donde expresó:

Las actuales dinámicas económicas internacionales, caracterizadas por graves distorsiones y disfunciones, requieren también cambios profundos en el modo de entender la empresa. ... Uno de los mayores riesgos es sin dudas que la empresa responda casi exclusivamente a las expectativas de los inversores en detrimento de su dimensión social. Debido a su continuo crecimiento y a la necesidad de mayores capitales, cada vez son menos las empresas que dependen de un único empresario estable que se sienta responsable a largo plazo, y no sólo por poco tiempo, de la vida y los resultados de su empresa (Benedicto XVI, 2009).

Ya en mayo de 1891, en la Carta Encíclica *Rerum Novarum*, el Papa León XIII comentando sobre la situación de los obreros, remarcó la existencia de constantes controversias entre éstos y las empresas, debidas ellas a la injusta distribución de los beneficios y a la escasa intervención del Estado en defensa del trabajador al mencionar que:

Despertado el prurito revolucionario que desde hace ya tiempo agita a los pueblos, era de esperar que el afán de cambiarlo todo llegara un día a derramarse desde el campo de la política al terreno, con él colindante, de la economía. En efecto, ...el cambio operado en las relaciones mutuas entre patronos y obreros; la acumulación de las riquezas en manos de unos pocos y la pobreza de la inmensa mayoría; la mayor confianza de los obreros en sí mismos y la más estrecha cohesión entre ellos, juntamente con la relajación de la moral, han determinado el planteamiento de la contienda. ...El asunto es difícil de tratar y no exento de peligros. Es difícil realmente determinar los derechos y deberes dentro de los cuales hayan de mantenerse los ricos y los proletarios, los que aportan el capital y los que ponen el trabajo. ...sin ningún apoyo que viniera a llenar su vacío, desentendiéndose las instituciones públicas y las leyes de la religión de nuestros antepasados, el tiempo fue insensiblemente entregando a los obreros, aislados e indefensos, a la inhumanidad de los empresarios y a la desenfrenada codicia de los competidores (León XIII, 1891).

c.7. Éxito económico y la falta de Ética

Amartya Sen, responsabiliza a la falta de ética, las crisis de los sistemas económicos, y no, al capitalismo. Considera que hay numerosos factores que determinan el éxito de una economía para que esta alcance eficiencia, equidad y rápido progreso, y que dichos factores son la tecnología, el espíritu emprendedor, las destrezas, el liderazgo, las buenas prácticas comerciales, los sistemas fiscales eficientes, la justa oferta de seguridad social y otras políticas públicas.

Además de estos factores, también se requiere la ética empresarial que para ello tiene un papel fundamental. El hecho de que con frecuencia se pase por alto esta relación hace que resulte tanto más crucial investigar y desmenuzar cómo los valores sociales aplicados en las organizaciones empresariales pueden ejercer influencia en el desempeño y logro económico.

El desarrollo eficiente de una economía está condicionado en gran medida por poder recurrir a contratos comerciales, a negociaciones y a un sentimiento de confianza. Ya sea que se trate de intercambio, de producción o de distribución, debemos observar el hecho de que es necesario que diferentes personas lleguen a concertar acuerdos entre ellos, y que deben confiar en que dichos acuerdos serán cumplidos.

Amartya Sen (Sen, 2009) promulga que la Ética Empresarial impacta directa, o indirectamente en las organizaciones porque puede afectar a otras personas y su falta puede lesionar intereses de terceros. En un intento de simplificar su exposición, A. Sen explica que en forma directa, la ausencia de Ética Empresarial podría afectar a la empresa al decir:

Si tomamos primero las conexiones directas, podemos observar que la falta de ética empresarial por parte de una compañía o empresa puede lesionar de manera directa y clara los intereses de la misma. Por ejemplo, la reputación de ser una empresa que se conduce sin normas o de caracterizarse por no dar un buen trato a sus empleados o clientes, o de ser una compañía que daña el ambiente y pone en peligro las condiciones de vida de la población circundante pueden lesionar clara y directamente los intereses comerciales de la propia compañía (Sen, 2009).

Sin embargo, Amartya Sen agrega que las conexiones indirectas son las más complejas de detectar y evitar por el daño que pueden causar a terceros si no se manejan con responsabilidad, y lo explica al decir:

Podría parecer conveniente para los intereses estrechamente definidos de cada una de las empresas hacer caso omiso del daño que sus propias prácticas de comportamiento o normas de conducta causan a los demás. Y sin embargo se conoce a partir de estudios industriales empíricos, así como del razonamiento de las teorías de juego (con juegos tales como el “dilema del prisionero” o el “dilema de la confianza”) el impacto global que dichas transgresiones a la ética empresarial pueden causar, debilitando la economía e incluso las propias empresas por la acumulación de daños indirectos causados por las unas y las otras. (Sen, 2009)

d. La Implementación de la Responsabilidad Social Empresaria

La implementación de la Responsabilidad Social Empresaria requiere de cambios significativos en la visión de la empresa y en el marco de referencia desde el que se establecen sus prioridades.

d.1. La creación de valor y modelos de gestión empresarial

La implementación de la R.S.E. junto con el resto de la gestión de la empresa, crea valor para todos los *stakeholders*, en distinto tiempo y diferentes proporciones para cada grupo, es decir que con prácticas de gestión responsables se crea valor para todos ellos, si bien las proporciones, o el grado en que la empresa comparte el valor y con quién lo hace, es determinado por su gestión, a través de la estrategia adoptada y su implementación. Con un sentido de corresponsabilidad y solidaridad hacia el ser humano, la gerencia con un desarrollo sustentable dentro de la organización busca desarrollar la capacidad de re-descubrir el valor agregado de sus actividades a través de una gestión integral. Se procura minimizar la cantidad de recursos utilizados mientras maximiza la creación de valor en forma eco-eficiente a fin de satisfacer el requerimiento y las necesidades de todos sus *stakeholders*. La R.S.E. se ejerce a través de acciones

basadas en valores que posibilitan el desarrollo de las personas y de la sociedad en un ambiente de respeto, progreso económico y cultural.

Las acciones de la R.S.E. se pueden desencadenar por iniciativa de la dirección, ya sea anticipando las presiones sociales o bien respondiendo a las mismas. Dicha iniciativa resulta difícil de juzgar en la práctica según Manne (Manne, citado en Carroll 1999,276), para determinar si consistió en un mero voluntarismo o en una respuesta a normas y presiones sociales o del mercado.

También Michael Eugene Porter y Mark Kramer (Porter y Kramer, 2006 y 2011) afirman que en la creación de valor empresarial existe una interdependencia fundamental entre las empresas y los intereses comunes de la sociedad y analizan la relación entre ventaja competitiva y R.S.E. Según ellos, las empresas pueden crear valor económico mediante la creación de valor para la sociedad, que los autores denominan “valor compartido”, diseñando y readaptando productos, concibiendo nuevos mercados o redefiniendo la productividad en la cadena de valor. La empresa puede generar prosperidad para la comunidad ya que la sociedad necesita empresas exitosas que creen puestos de trabajo y asimismo, la sociedad puede ofrecer a las empresas trabajadores formados, sanos y productivos.

Además de crear valor con la implementación de la R.S.E., las empresas tienen la obligación moral de colaborar en la solución o corrección de los problemas sociales que ellas han creado o participado indirectamente en su creación. En la mayoría de los casos, resulta menos costoso prevenir sobre los problemas sociales que se pueden generar.

La responsabilidad de los directivos de generar mayores beneficios a fin de cumplir con el deseo de los accionistas, responde al modelo de gestión capitalista; dentro del cual, en alguna medida, la Responsabilidad Social Empresaria se ha propuesto ayudar a condicionar el poder de las empresas con respecto a la sociedad.

En la década de 1970, Milton Friedman (Friedman, citado en Bowie, 1991) afirmó que la única responsabilidad de la empresa debe ser la de generar la máxima riqueza para los propietarios, respetando las reglas del mercado sin engaño o fraude. Para Milton Friedman, la responsabilidad de la empresa consiste

en aumentar los beneficios de todos los accionistas, porque consideraba que si todas las empresas trabajaban de esa manera, al final surgiría lo mejor para todos. Su visión resultó ser limitada porque si busca el bien de todos los afectados por la empresa o *stakeholders*, el beneficio obtenido no es sólo económico sino también social y ambiental, y alcanza también al accionista.

Juan Carlos Gómez Fulao (Gómez Fulao, 2011) sobre un artículo de Friedman, comenta que:

En un artículo publicado en *The New York Times* (13 de septiembre de 1970) Friedman asevera que las corporaciones no pueden tener responsabilidad moral, ya que ésta es prerrogativa solo de los individuos. Las corporaciones son personas superficiales, en consecuencia carece de sentido asignarles responsabilidad. De este modo, los directivos de la corporación resultan meros empleados de sus accionistas y, como tales, tienen responsabilidad directa hacia aquéllos; pero esta responsabilidad consiste en aumentar los beneficios económicos. Sin embargo, Friedman reconoce que cumplir con los deseos de los accionistas no es la única responsabilidad de los dirigentes, pues también se debe actuar conforme a las reglas básicas de la sociedad que incluyen valores éticos y buenas costumbres (Gómez Fulao, 2011, 54).

Referido a la citada afirmación de Milton Friedman, Gómez Fulao (Gómez Fulao, 2011, 37) hace mención a un pensamiento de Javier Flax³.

La empresa sólo tiene una responsabilidad social: usar su energía y sus recursos para actividades que aumenten sus utilidades. En ese sentido, la publicación en 1970 de *The Social Responsibility of Business is to increase its profits* causó enormes repercusiones; allí afirmaba que la única responsabilidad social de las empresas es generar beneficios para sus accionistas, de acuerdo con las leyes de la sociedad en la que operan. Esta responsabilidad hacia los accionistas, motivada meramente de manera pecuniaria, requiere para el mismo Friedman que se realice 'siempre y cuando las empresas respeten las reglas de juego y se dediquen a una competencia franca y libre, sin engaños ni fraudes' (Gomez Fulao, 2011, 37).

^{3 3} *Las limitaciones del pacto Global: hacia una auténtica responsabilidad corporativa en Revista Científica de UCES, vol. XII N°1*

Sobre el mismo artículo de Milton Friedman, Antonio Vives (Vives, 2011) expresó que:

Si se lee bien el artículo se puede apreciar que con lo que estaba en desacuerdo Friedman era con asignarle responsabilidades a la empresa en resolver los problemas de la sociedad y no que la empresa tuviera actividades que hoy llamamos de responsabilidad social. Eso si, siempre y cuando no perdiera dinero en ello (Vives y Peinada-Vara, 2011, 53).

Para la implementación de la R.S.E., en general, muchas empresas recurren a expertos para desarrollar una estrategia a fin de embarcarse en actividades que sean eficaces y eficientes, basadas en expectativas que puedan alcanzar, y apuntan a involucrarse únicamente en las áreas que les permitan conseguir un mayor impacto, que las recompense con una cierta apreciación de la sociedad por los esfuerzos realizados, que se pueda manejar con un modesto aumento de los recursos, y si es posible que proporcione algún rendimiento económico, considerando que una de las responsabilidades que tiene la empresa por naturaleza es ser económicamente viable.

Incluso en algunos casos se plantea la posibilidad de incluir un Departamento de Responsabilidad Social o Gerencia de Sustentabilidad dentro de la estructura de la organización; pero su creación no garantiza el éxito de los objetivos; ya que sólo quien dirige la estrategia organizacional trasladará al resto de la empresa las señales que orienten los comportamientos de todos los que la integran.

El Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria, I.A.R.S.E., (I.A.R.S.E., 2016) con referencia a una eventual Gerencia de Responsabilidad Social afirma que “quien encabece estos sectores, debe ser un delicado pero firme transmisor de nuevos principios, con espíritu docente y convicción seria en lo que predica” (I.A.R.S.E., 2016, 12). Por supuesto, quien encabece un cambio cultural de esta naturaleza debe asumir que el mismo no es instantáneo, sino que la guía de la organización en ese camino es un proceso que requiere de un acompañamiento paciente hasta el logro de los objetivos.

La gerencia debe ser conectora, coordinadora e interactuar entre los distintos sectores internos y externos de la organización, gestionando la planificación, organización, implementación y medición de resultados.

Los modelos tradicionales de comportamiento empresarial, gestión estratégica o, incluso, ética empresarial, no siempre proporcionan una formación suficiente para administrar las empresas en el nuevo entorno donde se le exige responsabilidad al sector empresarial. En consecuencia es necesario integrar la R.S.E. en la gestión de la organización, juicio este basado en que la responsabilidad social está intrínsecamente vinculada al concepto de desarrollo sostenible ya que las empresas deben integrar en sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales (Comisión de la Comunidad Europea- C.O.M., 2002, 347 final). La idea de integrar lo social y lo económico en la gestión se erige como principio orientador de la R.S.E. en el ámbito empresarial.

Antonio Vives (Vives, 24 de julio de 2011) remarca expresamente los aspectos sociales que la implementación de la Responsabilidad Social debe tener en cuenta, al expresar:

La Responsabilidad Social de la Empresa es la parte de la gestión empresarial que comprende el conjunto de prácticas responsables, adaptadas al contexto empresarial y económico, que respaldan el logro de la Sostenibilidad financiera, social y ambiental de la empresa, para cuya evaluación se usan criterios ASG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo, ESG en inglés) (Vives, 24 de julio de 2011).

Asimismo A. Vives (Vives, 2011, 6 de noviembre) considera lo que se debiera hacer con el valor creado y por tanto, afirma que:

Desde el punto de vista de la colocación de recursos de la empresa para mejorar directa o indirectamente la calidad de vida, todo esto forma parte de un continuo, con más o menos superposición, comenzando con la filantropía pura y dura, pasando por la inversión social, inversión de impacto, inversión socialmente responsable, etc. hasta llegar al concepto más completo de la RSE o sostenibilidad (Vives, 2011, 6 de noviembre).

d.2. Mecanismos para la implementación de la Responsabilidad Social Empresaria

Antonio Vives (Vives, 19 de Junio de 2016) agregó que dentro de los mecanismos para la implementación de la R. S. E. se encuentran:

- Desarrollar una declaración de valores y código de conducta para su difusión entre directivos y empleados.
- Desarrollar procesos de consideración de denuncias. Se debiera respetar la política fiscal siendo cumplidores con el pago de impuestos, y evitar: fomentar y aprobar Reformas Laborales para despedir trabajadores con indemnizaciones irrisorias, sustituir el trabajo fijo por empleados incorporados en forma precaria con remuneraciones inferiores y asistir a la devaluación laboral progresiva, a la negación de la negociación colectiva y al debilitamiento sindical. Todas estas actuaciones debilitan la confianza recíproca en la relación empresa y sociedad.
- Con respecto a las cuestiones ambientales es necesario tener presente los problemas relacionados con el ruido y la contaminación del aire, además de utilizar técnicas que permitan el cuidado del consumo de energía, procurando sustituir la energía térmica por fuentes de energía renovable, y establecer el cuidado del consumo del agua, con su posible reutilización, además del reciclaje de algunos residuos;
- Seleccionar proveedores que se manejen con similares principios de responsabilidad;
- En lo que respecta a los trabajadores, se debería mejorar las condiciones de trabajo, tales como mejorar la ventilación y reducir los ruidos de la planta fabril; y en relación a los beneficios laborales se deberían revisar los programas del seguro médico y instituir programas de reconocimiento o premio para los trabajadores más productivos y a los que proporcionan las sugerencias más eficaces para mejorar el ambiente de trabajo.
- En referencia a las acciones con la comunidad se debería asumir un compromiso más proactivo y enfocado que siga un programa coherente con las necesidades percibidas de la comunidad, tratando de no dispersar esfuerzos, enfocando mayoritariamente los mismos en los temas vinculados

a la educación y formación, prefiriendo aquellas necesidades que representen un mayor impacto y que puedan ser observadas y reportadas; asimismo, coordinar ese programa con los municipios para mejorar la efectividad e incluso, establecer alianzas para aunar esfuerzos y mejorar la relación con la comunidad y el gobierno local.

- Respecto a la mejora de la responsabilidad en los productos, se debería mantener un sistema de asesoramiento permanente a los clientes acerca de la correcta utilización de los mismos, y la disposición de los residuos una vez utilizados; manteniendo especial atención en las demás empresas similares para resguardar la fiabilidad de los propios productos. Sobre los clientes, sería prudente lograr una retroalimentación sistemática sobre la satisfacción de los mismos y su opinión sobre el rendimiento de los propios productos.

Sobre la política fiscal que debe implementar una organización empresarial, el Parlamento Europeo, en respuesta a una Comunicación de la Comisión Europea sobre R.S.E., señaló que “considera que la política fiscal de una empresa debe considerarse parte de la R.S.E. y, por consiguiente, que las estrategias de evasión fiscal o de recursos a paraísos fiscales son incompatibles con un comportamiento socialmente responsable” (Parlamento Europeo, citado en Moreno y otros, 2014, 28).

A fin de mejorar la implementación de la Responsabilidad Social Empresaria, la sociedad en su totalidad debieran atender los siguientes aspectos:

- Revisar el sistema de creencias y principios a fin de prevalecer el medio ambiente sobre el sistema total económico y valorar la calidad de vida como valor central tanto para la sociedad como para la empresa. Asimismo, los valores organizaciones y la filosofía de gestión debiera ser cuestionada para propiciar transparencia y solidaridad. La misma debe promover el compromiso y protagonismos de las personas que integran la organización, establecer un fuerte proceso de comunicación, procurar la consolidación de un sistema de gestión participativo y la institucionalización de prácticas y políticas responsables, mantener el programa en el tiempo, garantizar la transversalidad del proceso con gestión integral y compromiso ejercido desde la conducción y trazar en la

gestión productiva políticas de sustentabilidad desde adentro hacia afuera de la organización.

- Potenciar la exigencia social para combatir las malas prácticas empresariales con una ciudadanía activa, consciente y organizada.
- Exigir por ley, aquellos aspectos que son innegociables e incuestionables que afectan la calidad de vida y dignidad de las partes afectadas se debiera no dejarlas al libre albedrío de las empresas. En este sentido José Ángel Moreno y otros (Moreno y otros, 2014) enumeran que debieran ser obligatorias las que están vinculadas a cuestiones de los Derechos Humanos básicos, relaciones laborales dignas, la erradicación de impactos ambientales graves y de prácticas de corrupción, la no manipulación o el engaño de los grupos de interés, la transparencia informativa, la exigencia de garantías independientes sobre la calidad y suficiencia de la información, etc. (Moreno y otros, 2014, 9).
- Generar cambios legales que propicien un sistema de gobierno más responsable.

Para revertir las irresponsabilidades se requiere avanzar en estas medidas las que exigen por parte de la empresa tener voluntad política de influir a nivel nacional e internacional en el funcionamiento del mercado.

Quienes no comparten plenamente los principios de la R.S.E. sostienen que ella acarrea altísimos costos al considerar que su implementación implica disponer de políticas y códigos en múltiples ámbitos, elaborar informes sobre el tema, utilizar herramientas sofisticadas para la aplicación y seguimiento, acogerse a diferentes acuerdos internacionales, nacionales y sectoriales que colaboran con distintas organizaciones sociales, y dedican presupuestos considerables a las políticas de acción social, contratando además consultores, verificadores y asesores.

d.3. Plazo para la evaluación de la aplicación de la Responsabilidad Social Empresaria

Respecto al plazo para evaluar las ventajas obtenidas con la implementación de la R.S.E., Otfried Höffe (Höffe, 2007) sostiene acerca del cortoplacismo que:

El bien de la empresa radica exclusivamente en el valor y en la rentabilidad duradera, o sea, no en la ganancia a corto plazo, sino en el lucro sustentable... El criterio del éxito de una empresa –rentabilidad duradera- no beneficia sólo a los poseedores de capital accionario, sino también a la comunidad (Höffe, 2007, 50).

Antonio Vives (24 de Abril de 2016) explica que si bien se reconoce que el propósito de toda empresa es ganar dinero para sus dueños o accionistas, puesto que sin ellos no se captan los recursos necesarios para constituirla, cuando la empresa crece se incrementan los conflictos entre los diversos objetivos de cada una de las partes que la conforman y que interactúan entre sí, incluyendo a los grupos de accionistas u otros que en muchos casos pueden influenciar en dichos objetivos.

Entre los accionistas, hay quienes compran y venden acciones en el mercado para obtener beneficios en el corto plazo y sólo exigen a los gerentes la obtención de rentabilidad financiera cuasi inmediata; y otros que conservan un horizonte de inversión de largo plazo, con procura de beneficios financieros pero con beneficios también hacia la sociedad, aunque éstos no suelen ser mayoría y pocas veces poseen control de la empresa. Para A. Vives (Vives, 2016) esta situación acontece especialmente en empresas que cotizan en el Mercado de Valores, en tal sentido se expresa diciendo “Cotizar en los mercados de valores suele introducir conflictos de objetivos entre accionistas y directivos con presiones a la obtención de beneficios en el corto plazo, sacrificando el bien de la sociedad que se suele lograr en el largo plazo” (Vives, 24 de abril de 2016).

Antonio Vives (Vives, 2016) comenta los sesgos de las enseñanzas en las escuelas de negocios de la problemática en gestión financiera empresarial, cuyos dos principios de economía conducen a buscar la maximización de los beneficios en la selección de inversiones, considerando que no optimizarlos sería malgastar los recursos y que en general esos beneficios son cuantificables en términos financieros; como también, que el dinero es más valioso en el corto plazo. A. Vives explica que los beneficios pueden ser tanto tangibles como intangibles, cuantificables o no, y que a su vez, si son en el largo plazo no implica que son

inciertos, porque en ese supuesto habría que cuestionarse “¿Por qué el bienestar de mi generación es más valioso que el de mis hijos y nietos?” (Vives, 24 de Abril de 2016). Sostiene que “la empresa no pertenece a los accionistas”, sino que su valor como tal es el del negocio en marcha, es decir suponiendo continuidad; de tal manera que como dueña de sí y dependiendo de la licencia que le da la sociedad para operar, posee una responsabilidad ante la misma. Asimismo, considera que las presiones de los accionistas de obtener el máximo beneficio financiero posible en el menor plazo son incompatibles con el deber de los directivos. Es oportuno considerar que la mayoría de los accionistas no aportan capital a la empresa excepto al momento de la constitución o al efectuar aumentos de capital, y siendo esta un ente jurídico, lo que le conviene en el largo plazo es lo que le conviene a la sociedad, y en caso de existir algún desvío se debe actuar como sociedad para corregirlo.

José Ángel Moreno Izquierdo (Moreno Izquierdo, 2016) sostiene respecto del cortoplacismo que “la empresa responsable es ante todo la empresa inteligente, la empresa capaz de entender cuáles son sus verdaderos intereses a largo plazo y capaz también de no supeditarlos por consideraciones cortoplacistas” (Moreno Izquierdo, 2016, 9 de mayo 2016).

El desempeñarse en cualquier actividad dentro de una definida concepción ética implica actuar en un determinado sentido y no se puede fijar plazos de caducidad. La Responsabilidad Social Empresaria es un concepto de largo plazo, ya que es una elección de una forma de accionar frente a la comunidad. Sus resultados no pueden llegar en forma inmediata porque los factores a los que apunta no son de rápida obtención, si bien seguramente en el corto plazo algunos indicadores demostrarán que no sólo existen costos por su implementación, sino que van surgiendo indicios de mejoras en las relaciones con los distintos *stakeholders* y el entorno en general. La especulación en las inversiones puede implicar una ganancia rápida que, para cualquier inversionista, podría resultar muy interesante pero sólo es aceptable en la medida que no dañe los intereses de las partes interesadas ni a la sociedad. Por otra parte, si existieran operaciones de ganancias fugaces que no perjudiquen a la sociedad, no existirían motivos para no realizarla.

Si bien es obligación de los directivos desarrollar operaciones que permitan la obtención de beneficios para sus accionistas así como la subsistencia de la empresa, dentro de los objetivos empresariales también se encuentra ofrecer bienes o servicios que satisfagan las necesidades de quienes los adquieren y cumplir una función social en cuanto a la generación de empleo, lo que presupone una determinada calidad de vida para muchas familias. Sólo resulta admisible toda actuación directiva en tanto no cause un perjuicio presente o futuro a todas las partes con las que se relaciona y el contexto que la rodea en general. Dentro de los daños posibles se deben considerar no sólo las acciones que perjudican a las partes interesadas, sino también la inacción. De tal manera que no sólo se es responsable por los actos que produzcan algún daño, sino también por el silencio cómplice ante la realización de un perjuicio y la omisión de acciones en defensa de elevados valores éticos.

d.4. Dificultades y limitaciones de la implementación de la Responsabilidad Social Empresaria. Posturas contrarias

Conceptualmente se entiende a la Responsabilidad Social Empresaria como una herramienta o como una inversión de largo plazo.

Sin embargo, la decisión de asumir criterios responsables se encuentra condicionada por diversos factores como la rentabilidad de los accionistas, el diálogo que presuntamente se efectúa con sus *stakeholders* que se realiza en condiciones distintas de poder, y los códigos voluntarios sobre dicha responsabilidad que no pueden producir resultados por su condición declarativa, hasta tanto no haya normas que hagan cumplir sus principios además de asegurar una supervisión periódica, entre otros que la limitan y en muchos casos resultan ser las bases de las posturas contrarias a la R.S.E.

Dentro de las limitaciones y condicionantes de la implementación se encuentran:

d.4.1. La Incertidumbre por el largo plazo

La lejanía del largo plazo, resulta un obstáculo difícil de sortear porque requiere confianza sobre un resultado que a hoy es incierto y además porque se debe renunciar a percibir los beneficios posibles que se logran en el corto plazo.

d.4.2. La falta de certeza en el logro de objetivos

Como los efectos positivos de la Responsabilidad Social Empresaria son generalmente a largo plazo, y hasta tanto no se perciben los resultados favorables de su implementación, se suele dudar sobre si dichos objetivos realmente se logran.

La certeza depende de la percepción que cada empresa tenga sobre los efectos que pueda reportarle la implementación de la R.S.E. Por regla general, la decisión de su implementación se adopta si los costos de la inversión resultan inferiores a los beneficios obtenidos en el largo plazo. De esto surge precisamente la mayor falta de certeza.

En relación al costo de la inversión actual, Antonio Vives (Vives,19 de junio de 2016) comenta que muchos gerentes, en relación a la aplicación de la R.S.E., son escépticos considerando que es difícil alcanzar los beneficios que implica ser una empresa responsable; si bien, se expande la idea de que su implementación conlleva la posibilidad de captar nuevos mercados, el aumento de productividad de los trabajadores, la oportunidad de construir el Capital Social en la comunidad en la cual la organización empresarial se halla ubicada, la reducción de costos en los materiales y servicios utilizados como insumos para la producción. No obstante, las ventajas potenciales mencionadas se reconoce que ser una empresa socialmente responsable también conduce al aumento de los costos relacionados a su implementación.

d.4.3. El poder del mercado

Entre los criterios más arraigados está que las malas prácticas de las grandes empresas derivan de poseer un gran poder sobre el mercado, con lo cual es relativamente poco lo que la R.S.E. puede influir sobre ellas.

Dicha desatención puede plantearse aún cuando la empresa considere que los reclamos de las partes interesadas son legítimos, si bien sólo atenderá a aquellos que provienen de sectores que pueden ejercer alguna presión sobre ella.

d.4.4. La penalización del mercado

Un factor que considera la aplicación de la R.S.E. es que el mercado valora positivamente el comportamiento responsable de las empresas. Aunque no siempre es seguro que si la empresa se desenvuelve responsablemente obtenga el reconocimiento adecuado por parte de los grupos de interés, como ser que los clientes le compren fielmente, que los inversores inviertan en forma constante, que los empleados trabajen en forma más comprometida y eficiente y que todos los demás *stakeholders* contribuyan positivamente.

d.4.5. El sistema económico liberal en el que se implementa

En el sistema económico liberal, el mercado según Bruni-Calvo (Bruni-Calvo, 2009), es una expresión de la sociedad y refiriéndose a las empresas lo expresa diciendo:

Nos interesa subdividirlas entre aquellas que ven lo económico y los mercados como constructores de lo social, y aquellas, en cambio, que consideran lo económico en conflicto ... con lo social. La tradición de la economía política liberal debe incluirse entre las primeras, mientras que la tradición sociológica entre las segundas..... Los teóricos de la economía liberal.... Consideraron, de hecho, el mercado como una expresión de la sociedad civil, el desarrollo económico indicador también del desarrollo cívico y la libertad económica como una precondition para todas las otras libertades. En particular la extensión de los mercados y de su lógica es considerada, por esta tradición, la *condición sine qua non* para un auténtico ligamen social, ya que el mercado libera de relaciones no elegidas, verticales y asimétricas y crea las condiciones para una sociabilidad horizontal entre sujetos, en principio iguales y libres.... (Bruni-Calvo, 2009, 52-53).

La tradición política liberal se basó, entre otras cosas, en que el mercado era el medio de civilidad, aunque no es en sí mismo el lugar de una genuina sociabilidad y no garantiza la libertad y/o la igualdad.

Sin embargo el mercado no es éticamente neutral, ya que por detrás de la aparente libertad e igualdad se oculta la no-libertad y la desigualdad en las relaciones.

Andrew Hacker (Hacker, 1963), en *The New York Times Magazine* del 17 de noviembre de 1963, reprocha el compromiso corporativo en asuntos sociales: “la única responsabilidad de las corporaciones es obtener beneficios, contribuyendo de este modo a un sistema económico próspero”.

Theodore Levitt (Levitt, 1958), al respecto dijo que “el evangelio de la responsabilidad social es esencialmente hipocresía, dado que la necesidad de mostrar beneficios actuales en el negocio es tan grande que el interés propio necesariamente excluye el servicio público” (Levitt, 1958, 47). Para T. Levitt “bienestar y sociedad no son el negocio de la corporación de negocios. Su negocio es hacer dinero, no la música suave” (Levitt, 1958, 47).

En general, el sistema económico fomenta la irresponsabilidad social empresaria ya que es cortoplacista, con hegemonía y condicionamiento creciente de los mercados financieros mediante la financiación de la actividad empresarial, persecución del máximo valor a corto plazo para los accionistas y de la concentración del poder de los mismos, intensificación de los fenómenos de externalización, subcontratación y deslocalización, deterioro de las condiciones y de los derechos laborales, intensificación de las desigualdades en el seno de la empresa, etc.

Una sociedad éticamente responsable es aquella liberada de la lógica economicista del mercado porque se desenvuelve con una conciencia que fomenta la construcción de una sociedad civil éticamente solidaria que se inserta en instituciones eficaces y justas y se apoyan sobre la confianza, el Capital Social y la virtud cívica de sus habitantes.

d.4.6. La mayor eficiencia en la implementación

Las empresas en los países desarrollados son más cuidadosas en sus actuaciones e impactos que las ubicadas en los países más desfavorecidos, y por tanto, su preocupación hacia la sociedad conlleva una mayor eficiencia en la implementación, acompañada de mayores controles.

Existe la creencia de que la R.S.E. es sólo aplicable a las grandes organizaciones; sin embargo el nivel de eficiencia con que se implemente depende del nivel de compromiso en los grupos de interés y en la relación con los mismos.

Para determinar el valor compartido que se requiere crear y el nivel de exigibilidad de los grupos de interés es imprescindible tener con ellos un diálogo y generar una cultura de prevención a fin de promover soluciones más eficientes, establecidas mediante procesos dinámicos, cuyos resultados deben ser revisados periódicamente.

Para determinar una implementación eficiente en Argentina, muchas empresas se encuentran con barreras internas mayormente sociales, y externas tanto económicas como políticas. Las empresas argentinas deben sortear una fuerte presión impositiva, elevadas cargas sociales, aumentos de costos y presión inflacionaria que dificultan los cambios estructurales y de equipamiento más eficientes que son uno de los pilares de la implementación de la R.S.E.; si bien ante dichas ausencias se deben apoyar en la creatividad y predisposición del personal para mejorar la eficiencia.

d.4.7. Diferencia de criterios en relación al concepto de Valor y Objetivos

Existen muchas controversias en relación a la Responsabilidad Social Empresaria, en especial, en cuanto a las diferencias que existen sobre valores, objetivos, criterios y conductas que deben asumir las empresas a fin de ser considerados agentes socialmente positivos. Dichas diferencias suelen estar originadas no solamente en diversos puntos de vista económicos sino también por cuestiones éticas, ideológicas y políticas.

Se dificulta interpretar la aplicación de la R.S.E. alineándola al negocio, y considerarla como un instrumento para alcanzar los objetivos. El Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria -I.A.R.S.E.- (I.A.R.S.E., 2016) sostiene que es difícil:

Que se comprenda que la sustentabilidad es igual a rentabilidad, y que los objetivos comerciales de la empresa deben estar en concordancia con la estrategia de sustentabilidad y viceversa. Superar estas barreras implica

trabajar en conjunto con todas las gerencias, tener un interlocutor válido en la Alta Dirección, capacitar paulatinamente a todo el personal, sobre todo a gerentes y jefaturas, y tener constancia (I.A.R.S.E., 2016, 32).

d.4.8. Conversión falsa

Muchas empresas mejoran su responsabilidad social sólo superficialmente a fin de convencer a la sociedad de su conversión en modelos de conductas ciudadanas.

Sin embargo, la R.S.E. es un forma de gestionar que se debe aplicar de manera integral a toda la organización, todas las áreas de la empresa deben mostrar la misma orientación hacia la R.S.E. tal como lo expresan Joseph A. Petrick y Robert F. Scherer o Nabil A. Ibrahim y John P. Angelidis (Petrick y Scherer o Ibrahim y Angelidis, citados por Jones, 1999).

Lise Kingo (Kingo, 2016, citada en I.A.R.S.E., 2016) acentúa la trascendencia de la R.S.E. y la necesidad de transformar a toda la sociedad en protagonista e impulsora de la misma, al decir:

Ésta es una guía de camino de vida sustentable para toda la gente de Tierra. Trata de esperanzas y sueños de un futuro mejor, el cual podemos transformarlo en realidad juntos. Es acerca de conectar las mejores ideas y personas, co-creando nuevas soluciones y comunicándoselas al mundo. Hagamos que este movimiento sea grande, fuerte e innovador. Hagamos la diferencia, y hagámoslo ahora (Lets make this movement big, strong and innovative. Lets make a difference. The time is now). (Kingo, 2016, citado en I.A.R.S.E., 2016, 34).

Los verdaderos propulsores de esta forma de vida empresaria la consideran una oportunidad que tiene la sociedad de unirse para vivir mejor, y resulta inadmisibles plantear sus fundamentos simplemente como una máscara o imagen de atracción.

d.4.9. La búsqueda de impactos de reputación solamente: ¿Es la Responsabilidad Social Empresaria parte del marketing?

La R.S.E. no es sólo imagen ni publicidad, sino que se trata de un modelo de gestión que genera valor no sólo para la sociedad y las partes interesadas, sino también, y sobre todo, para la propia empresa aunque lo haga de forma difícilmente cuantificable, un poco difusa y apreciable sólo a medio y largo plazo. (Moreno y otros, 2014, 4).

Muchas empresas buscan impactos positivos en su reputación a través de acciones tales como la inserción laboral de incapacitados, ejecución de buenas políticas medioambientales, implementación de adecuados Códigos de Ética Empresarial, presentación de Informes de Sostenibilidad, etc., pero por otra parte vulneran aspectos legales, laborales, fiscales, etc.

Cuando la sociedad advierte que la R.S.E. es utilizada por la empresa como una simple estrategia de imagen o de marketing, su falsa aplicación no alcanza la faceta de fortalecimiento de su reputación. Esto ocurre cuando las empresas aún admitiendo la existencia de intereses diferentes de las partes interesadas, aplican la R.S.E. para generar mayores beneficios a los accionistas y no un valor socialmente compartido y equilibrado, utilizando a la R.S.E. como una simple maniobra de distracción a fin de vender más, convencer mejor, mejorar su imagen y mitigar las resistencias.

Algunos autores interpreta a la R.S.E. como parte integrante del marketing y al analizarla bajo ese enfoque, Javier Barranco Saiz (Barranco Saiz, 2013) manifiesta:

Que al igual que el marketing, la R.S.E. busca la satisfacción de los Grupos de Interés: de sus clientes y de los otros colectivos relacionados con la empresa o sea que se puede afirmar que la R.S.E. tiene que ver con las cosas que deben hacerse para atraer y conservar al cliente (Barranco Saiz, 4 de junio 2013).

Charles W. Gross y Harysh L. Verma (Gross-Verma, 1977) también argumentaron a favor de una equiparación entre marketing y la R.S.E. A su juicio, los problemas sociales son simplemente oportunidades de marketing,

caracterizadas por necesidades insatisfechas en el mercado; así, en la medida en que el concepto marketing implica la búsqueda de la satisfacción del cliente como medio de alcanzar las metas organizativas, consideran que ello da contenido a lo que se ha venido a presentar como una nueva filosofía de negocio: la R.S.E. (Gross y Verma, 1977, 75-82). Dado que una determinada transacción puede implicar reacciones de individuos que no fueron el foco hacia el cual se dirigió de la acción de la empresa, cualquier decisión adoptada por los responsables de marketing, puede producir efectos no contemplados. Por tanto es imprescindible conocer la posibilidad de que se produzcan esos efectos a fin de prevenirlos o atenuarlos.

También en el plano internacional, a partir de la interconexión económica, se pueden presentar en las actividades en marketing, otros problemas tales como: divergencias morales y legales entre los diferentes países, la protección de datos personales, el desbordamiento de información para los clientes, o la ausencia de control.

Según Rafael Ángel Araque Padilla y María José Montero Simó (Padilla y Simó, 2006), al ser el marketing un factor que repercute indefectiblemente en la sociedad, la empresa puede asumir su Responsabilidad Social desde tres perspectivas:

- Fines reputacionales, en la cual el marketing instrumentaliza la R.S.E. con fines comerciales, aprovechando el discurso de la R.S.E. para mejorar la imagen de la empresa en el mercado, pudiendo no ser más que un elemento discursivo que no da lugar a acciones sociales o traduciéndose en determinadas acciones sociales que se llevan a cabo en la medida en que se genere en dicha acción un beneficio para la organización, es decir que bajo esta visión a la R.S.E. se la considera simplemente una cosmética que oculta los criterios empresariales propios del neoliberalismo;
- Con fines de legitimación, es decir que la R.S.E. se interpreta como una posición ideológica para conservar las estructuras de poder y evitar introducciones de nuevos controles institucionales sobre el poder empresarial;

- Como Elemento indispensable para la construcción social, utilizando al marketing como vehículo para canalizar una implementación sincera de la R.S.E., indagando en el interior de la organización y fomentando cambios a fin de mejorar la calidad de las decisiones empresariales.

La responsabilidad social está intrínsecamente vinculada al concepto de desarrollo sostenible: las empresas deben integrar en sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales (Comisión de las Comunidades Europeas –COM-, 2002, 347 final). La idea de integrar lo social y lo económico en la gestión se erige pues como principio orientador de la R.S.E. en el ámbito empresarial.

Rafael Ángel Araque Padilla y María José Montero Simó (Padilla-Simó, 2006), comparten en *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible* (COM, 2002) el concepto de que la R.S.E. debe ser implementada mediante una “gestión integrada” y critican el paternalismo implícito en la realización de acciones caritativas desconectadas de la gestión normal de la empresa. Es necesario integrar la R.S.E. en la gestión económica de la organización, dada la indefectible repercusión de la empresa en la sociedad. Asimismo, comparten el pensar de Donald P. Robin y R. Eric Reidenbach (Robin y Reidenbach, 1987) en cuanto a que cualquier planteamiento de la Responsabilidad Social en marketing debe pasar por una integración de criterios no económicos en la estrategia empresarial.

d.4.10. La aplicación de la Responsabilidad Social Empresaria y la responsabilidad del accionista controlante

Es de destacar que, la bibliografía sobre R.S.E. utiliza referencias al “comportamiento social de las empresas”, sin profundizar que dicho comportamiento puede estar condicionado por el accionista controlante del capital social.

Cuando el accionista con poder de control asume una posición socialmente responsable se genera un impacto importante en la sociedad. Tal fue el caso de la actitud tomada, entre otros, por Bill Gates y Warren Buffet de donar parte significativa de sus fortunas para contribuir a solucionar problemas en regiones

económicamente menos favorecidas. Sin embargo, cabe destacar que dichas fortunas se hicieron en base a prácticas empresariales que a menudo han sido tildadas de “monopólicas” lo que ha llevado a la corporación Microsoft muchas veces ante la Comisión Europea y ante el Departamento de Justicia de los Estados Unidos de América. La presión social, al negar respetabilidad a este tipo de accionistas con poder de control, promovió que éstos realicen acciones de responsabilidad social al efecto de mejorar su aceptabilidad social. En 2004, Bill Gates encabezó la lista de los mayores filántropos del mundo donando cerca de 30 mil millones de dólares. Él y su esposa, fueron galardonados con el “Premio Príncipe de Asturias a la Cooperación Internacional” valorando el jurado “el ejemplo que representan de generosidad ante los males que asolan el mundo”. Sin embargo, conviene recordar que dichas contribuciones en buena parte permiten la deducción impositiva de las mismas de acuerdo a la legislación fiscal de los Estados Unidos de América.

Joseph Stiglitz (Stiglitz, 2004) subraya que “maximizar la riqueza para los accionistas no necesariamente conduce a la eficiencia económica ni alcanza otros objetivos tales como la justicia social, la protección del medio ambiente o el respeto a los derechos humanos” (Stiglitz, Noviembre 2004).

e. La Responsabilidad Social Empresaria y los Recursos Humanos

Según comenta Antonio Vives (Vives, 19 de Junio de 2016), en la implementación de la Responsabilidad Social Empresaria resulta clave asegurarse, el desarrollo, la evaluación y la promoción del personal cuyos valores sean consistentes con los valores y objetivos de la responsabilidad social de la empresa. De tal manera, el área de Recursos Humanos mantiene un papel preponderante en la implementación y desarrollo de la R.S.E. dentro de la organización al asegurar la participación de los empleados en ese esfuerzo y proporcionar información a los administradores para mejorar el compromiso en pos del cumplimiento y logro del programa establecido.

Uno de los principales desafíos de los decisores que implementan la R.E.S. es aplicar una visión transversal, no tomando decisiones aisladas y especialmente en

el área de Recursos Humanos ofrecer a las personas las herramientas claves para su desenvolvimiento.

Para Byung-Chul Han (Byung-Chul Han, 2013b) el Yo como proyecto, que cree haberse liberado de las coacciones externas y de las coerciones ajenas se somete a coacciones internas y a coerciones propias en forma de una coacción al rendimiento y la optimización. Según este autor (Byung-Chul Han, 2013a) la propia explotación es más eficaz que la explotación extraña, pues va acompañada del sentimiento de libertad. Asimismo desarrolla que (Byung-Chul Han, 2013b) el sujeto del rendimiento que se pretende libre, es en realidad un esclavo. Es un esclavo absoluto, en la medida en que sin amo alguno se explota a sí mismo de forma voluntaria. El hombre genera su propia explotación como fuente de trabajo, porque persigue su optimización y mayor rendimiento, acotando su libertad.

Las motivaciones que pueden generar esta explotación pueden provenir de la necesidad económica, de la necesidad de valoración y reconocimiento y de la necesidad de auto-realización. La empresa tiene la posibilidad de intervenir incluso para sacar provecho de esas necesidades a fin de explotar al trabajador, y aún más si puede lograr difundir que es real la libertad creída a través del sentimiento de pertenencia a la organización empresarial.

Según Byung-Chul Han (Byung-Chul Han, 2014), la sociedad en su permanente evolución es la que determinará cuál será el papel que la empresa tendrá respecto a sus recursos humanos. En un análisis descarnado y tal vez pesimista de la citada evolución de la sociedad, eventualmente se podría llegar a la conclusión de que la evolución del capitalismo, en su versión neoliberal, tiende a intensificar el control sobre el Capital Humano para aumentar la productividad implementando la “psicopolítica” la cual al decir de Byung-Chul Han (Byung-Chul Han, 2014) “instituye entre los individuos una rivalidad interminable a modo de sana competición, como una motivación de excelencia... La cual es una técnica de dominación psicopolítica del régimen neoliberal”. (Byung-Chul Han, 2014, 32-33)

En consecuencia, vemos que se pueden establecer pautas de explotación de los recursos humanos, tanto de la empresa como del trabajador.

Sólo si la empresa se desempeña con valores éticos, fundados en los principios impuestos por la Responsabilidad Social Empresaria, tenderá que sea justa la entrega del esfuerzo humano evitando abusos por parte de la organización empresarial.

f. Los Derechos Humanos y la Responsabilidad Social Empresaria

Los Derechos Humanos propios del Capital Humano están íntimamente vinculados a la Responsabilidad Social que deberían asumir las organizaciones empresariales. Dado que han sido promovidos por organizaciones internacionales, por ejemplo la O.N.U., o por organizaciones de la sociedad civil, surgió la concepción de que la citada Responsabilidad Social no es un tema del que deban ocuparse las organizaciones empresariales. Dicha pensamiento lleva implícito una percepción equivocada dado que las empresas tienen fuerte incidencia sobre dichos derechos. Tal es el caso de: la erradicación del trabajo infantil, el reconocimiento de la negociación colectiva de trabajo, el derecho a condiciones de trabajo y a remuneraciones dignas, el derecho a una capacitación constante y al reconocimiento salarial del mayor valor que dicha capacitación genera en el resultado empresarial. Es de hacer notar que históricamente ha primado el concepto de que, salvo que exista una legislación que obligue a su cumplimiento, las organizaciones empresariales suelen ser reacias a reconocer dichos derechos, evidenciándose esto en la permanente “lucha” que se reactiva entre el capital y las condiciones en las que se desarrollan los Recursos Humanos.

En el “Informe del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas” elaborado por John Ruggie (Ruggie, 2011) aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el 2011, se establece como principio rector que “una empresa no podría alegar que, por que el Estado no ha cumplido su obligación de proteger al Capital Humano, no se le puede asignar la responsabilidad de respetarlo”. (Ruggie, 2011, marzo de 2011). El informe de “Ruggie” aspira a Proteger, Respetar y Remediar las vulneraciones a una interpretación ambiciosa y progresiva de las grandes convenciones sobre la dignidad humana y sobre el trabajo decente.

De la lectura del citado informe, y teniendo en cuenta la necesidad de respetar la Responsabilidad Social, este trabajo insiste que las organizaciones empresariales deben implementar la R.S.E. no sólo porque otorga a la empresa ventajas competitivas en el largo plazo a través de la mayor productividad de su Capital Humano, además de que genera rebajas significativas en sus costos por la reducción de los riesgos de operación, sino también porque es esencialmente un valor ético que se debe imponer en la sociedad.

La organización empresarial que al implementar la R.S.E. protege y fomenta el crecimiento de su Capital Humano mejora competitividad en el medio y largo plazo, teniendo en cuenta que competitividad quiere decir generar un producto de calidad con una relación calidad/precio tal que haga atractivo ese producto a los clientes, lo que se traduce con el tiempo en una mayor clientela.

No es ajeno a la consideración que se realiza en este trabajo que las ventajas mencionadas sólo se producirán en la medida en que los clientes y el mercado las reconozcan y premien. En consecuencia, corresponde a la sociedad civil promover la implementación de dichos derechos y reconocer favorablemente a las empresas que así lo hagan. La moral y los valores socialmente aceptados, aunque sean acordados por muchos, no por eso alcanzan la necesaria validez requerida para transformarse en normas obligatorias: el carácter obligatorio de la moral es puramente subjetivo.

De acuerdo con Roberto Vernengo (Vernengo, 2005):

Todo orden social, en cuanto regido por un conjunto de normas, idealmente consistentes y materialmente compatibles, tiene alguna racionalidad interna que cabe desentrañar. Esa racionalidad interna es puramente circunstancial: en una cierta situación concreta dada, el estatuto normativo de los casos posibles tiene que ser suficientemente consistente (Vernengo, 2005, 256).

Atento a la diversidad de los derechos humanos que podrían incumplirse, no resulta factible generalizar su regulación. Esta cuestión origina uno de los mayores interrogantes en relación a la implementación de dichos derechos mediante su imposición legal obligatoria a las empresas. Algunos podrían exigirse mediante la presión de la sociedad civil, a través de los clientes, de los

consumidores, y de los dueños o accionistas; pero en la práctica no ocurre, no obstante ello algunos segmentos de la sociedad civil exigen responsabilidades a las empresas.

Otro tema a esclarecer es determinar cuáles son los derechos humanos que debieran ser regulados y la forma en que se puede realizar dicha regulación ya que se incluyen algunos como el derecho al descanso, el derecho a opinar, el derecho a una remuneración justa, el derecho a igual remuneración por el mismo trabajo, derecho a disfrutar de la vida familiar, a la salud mental y física, entre otros; que distan en su peso, de otros tales como el derecho a la vida el cual se halla a otro nivel.

Cabe además tener en cuenta que muchos de esos derechos ya se encuentran regulados. En general, el Estado puede intervenir directamente normalizando y consecuentemente obligando a las corporaciones a adoptar una determinada conducta pero la responsabilidad de cumplir con la normativa estatal recae en el caso de las organizaciones empresariales con responsabilidad jurídica recae en el management y/o directorio y no en la persona dueña del capital mayoritario quien es la que tiene el poder para la designación y/o remoción de dichos mandatarios.

De tratarse de derechos que se encuentran regulados, se plantea mayoritariamente que su violación se debe a la existencia de una impunidad, ocurriendo esto en especial en países en vías de desarrollo en donde existen casos de trabajo en condiciones de cuasi esclavitud o discriminación racial o de sexo.

f.1. La regulación del Estado y la Responsabilidad Social Empresaria

Se destaca la postura de Aleksander Solzhenitsyn citado por Mintzberg (Mintzberg, 1992):

Una sociedad en que no existe otra escala de valores que la ley, no es una buena sociedad para los seres humanos. Una sociedad que se basa en la letra de las leyes y que no puede ir más allá, no está aprovechando todas las potencialidades existentes en los seres humanos (Mintzberg, 1992, 701).

De acuerdo a Henry Mintzberg la naturaleza voluntaria de la R.S.E. debería ser suficiente para adoptar un compromiso efectivo a fin de evitar los efectos externos negativos; sin embargo, no será suficiente en todos los casos y se requiere la existencia de normativas que remuevan los obstáculos que se puedan presentar.

Por tratarse acciones que conducen hacia el Bien Común, alcanzado a través de conductas de mayor nivel ético y responsable, surgidas de decisiones voluntarias y libres, y en especial conscientes, resulta redundante la obligatoria existencia de normas que rijan esos comportamientos. No obstante, por la naturaleza misma del ser humano, se hace imprescindible la regulación de aquellos actos que dañan a los sectores socialmente más débiles. Se debe analizar en profundidad la regulación porque la misma siempre será influenciada por las costumbres del lugar en el cual se apliquen, por las situaciones de poder y por la gran cantidad y diversidad de hechos que pueden resultar tipificables y reconocidos como atentatorios a la convivencia social.

Antonio Vives (Vives, 12 de julio de 2016) analizó un artículo de José Ángel Moreno Izquierdo del 7 de julio de 2016, quien consideró que para lograr la responsabilidad de las empresas es necesaria una mayor presión política la cual:

Tiene que materializarse en muchos campos... una regulación más severa de los mercados financieros que desincentiven el cortoplacismo de inversores y financiadores... a través de leyes y medidas de política económica que impidan o dificulten prácticas empresariales patológicamente irresponsables... a través de una mayor presión para el cumplimiento de los derechos humanos en todo la cadena de valor y para un cumplimiento tributario más responsable de la sociedad Políticas de compra pública decididamente impulsoras de la R.S.E.... a través de cambios legales en los sistemas de gobierno corporativos que posibiliten gobiernos más plurales y participativos ... de políticas orientadas a poner freno al crecimiento del poder de las grandes corporaciones (Moreno Izquierdo, 7 de julio de 2016 citado en Vives, 12 de julio de 2016).

Según Henry Mintzberg (Mintzberg, 1992) “las restricciones impuestas por el gobierno tienden a desarrollarse alrededor de aquellas normas sociales que necesitan un estricto cumplimiento” (Mintzberg, 1992, 61). A lo expuesto por H.

Mintzberg se puede agregar que dichas normas dependen en definitiva de lo que interpreta el gobierno de turno.

Antonio Vives (Vives, 12 de julio de 2016) agregó que tanto el gobierno como la sociedad no deben ser indiferentes ante la irresponsabilidades empresariales, si bien destacó que hasta tanto las empresas no implementen la R.S.E. como herramienta para mejorar las prácticas interactivas con el entorno, se debe ejercer el control del gobierno como medio de presión para su implementación obligatoria. A. Vives especifica que a las empresas los beneficios que provee la implementación de la R.S.E. les permite:

El mantenimiento de reglas justas y claras y la eliminación de trabas para la operatoria empresarial, el mantenimiento de un clima macroeconómico conducente, la promoción de prácticas responsables ejerciendo su poder de compra, la implementación de estrategias de competitividad responsable, dar el ejemplo de responsabilidad en la gestión de recursos públicos, el cumplimiento de su papel en la satisfacción de las necesidades sociales de la sociedad (salud, educación, servicios públicos, etc.) y no dejárselo a las empresas, entre otras medidas (Moreno Izquierdo, 7 de julio de 2016 citado en Vives, 12 de julio de 2016).

No obstante, Antonio Vives (Vives, 12 de Julio de 2016) sostuvo que existe una contradicción en la implementación de la presión del gobierno como medio de control, y es precisamente que suelen “ser implementadas por gobiernos tan o más irresponsables que las mismas empresas, con escasez de recursos, con poca capacidad financiera y de gestión y hasta con indiferencia” (Vives, 12 de Julio de 2016), en los cuales dichas regulaciones con los marcos institucionales planteados pueden causar mucho daño estimulando la corrupción. Sin embargo, A. Vives insiste en que las presiones sociales como instrumentos de control resultan efectivas, si bien corresponde tener en cuenta la realidad de los gobiernos, las empresas y el resto de la sociedad.

También Antonio Vives (Vives, 2015) mencionó un artículo de Miguel Ángel Moreno Izquierdo quien plantea un problema fundamental respecto a la implementación de la R.S.E., sosteniendo que la no colaboración de las empresas privadas se podría enmendar con más regulación por parte del Estado dado que la

autorregulación de las empresas y la regulación por el mercado no resultan eficaces. Afirma que:

El problema es que, pese a interpretaciones bienintencionadas, los Principios no ofrecen ninguna solución efectiva para esas necesidades de imposición de los gobiernos y de responsabilidad de las empresas, porque no son vinculantes ni para unos ni para otras. Se limitan en la práctica a dos simples recomendaciones: para las empresas, políticas voluntarias de diligencia debida para prevenir los riesgos en materia de derechos humanos; para los Estados, “planes de acción nacionales” según los criterios de los Principales Rectores, pero que se dejan a la total arbitrariedad de cada Estado (Vives, 2015, 29 de noviembre).

Debe reconocerse que la existencia de normas gubernamentales e incluso de la opinión pública suele resultar insuficiente para controlar las políticas socialmente inconvenientes de las empresas. En la mayoría de los casos, esta insuficiencia generó la intervención estatal y/o presión social a fin de influenciar sobre las organizaciones empresariales, creándose así el pilar fundador de lo que posteriormente se denominó Responsabilidad Social Empresaria.

Está claro que el control del gobierno no debe aniquilar una adecuada libertad de acción empresarial. Se deben reconocer y estimular los espacios en los que se genere una confianza entre el sector empresarial y la sociedad, donde “confianza” significa la construcción de una relación positiva con el Otro. La confianza hace posible acciones a pesar de la falta de conocimiento, es decir que gracias a la confianza que la Sociedad tenga en el accionar empresario determina que no será necesario saber todo lo que hace la empresa. Si se logra el estado de “confianza” no surgirá alguna exigencia de transparencia, de lo contrario surge la presión para implementar un control sobre el accionar empresario.

La existencia de cada vez mayor nivel de control social sobre el accionar empresarial indica que la relación empresa-sociedad pasa por una etapa de desconfianza.

Del ejercicio profesional de esta tesista se observa que en Argentina, la sociedad comenzó a exigir a las empresas que se comporten como mejores ciudadanas y se detectó que básicamente es la clase media la que reclama el mayor compromiso de las organizaciones empresariales con la sociedad.

Dentro del criterio ético discursivo, toda norma, valor o institución será válida, cuando sea capaz de encontrar el acuerdo o consentimiento de todas las partes implicadas en perfectas condiciones de participación. Según Jürgen Habermas (Habermas, 1985), “sólo pueden pretender validez las normas que encuentren o puedan encontrar aceptación por parte de todos los afectados, como participantes en un discurso práctico” (Habermas, 1985, 111-116).

Los mayores factores de presión sobre el sector empresarial son: la ciudadanía en primera instancia y las normas instituidas por el Estado. Dichos factores procuran regular en forma equitativa la libertad de las empresas. Sin embargo, si la empresa logra conseguir la confianza de la sociedad a través de sus acciones responsables, podrá conducirse en mayor libertad debido al compromiso por ella asumido.

f.2. Relaciones laborales bajo la visión de la Responsabilidad Social Empresaria

Para José Moreno y otros (Moreno y otros, 2014) “Las relaciones laborales deben ocupar un espacio central en la R.S.E.”, la desvalorización del trabajo es causal de desigualdades sociales, y lo expresa al decir que “el aumento de las desigualdades en todos los países acompaña esta devaluación laboral” (Moreno y otros, 2014,14).

Con respecto a las relaciones laborales, las empresas oscilan entre múltiples programas de calidad empresarial, rediseño de planes de trabajo individuales y el funcionamiento de nuevos equipos con incorporación de tecnología de avanzada. Desde la contratación laboral hasta la extinción del contrato de trabajo implementan flexibilidad laboral en todas las etapas de la contratación, la subcontratación, la quiebra de la negociación colectiva, la precariedad y pérdida de los derechos laborales y sociales y la consolidación de segmentos importantes de la población bajo las formas de trabajo informal.

El retroceso en los derechos laborales fundamentales en numerosos sectores de la población es un hecho constatable. Dicho retroceso expresa la ruptura entre la ética que la sociedad desea que asuma la empresa y las prácticas empresariales. Dinámica ésta que en el plano normativo, se refuerza en el contrato de trabajo, la

individualización de las relaciones laborales y las normas voluntarias encuadradas en los códigos de conducta, frente a las leyes nacionales e internacionales y los convenios colectivos (Moreno, 2014, 36 a 45).

Daniel Linhart (Linhart, 2006) expone que:

es preciso tomar conciencia de lo que representa la competencia en el mercado laboral y en el seno de las empresas, a la medida de la ética empresarial. Para hacerse apreciar, el asalariado moderno tiene que saber venderse, diferenciarse de los otros, singularizarse y dar prueba de su fidelidad” (Linhart, Marzo 2006).

Los nuevos valores que la sociedad pide que las organizaciones empresariales implementen requieren de un nuevo criterio normativo de imposición. La simbiosis entre nuevas reglas del mercado laboral presididas por la flexibilidad e individualización, las normas voluntarias fundamentadas en la ética de empresa, junto a sus expresiones en forma de Responsabilidad Social Corporativa y Códigos de Conducta, y los dispositivos supuestamente participativos de los años ochenta y noventa concretados en Círculos de Calidad, Gestión y Formación de Calidad, Formación de Valores, en la misión y visión de la empresa y la innovación se convierten en los nuevos objetivos de imposición para los altos niveles jerárquicos de las empresas.

Los despidos de personal y el recorte de gastos implican graves consecuencias sociales, aunque las empresas tiendan a considerar que estas actuaciones no inciden de modo relevante sobre su reputación. Esto último refleja la menor capacidad de influencia que se otorga a los trabajadores en tiempos de crisis, dado el deterioro del mercado laboral. En cambio, en el mismo periodo, se ha mejorado la aplicación de las políticas medioambientales, para reducir riesgos derivados de las presiones de determinados *stakeholders* con fuerte poder mediático. Por tal motivo, Daniel Kinderman (Kinderman, 2013) en su análisis califica a la R.S.E. como ambigua, amorfa y elástica (Kinderman, 2013,701-720).

Las relaciones laborales bajo la visión de la R.S.E. deben estar encuadradas de acuerdo a los Principios de la Economía Solidaria que indican que:

- Las personas deben ser iguales en dignidad, derechos y posibilidades, asumiendo y respetando las diferencias existentes entre ellas.
- El trabajo es mucho más que un empleo o una ocupación para la producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar, debe permitir el desarrollo de las capacidades de las personas e incluye las tareas reproductivas para el sostenimiento de la vida.
- Toda actividad social y económica está relacionada con la naturaleza y por ello la alianza con ella y el reconocimiento de sus derechos es el punto de partida.
- Debe fomentarse el aprendizaje colaborativo y el trabajo cooperativo.

g. Legislación sobre la Responsabilidad Social Empresaria

Antonio Vives (Vives, 16 de octubre de 2016) analiza la necesidad, conveniencia y efectividad de legislar sobre la responsabilidad empresarial al efecto de que las empresas sean más responsables ante las necesidades de la sociedad. Por otra parte en su análisis, cuestiona la propuesta de que el poder ejecutivo, se regule y obligue a sí mismo. Al establecer planes de acción concretos, y dejar de ser meras declaraciones de intenciones, ofrecen más credibilidad; además de que mejoran la reputación de dicho poder. Una de las obligaciones a implementar es la transparencia en los informes sobre la evolución de la implementación de la R.S.E., que se debieran lograr con o sin leyes que los establezcan.

Respecto a las organizaciones empresariales, A. Vives considera que para legislar sobre la Responsabilidad Empresarial, primeramente se debe identificar las características de la sociedad sobre la que la empresa impacta. Por tal motivo, adopta la definición de la Unión Europea que establece la Responsabilidad de las empresas por sus impactos ante la Sociedad, a la que amplía al decir que:

La empresa define quién es la sociedad para ella (que no es toda), como la impacta y como quisiera impactarla (que no es de todo), en consulta, si quiere (aunque debiera) con esa sociedad, y como quiere y puede gestionar estos impactos (en función de la capacidad). (Vives, 16 Octubre 2016).

Esta identificación y el reconocimiento de la sociedad incorpora el no hacer daño o mitigar el daño hecho, es decir la responsabilidad por impactos, como también el hacer el bien, estableciendo cómo quiere impactar sobre la sociedad y su medio ambiente y cómo puede contribuir a su mejoramiento. Dada la necesaria generalidad de una ley que debe ser adaptable a todas las empresas y sus diferentes contextos, se hace dificultosa su legislación. Por tal motivo, Antonio Vives (Vives, 2016, 16 de Octubre) propone que se gestione el fomento e implementación de las responsabilidades empresariales mediante una estrategia, un plan de acción y sus instructivos necesarios, en las cuales se asignen las responsabilidades, establezcan cronogramas, fijen recursos, etc., tendientes a implementar la R.S.E. ya que considera que ello será más eficaz que meras declaraciones de intenciones, volcadas en normas legales genéricas, difusas e inflexibles. Según Antonio Vives (Vives, 2016) “no se puede regular la R.S.E. como concepto genérico porque de lo que se trata es de un compromiso, de una modalidad de gestión”. (Vives, 16 de octubre de 2016) Para legislar sobre este tema, el nivel de precisión y de claridad que se necesita es muy elevado; en la gestión empresarial las decisiones requieren de juicios subjetivos, mientras que la legislación debe ser precisa.

g.1. Normas nacionales e internacionales sobre Responsabilidad Social Empresaria

La norma de la *International Organization for Standardization –ISO 26000:2010, Orientación sobre la Responsabilidad Social*, ofrece orientación armonizada a nivel mundial para las organizaciones de todo tipo, sobre la base de consenso internacional entre expertos representantes de los principales grupos de interés y fomenta la aplicación de mejores prácticas de la Responsabilidad Social a nivel mundial. Contempla los acuerdos internacionales entre dos niveles de consenso: las principales categorías de las partes interesadas y de los países, constituyendo una red de organismos nacionales de normalización de 163 países.

Contiene directrices voluntarias, no requisitos, y por lo tanto no puede ser utilizada como norma de certificación. La norma ISO 26000 no es una norma de sistema de gestión, no tiene la intención ni es apropiada para efectos de

certificación, o uso regulatorio o contractual. Cualquier oferta para certificar, o declaraciones de estar certificado, con la norma ISO 26000 sería una tergiversación de la intención y propósito y una desviación de esta norma internacional.

Como la ISO 26000 no establece requisitos, cualquier certificación, no sería una demostración de la conformidad con esta Norma Internacional.

La ISO 26000 proporciona una guía de Responsabilidad Social para todo tipo de organizaciones empresariales independientemente de su tamaño, actividad o ubicación sobre:

- 1- Conceptos, términos y definiciones relacionadas con la Responsabilidad Social.
- 2- Antecedentes, tendencias y características de la Responsabilidad Social.
- 3- Principios y prácticas relativas a la Responsabilidad Social.
- 4- Materias fundamentales y asuntos de Responsabilidad Social.
- 5- Integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable a través de la organización y, a través de sus políticas y prácticas, dentro de su esfera de influencia.
- 6- Identificación y participación con las partes interesadas.
- 7- Comunicación de los compromisos, el rendimiento y otra información relacionada con la Responsabilidad Social.

Esta norma ISO 26000 tiene por objeto ayudar a las organizaciones a contribuir con el desarrollo sostenible. Su objetivo es animarlas a ir más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es un deber fundamental de cualquier organización y una parte esencial de su Responsabilidad Social. Su objetivo es promover un entendimiento en el ámbito de la Responsabilidad Social, y complementar otros instrumentos e iniciativas de la misma, no de reemplazarlos.

Con la aplicación de la norma mencionada, es recomendable que una organización empresarial tenga en cuenta la sociedad, la diversidad medioambiental, jurídica, cultural, política y organizativa, así como las diferencias en las condiciones económicas, mientras está siendo compatible con las normas internacionales de comportamiento.

Al implementar la norma ISO 26000 se pueden lograr beneficios respecto de la percepción y la realidad del desempeño de una organización sobre la Responsabilidad Social pudiendo influir, entre otras cosas sobre:

- Ventaja competitiva
- Reputación.
- Capacidad para atraer y retener a los trabajadores o socios, clientes o usuarios.
- Mantenimiento de la moral de los empleados, el compromiso y la productividad.
- Opinión de los inversores, propietarios, donantes, patrocinantes y comunidad financiera.
- Relación con las empresas, gobiernos, medios de comunicación, proveedores, pares, clientes y la comunidad en la que opera.

El I.R.A.M. -Instituto Argentino de Normalización y Certificación- es una entidad privada constituida como una asociación civil sin fines de lucro, creada como el primer organismo de normalización de toda Latinoamérica. Representa a Argentina ante diversos foros internacionales de normalización, como ser ISO – *International Organization for Standardization*-. Este organismo local, miembro de ISO se ocupa de la mejora de la competitividad, el desarrollo sostenible y la calidad de vida del ciudadano, acata las recomendaciones de las normas ISO. En diciembre de año 2010, el documento internacional fue adoptado como Norma Argentina IRAM-ISO 26000:2010.

Una organización debe considerar dos prácticas fundamentales de la Responsabilidad Social: el reconocimiento de su Responsabilidad Social dentro de su esfera de influencia, y la identificación y compromiso con sus grupos de interés. La organización debe tratar de integrar la Responsabilidad Social en sus decisiones.

h. Consideraciones finales sobre la Responsabilidad Social Empresaria

La Responsabilidad Social Empresaria es la institucionalización en la toma de decisiones empresariales de procesos que faciliten la reflexión axiológica y la elección estratégica a partir de las consecuencias probables de tales acciones

sobre los derechos morales e intereses de los *stakeholders*, para lograr una estructura que permita decisiones colectivas conformadas por determinados criterios morales.

La Responsabilidad Social Empresaria constituye un acto voluntario y consciente que las empresas adoptaron a los efectos de influenciar a los consumidores para que la consideren socialmente responsable.

Su actuación se inicia con el respeto por las normas legales y está orientada a dar cumplimiento a las exigencias planteadas por el entorno social, si bien ella se encuentra limitada por la ineluctable necesidad del beneficio empresarial.

Todas las elecciones estratégicas que se adopten en forma consciente y voluntaria, por propia iniciativa, pueden favorecer o no a la totalidad de los distintos intereses que se planteen y por tanto se requiere la reflexión ética para introducir cambios y detectar oportunidades para una actuación socialmente más responsable en búsqueda de un beneficio compartido con sus *stakeholders*.

Por ser un concepto ético no requiere de negociación ni intercambio, es unilateral, y autorregulado por el actor de la acción responsable.

Para que no se produzca negociación o intercambio alguno que pueda favorecer a alguna parte por el manejo de mayor cantidad de información útil a diversos interesados y por la posesión de mayor poder frente a otros, los decisores en el desempeño de sus funciones deben poseer un elevado criterio ético al tomar sus decisiones. El decisor al adoptar las mismas, puede entrar en conflicto con la rentabilidad empresarial porque incluso debe fijar sus propias remuneraciones.

La unilateralidad en la implementación de la Responsabilidad Social Empresaria implica una auto-imposición para atender a la presión social; si bien debiera surgir de la empresa sin esperar otro reconocimiento que el propio por valores que afloran como la dignidad y el respeto hacia los *stakeholders*. Una muestra de ello es la transparencia en la información que debe brindar sobre la gestión realizada.

A los efectos de cumplir con las premisas de transparencia y con los principios éticos que identifican a la R.S.E. se debiera mejorar la aplicación de una estructura de control por parte del Estado y exigir la Rendición de Cuentas de todos los entes, como herramienta de uso periódico de dicha transparencia.

Concordando con Antonio Vives, todos los valores éticos que forman parte de la cultura organizacional, tradicionalmente destinados al logro del beneficio empresarial, todavía no han sido aplicados integralmente en la generación de Capital Humano.

Son pocas las empresas que trasladan a sus empleados el mayor beneficio obtenido por una mejor productividad de sus Recursos Humanos; y si lo trasladan es en una mínima medida al solo efecto de mantener a dichos empleados suficientemente conformes para que continúen generando ganancias empresariales.

La sociedad, como mayor interesada, debe exigir un amplio compromiso social y presionar a las empresas, en especial a las monopólicas.

Un tema a considerar es de qué manera se plasma el grado de exigencia de la sociedad hacia las empresas, demandando responsabilidad social por parte de ellas, y a partir de qué instancia la misma es exigible al Estado, a fin de evitar que por cuestiones de facilidad de acceso y mayor rapidez en la solución, se dirijan los reclamos hacia los entes privados, y no a los entes gubernamentales que deben servir a los intereses de la sociedad en su totalidad.

Según Byung-Chul Han (Byung-Chul Han 2013a) de una sociedad que descansa en la confianza no surge ninguna exigencia penetrante de transparencia. La sociedad de la transparencia es una sociedad de la desconfianza y de la sospecha, que, a causa de la desaparición de la confianza, se apoya en el control. Por este motivo se hace necesario que el Estado intervenga o que la sociedad civil presione para que las empresas sean más responsables.

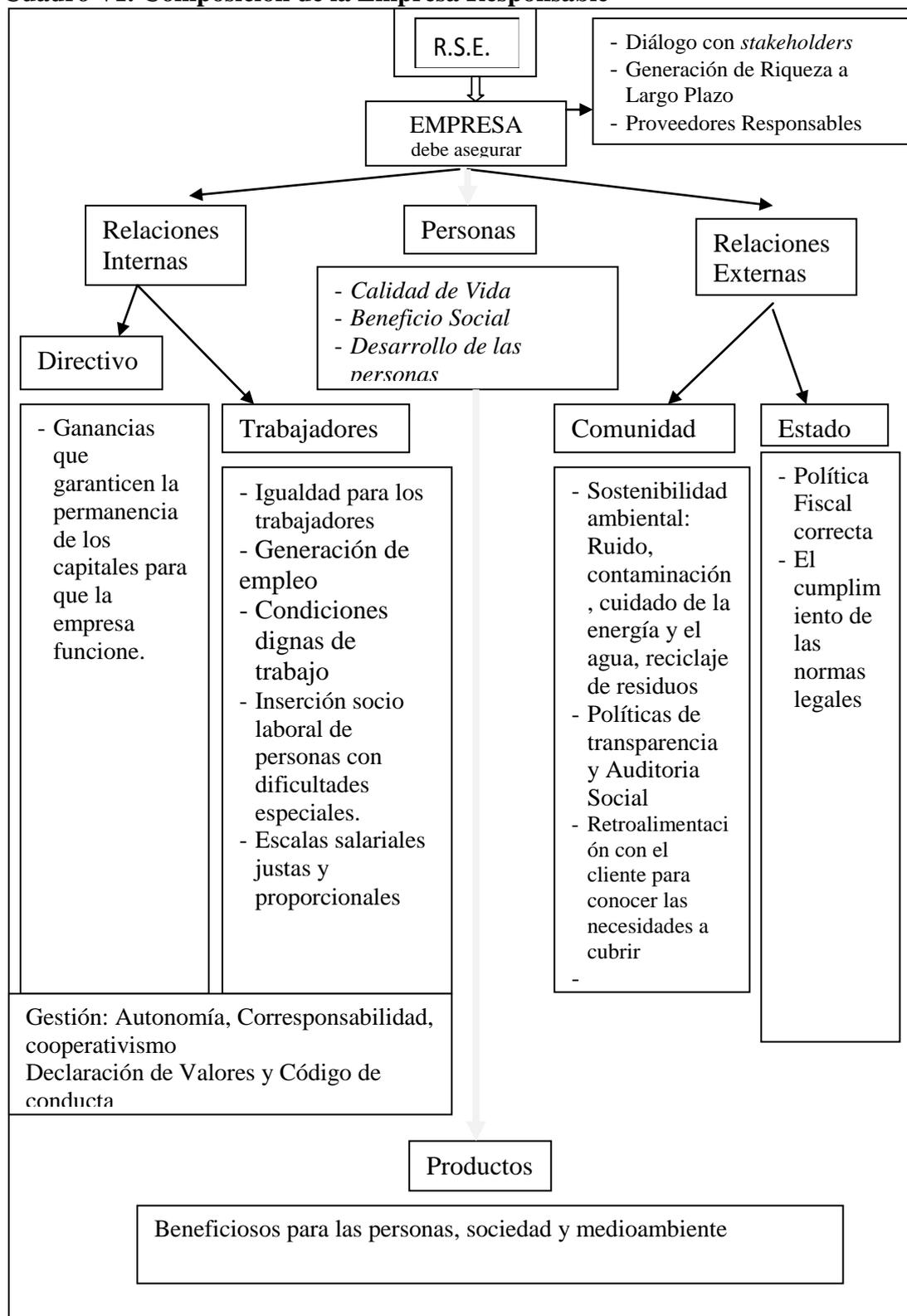
Para que la empresa sea más responsable se requiere:

- Respecto a su propio desenvolvimiento
 - Generar estructuras y programas de control interno que revisen, desde el punto de vista de la periódicamente las decisiones tomadas y ejecutadas. Dichos controles implican el uso periódico de la Rendición de Cuentas Social como herramienta para lograr un manejo con mayor nivel de transparencia.
 - Promover la generación de riqueza a Largo Plazo.
 - Mantener diálogo con todos los *stakeholders*

- Relacionarse con proveedores responsables y negociar con ellos sus valores de Responsabilidad Social.
- Retroalimentar sus conocimientos acerca de las preferencias y necesidades de los clientes a fin de lograr su mejor satisfacción.
- Respeto de las personas
 - Garantizar una tendencia constante a elevar su nivel de Calidad de Vida.
 - Promover el Beneficio Social
 - Promover el desarrollo individual.
- Respeto de los productos
 - Asumir un mayor compromiso respecto de la calidad de los bienes y servicios puestos a disposición de los consumidores
 - Proponer la fabricación de productos que sean beneficiosos para las personas, la sociedad y el medioambiente.
- Respeto de los directivos
 - Encargar la promoción de políticas para la generación de utilidades a fin de asegurar la permanencia de los capitales con los que la empresa subsiste y se desarrolla.
 - Exigir la utilización responsable de los recursos.
 - Evitar incidir en forma maliciosa en los parámetros que se tienen en cuenta para la asignación de sus retribuciones.
 - El cuidado responsable de la información que maneja.
 - Realizar una gestión transparente y responsable.
 - Fomentar una cultura organizacional con empleo de elevados valores éticos y establecer en la organización un Código de Ética Empresarial.
 - Promover el uso de premios para quienes se desenvuelvan de acuerdo a pre-acordados principios y Valores Éticos, así como sanciones para quienes los vulneren.
- Respeto de la comunidad
 - Asegurar la Sostenibilidad Ambiental, teniendo especial cuidado con la generación de ruidos, contaminación del aire, cuidado de la energía y del agua y propiciar el reciclaje de los residuos.
 - Mantener políticas transparentes.

- Propicias mejoras en las relaciones con la comunidad.
- Promover el respeto hacia el Otro.
- Fomentar el apoyo solidario.
- Respeto del Estado
 - Cumplir con las normas legales.
 - Propiciar que el Estado adopte una política fiscal adecuada a las necesidades sociales.
- Respeto de los trabajadores
 - Generar empleo de calidad.
 - Asegurar la dignidad de los trabajadores en relación a las condiciones de trabajo y al empleo de escalas salariales adecuadas a la realidad social.
 - Garantizar sus derechos y posibilidades de desarrollo.
 - Asegurar la igualdad de esfuerzo con igualdad de remuneración, evitando discriminaciones por razones de sexo, raza o religión.
 - Respetar las diferencias existentes en cada trabajador, aprovechándolas para promover su propio crecimiento.
 - Fomentar la inserción laboral de personas con dificultades especiales.

Cuadro VI: Composición de la Empresa Responsable



Fuente: Elaboración Propia

La empresa debe reclamar:

- A si misma
 - Preservar el capital medioambiental, físico, financiero e intelectual, ya que a la R.S.E. se la define como el aprovechamiento de todos los recursos disponibles de manera ética sin causar despilfarros en todos los ámbitos.
- A sus Directivos
 - Que lleven adelante su gestión con responsabilidad.
 - Que se desempeñen con ética al momento de fijar sus honorarios y las demás remuneraciones de los altos directivos.
 - Que las personas que tienen acceso a las decisiones sean personas con elevado nivel ético, siendo también imprescindible que toda la organización lo sea, y que no se aparte de dichos valores. De ahí la importancia de ser conducido y orientado por toda una estructura normativa que garantice el seguimiento de elevadas conductas éticas.
- Al Estado
 - El dictado de normas que tiendan a asegurar que los valores éticos de la empresa limiten el afán de lucro desmedido.
- A los trabajadores
 - Lealtad.
 - Esfuerzo.
 - Espíritu de equipo y predisposición al trabajo.

En síntesis, al implementar la R.S.E. dentro de la organización, se fortalecen las ventajas competitivas de una buena reputación al incrementar el “valor marca”, además se logra retener y atraer empleados y clientes para generar una mayor legitimidad social.

Cuando la empresa se desenvuelve bajo el principio de la Responsabilidad Social Empresaria, es respetuosa de su Capital Humano por ser este uno de los principales *stakeholders* que contribuye directamente al cumplimiento de su objetivo final.

A modo de reflexión final sobre la importancia de la implementación de la R.S.E. se aprovecha la comparación efectuada por Joel Bakan (Bakan, 2006), que utilizando pautas del análisis de la personalidad propuestas por la Organización Mundial de la Salud, apuntó que una corporación que no se conduzca con Responsabilidad Social Empresaria reúne todos los rasgos característicos de un psicópata:

- Indiferencia ante los sentimientos de los demás.
- Incapacidad para mantener relaciones duraderas.
- Desinterés imprudente hacia la seguridad de los otros.
- Pautas de conducta poco dignas de confianza.
- Ausencia del sentido de culpabilidad.
- Falta de cumplimiento de las normas sociales en relación con los comportamientos legales.

CAPÍTULO VII

COSIFICACIÓN DEL FACTOR HUMANO

a. Concepto de Cosa

Cosa es todo objeto que no tiene carácter humano o que, si eventualmente la ha tenido, la ha perdido, y sobre la cual se puede ejercer poder. Se adoptó la acepción que interpreta a la Cosa como un ser inanimado, en contraposición con los seres animados.

Peter Berger y Thomas Luckmann (Berger y Luckmann, 1986) afirman que:

La cosificación es la visión del humano de los productos humanos como si fueran otra cosa que productos humanos: como si fueran hechos naturales, consecuencias de las leyes cósmicas o manifestaciones de una voluntad divina. La cosificación implica que el hombre es capaz de olvidar su autoría del mundo humano, y además que la dialéctica entre el productor humano y sus productos se ha perdido para la conciencia. El mundo cosificado es *per definitionem* un mundo deshumanizado. El hombre vive como facticidad extraña, un *opus alienum* sobre el que no tiene control ninguno, y no como el *opus proprium* generado por su actividad productiva (Berger y Luckmann, 1986, 58).

El diccionario de la Real Lengua Española explicita que “cosificación”, significa “acción y efecto de cosificar”. Cosificar, a su vez, tiene dos acepciones: por un lado, “convertir algo en cosa” y, por otra, “reducir a la condición de cosa aquello que no lo es”. Los ejemplos más usados para explicar la reificación, es decir la transformación del hombre en mercancía o la objetivización del trabajo en moneda, convierten este concepto en un instrumento de alienación usado por el capital, cuyo análisis se limita a la estructura productiva, a la relación entre fuerza-trabajo y producto.

Según Ernesto Sábato (Sábato, 1977):

El hombre no es razón pura como lo dice la ciencia. Es mito, es sueño, pasiones, es sentimiento, todos los elementos; la parte más importante del hombre es irracional. Estamos sufriendo en esta época, las consecuencias de una filosofía estrictamente racionalista y tecnológica, ha llevado a la cosificación del hombre. Un hombre abstracto que no existe en la realidad.... El hombre conquistó el mundo de las cosas pero con un gran riesgo para su alma: ha terminado por cosificarse. El mismo se transformó en cosa. ..Es una crisis espiritual, no tecnológica... Y ahora ya la crisis

está a la vista, es desastre ecológico, la destrucción del hombre... (Sábato, 1977).

Como ya expusimos al desarrollar el tema sobre ética, según Immanuel Kant (Kant, 1783) en su obra *Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres*, el hombre debe ser considerado en todas sus acciones como fin y debe tratar de librarse racionalmente de todas las inclinaciones surgidas por sus necesidades mediante la voluntad. De lo contrario sería Cosa,

El hombre y, en general, todo ser racional, *existe como fin en sí mismo, no sólo como medio* para el uso arbitrario de esta o aquella voluntad; en todas sus acciones -no sólo las dirigidas a sí mismo, sino las dirigidas a los demás seres racionales- debe ser considerado siempre *al mismo tiempo como fin*. Todos los objetos de las inclinaciones tienen sólo un valor condicionado, porque si no hubiera inclinaciones, su objeto carecería de valor. Pero las inclinaciones mismas, como fuentes de las necesidades, están lejos de tener un valor absoluto para desearlas por sí mismas; el deseo general de todo ser racional debe ser más bien el librarse completamente de ellas. Por consiguiente, el valor de todos los objetos que podemos obtener por medio de nuestras acciones es siempre condicionado. Los seres cuya existencia no se apoya en nuestra voluntad, sino en la naturaleza, tienen, no obstante, si son seres irracionales, un valor meramente relativo, como medios, y por eso se llaman *cosas*. A los seres racionales, en cambio, se los llama *personas*, porque su naturaleza los distingue ya como fines en sí mismos, esto es, como algo que no puede ser usado meramente como medio y que, por lo tanto, limita en ese sentido todo arbitrio (y es un objeto del respeto). Éstos no son entonces meros fines subjetivos, cuya existencia -como efecto de nuestra acción- tiene un valor *para nosotros*, sino que son *fines objetivos*, esto es, cosas cuya existencia es en sí misma un fin, y un fin tal que en su lugar no puede ponerse ningún otro fin para el cual debieran servir ellas de medios, porque sin esto no existiría la posibilidad de hallar en algún lado algo *con valor absoluto*. (Kant, 1783).

Jean Paul Sartre (Sartre, 1946 citado en Muñoz Arias, 1987), con la expresión “cosificación”, se refiere a la forma inevitablemente conflictiva de relacionarse las personas, en las que el trato con los demás es un conflicto entre libertades, a un enfrentamiento en el que se busca cosificar a los demás y evitar ser cosificados por ellos. Entiende que el ser humano tiene la necesidad de construirse a sí mismo en función de sus proyectos, para diferenciarse de las

meras cosas, que no tienen subjetividad, ni voluntad, ni metas. Para él, el hombre necesita del Otro para su propia realización y para el reconocimiento de sí mismo, puesto que no es posible la vida humana solitaria; de tal manera que en la relación con el Otro, lo tratará como una mera cosa a fin de mantener sus proyectos como un sujeto libre y de esa manera, intenta esclavizar al Otro. Por esto, considera que “la esencia de las relaciones interpersonales es el conflicto” y lo expresa gráficamente al señalar que “el infierno son los otros” (Muñoz Arias, 1987, 105-125).

b. La cosificación y el Otro.

Para Martin Buber (Buber, 1993) el hombre es un ser que puede pensarse en relación con los otros. En esta relación del hombre con los otros, puede adoptar dos actitudes. Yo-Tú y Yo-Ello o Eso. El Yo-Tú, se refiere a la auténtica relación de persona a persona. El encuentro, la comunión, el lazo es lo que se valora, y son los sentimientos. Se interesa por las propias sensaciones más que de las sensaciones surgidas de la relación con el Otro. En el Yo-Ello, el Yo significa al hombre como individuo o sujeto y no como persona y el Otro aparece como un objeto. El individuo busca su contraste frente a los Otros, su afirmación a base de la negación del Otro, lo que le imposibilita realizar aquello que le constituye como persona, es decir la relación. En esta relación predomina el interés. El Yo se convierte en el punto central de referencia para todo lo demás, incluidos los otros hombres, que pasan a ser objeto para su disfrute, manejo, uso o saber.

Martin Buber (Buber, 1998, citado en Fernández Labastida y otro, 2004) explicita que la relación llega a ser recíproca “Yo llego a ser Yo en el Tú, al llegar a ser Yo, digo Tú” (Fernández Labastida y otro, 2004, 307). El Yo propiamente se constituye cuando responde al Tú al entrar en relación. Un Yo que se constituye como persona es desde la relación en la cual Yo y Tú llegan a ser tales.

Para Martin Buber (Buber, 1993) la responsabilidad por el Otro es ineludible e inaplazable. No puede darse una respuesta como mero espectador que describe su objeto, que extrae de él un conocimiento. El autor extiende el Tú al nosotros comunitario, a la presencia de terceros que exige relaciones de justicia. De ahí que la responsabilidad por el prójimo atañe a todo hombre.

Para Patricio Jorge Vargas Gil (Vargas Gil, 2016):

Tratar al ser humano únicamente como cosa física y biológica obedece a una omisión que degrada el valor humano o a lo que le da un sentido verdaderamente evolutivo a la cultura humana. El valor del humano está en algo que aún no se puede cosificar, está en el milagroso fenómeno de la conciencia auto consciente y en lo que esta es capaz de producir” (Vargas Gil, 17 de abril de 2016).

Patricio Jorge Vargas Gil (Vargas Gil, 2016) considera que en nuestra civilización se omite el valor humano y por eso se favorece la diseminación de la cosificación de las personas. Dicho valor esencial que nos distingue como humanos, no siempre se puede tratar con criterios de verdad o de experiencias objetivas, ya que consiste en la cultura que producimos y ello nos diferencia del resto de las especies. El autor entiende que debiéramos “rediseñar conscientemente lo que nos hace más humanos y dificulte cognitivamente el tratarnos como cosas” (Vargas Gil, 17 de abril de 2016).

c. Cosificación de la persona: Mercancía

Georg Lukács funda el proceso de cosificación por la manera en que se explica la “coseidad”, ya que ésta tiene como correlato la forma de mercancía, o sea una “coseidad” abstracta en la cual la Cosa se desliga de sus características particulares para igualarse a todas las cosas por medio de su valor de cambio y los objetos no tienen valor en sí mismos, sino únicamente como valor de cambio (Lukács, 1970,78).

El proceso de cosificación desarrollado por Lukács está fundado en una forma determinada de comprender la “coseidad”. La coseidad que se corresponde con la forma mercancía es la coseidad abstracta. Es decir que la Cosa por medio de su valor de cambio se desprende de todas sus características propias para poder compararse a las demás cosas. La forma mercancía aplicada en los recursos humanos es una fuerza deshumanizadora que no sólo se limita a cosificar las relaciones del hombre con su trabajo o las relaciones con el Otro, sino que termina cosificando al trabajador mismo. Este proceso es una forma especial de alienación y es, en su forma más radical, una característica de la sociedad post-capitalista. A

través de este proceso, las prácticas y las relaciones humanas son vistas como objetos externos. Lo que está vivo termina siendo tratado como una cosa inerte o abstracta. Se trata de un cambio que se experimenta como natural, normal, inmutable.

La relación mercantil se impone en la conciencia del hombre, perdiendo importancia la forma en que sus cualidades y capacidades se enlazan con la unidad orgánica de la persona y se constituyen en cosas que la misma posee y vende de la misma forma que los objetos del mundo externo (Lukás, 1970, Vol II, 24).

Zygmunt Bauman (Bauman, 2017) expresa que

Una vez abandonados al juego del mercado, al que no tuvieron prácticamente más opción que incorporarse en su doble calidad de vendedores y de mercancía en venta, los humanos así cosificados son impelidos o persuadidos a percibir su *ser en el mundo* como una agregación y sucesión de transacciones de compraventa, y a considerar a la población de ese mundo como un cúmulo de otros compradores/vendedores como ellos que exhiben sus respectivas mercancías y regatean con ellas desde el peculiar puesto del mercado (del que cada persona es su propio propietario y gerente privado) en el que las exponen y guardan. (Bauman, 2017, 118)

Karl Marx (Marx, 1914) explicó la relación entre cosificación y mercancía al afirmar:

El carácter misterioso de la forma mercancía estriba, por tanto, pura y simplemente, en que proyecta ante los hombres el carácter social de su trabajo como si fuese un carácter material de los propios productos de su trabajo, un don natural social que media entre los productores y el trabajo conjunto fuese una relación social entre los mismos objetos, al margen de los productores. Este *quid pro quo* es lo que convierte a los productos del trabajo en mercancías, en objetos suprasensibles aunque sensibles, o en cosas sociales... Lo que aquí reviste, a los ojos de los hombres, la forma fantasmagórica de una relación entre objetos materiales, no es más que una relación social concreta entre los mismos hombres (Marx, 1914, 38-39).

Karl Marx (Marx, 1914) más adelante en su obra *El capital* en 1914 expresa que la evolución de las relaciones económicas hacen perder a éstas su carácter personal y al hacerlas más complicadas y mediatizadas, resulta más difícil levantar el velo de la cosificación, y a tal efecto explica:

Por la naturaleza de las cosas, ... en primer lugar, del sistema donde predomina la producción con vistas al valor de uso y a las necesidades propias inmediatas; en segundo lugar, del sistema donde, como en la antigüedad y en la edad media, la esclavitud y la servidumbre constituyen la base amplia de la producción social: la dominación de las condiciones de producción sobre los productores permanece oculta aquí por las relaciones de dominación y de servidumbre, que aparecen y son visibles como resortes inmediatos del proceso de producción (Marx, 1914, 367).

La cosificación para Karl Marx se construye cuando las relaciones sociales y la vida de la sociedad en su totalidad se cosifica a causa de la mediación efectuada por el dinero, «traductor universal». Si la esencia del hombre es la acción sobre la Naturaleza –acción que se traduce en trabajo– y la esencia del hombre se traduce con el valor de cambio, la consecuencia natural es que cada acción o valor comience a ser puesta en relación con el valor de cambio.

Georg Lukács (Lukács, 1970) comparte lo expuesto por K. Marx y expone:

La esencia de la estructura mercantil se basa en el hecho de que una relación entre personas toma el carácter de una cosa y, de este modo, toma el carácter de una `objetividad ilusoria´ que, por su sistema de leyes propio, riguroso, enteramente cerrado y racional en apariencia, disimula toda huella de su esencia fundamental: la relación entre hombres (Lukács, 1970,110-111).

El trabajo, bajo la lógica del dominio de la mercancía, revela el proceso de cosificación característico de las sociedades capitalistas. En la dimensión objetiva, la cosificación surge como un mundo de cosas y relaciones cósmicas cristalizadas y con sus propias leyes. En la dimensión subjetiva, el hombre concibe su propia actividad como algo ajeno a sí mismo, como una “cosa” que se comercializa en el mercado (Lukács, 1970, 7).

En su trabajo “*Historia y Conciencia de clases*”, Georg Lukács (Lukács, 1970) expresa que una relación entre personas adquiere la esencia de una

mercancía cuando cobra el carácter de “coseidad”, y esconde toda huella de su naturaleza esencial, es decir ser una relación entre hombres. Entiende que en las sociedades pre-capitalistas la relación con las mercancías es casual, mientras que en las sociedades capitalistas esas relaciones con las mercancías son las que rigen a la sociedad, olvidando que ellas son relaciones sociales, y por tanto manifiesta:

La actividad del hombre se convierte en una mercancía que queda sometida a la objetividad, [...], de las leyes sociales naturales, y debe ejecutar su acción tan independientemente de los hombres como cualquier bien destinado a la satisfacción de las necesidades y convertido en cosa-mercancía” (Lukács, 1970,114).

Para este autor el hombre se convierte en una parte mecanizada del proceso de trabajo y lo expresa al decir:

El hombre no figura, ni objetivamente, ni en su comportamiento ante el proceso de trabajo, como el verdadero portador de ese proceso, sino que queda incorporado como parte mecanizada a un sistema ... que él encuentra ante sí, acabado y funcionando con total independencia, y a cuyas leyes debe someterse (Lukács, 1970, 116).

Georg Lukács (Lukács, 1970) se basa en la universalización de la forma “mercancía” en la sociedad capitalista, considerando que los más diversos aspectos de la experiencia humana se someten a una mecanización, cuantificación y deshumanización profunda. Percibe como las relaciones humanas de todo tipo comienzan a pensarse en términos de una organización racional de tiempos y movimientos, convirtiéndose lo humano en materia dispuesta a ser organizada con cálculos exactos. Considera que el individuo capitalista está preso en las tramas cósicas porque va detrás de su interés individual, procurando maximizar los beneficios económicos. Para él, el proletariado es el prototipo de la mercancía, obligado a vender su fuerza de trabajo para sobrevivir, y considera que el mismo para superar esa condición debe aplicar la conciencia de clase.

En el desarrollo que realiza Georg Lukács se observa una profundización de lo que K. Marx expresó en su obra *El Capital* donde manifestó que los hombres

intercambian sus mercancías en el mercado y al reconocerse como poseedores de las mismas son poseídos por la mercancía.

Para Immanuel Kant (Kant, 1783) existe un imperativo práctico derivado de la voluntad que expresa: “obra de tal modo que uses la humanidad, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre como un fin al mismo tiempo y nunca solamente como un medio” (Kant, 1783, 64-65). La persona humana, por su carácter ético y por su voluntad, tiene una dimensión de absoluto que le distingue y le confiere una dignidad especial y así lo entiende al decir:

En el reino de los fines todo tiene o un precio o una dignidad. Aquello que tiene precio puede ser sustituido por algo equivalente; en cambio, lo que se halla por encima de todo precio y, por tanto, no admite nada equivalente, eso tiene una dignidad” (Kant, 1783, 71).

Para Immanuel Kant (Kant, 1783) lo que se refiere a las inclinaciones y necesidades del hombre tiene un precio de mercado; aquello que representa un gusto y no es una necesidad tiene un precio de afecto; pero lo que constituye la condición para que algo sea fin en sí mismo, eso no tiene valor relativo o precio, sino un valor interno, eso es dignidad. Lo único que posee dignidad es la moralidad y la humanidad. La moralidad es la condición bajo la cual un ser racional puede ser fin en sí mismo. La habilidad y el esfuerzo en el trabajo tienen un precio de mercado; el ingenio, la imaginación vivaz y el humor tienen un precio de afecto; pero la fidelidad en las promesas, la benevolencia por principio y no por instinto, tienen un valor intrínseco. La naturaleza como arte, no contiene nada que pueda sustituirla, ya que su valor no radica en los efectos que ella produce, ni en el provecho y la utilidad que brinda, sino en las convicciones; es decir, en las máximas de la voluntad que están preparadas para manifestarse en acciones aún cuando el éxito no las favorezca. Dichas acciones no necesitan ninguna disposición, ni inclinación, sino que presentan la voluntad que las realiza como objeto de un respeto inmediato. El respeto es la expresión conveniente de la valoración que un ser racional debe conceder a Otro, de tal manera que la autonomía es el fundamento de la dignidad de la naturaleza humana y de toda naturaleza racional.

En conclusión, la cosificación aparece cuando se considera al Otro como si fuera un simple medio para alcanzar un fin. La cosificación significa una violencia porque consiste en tratar esencialmente al Otro como si fuera objeto e implica ignorar su valor inherente.

d. La cosificación y la legislación laboral

Rainer Mar y Santiago García Echavarría, explicitan que la “cosificación” se consolidó en base a la legislación laboral y su normativa, explicando:

El marco legal de las relaciones laborales ha establecido las normas básicas que han regido y siguen rigiendo todo el ámbito de la relación contractual de los recursos humanos en lo que afecta al desarrollo de los mismos. Las leyes laborales y todas sus normas han constituido el punto de referencia para los comportamientos y las actitudes de directivos y personal de la empresa. Puede decirse que toda la cultura en el ámbito de los Recursos Humanos se ha “cosificado” en torno a los procesos que se han materializado a partir de las normas jurídicas. El cumplimiento de las mismas se ha constituido en un punto de referencia, lo que se manifiesta diariamente en la búsqueda de cambios en lo que constituyen los sistemas contractuales... Esta “cosificación” ha hecho de que se intenten interpretar elementos como flexibilidad, rapidez de adaptación, etc. como condicionantes de un sistema, cuando estos valores reflejan comportamientos humanos, así como los valores que los afianzan (Mar y García, 1997, 3).

Rainer Mar y Santiago García Echavarría consideran que la cultura, que afecta las actitudes y comportamientos de todo el personal de la organización, cosifica los Recursos Humanos, a partir de su materialización en las normas jurídicas.

Sin embargo, el origen del Derecho del Trabajo afianzó la protección de los trabajadores hasta la década de 1990 en la cual se flexibilizaron algunos condicionantes que eliminaron derechos a favor del cuidado de los trabajadores.

Haciendo una breve revisión de la evolución histórica del Derecho del Trabajo y Seguridad Social en Argentina se distinguen diversos cambios en la materia. Hasta 1853 existió el servicio de encomienda en el cual el trabajador (aborigen) obtuvo a cambio del trabajo realizado protección, comida, evangelización y educación del encomendero. A partir de la Constitución de 1853

se jornaliza y limita la cantidad de horas trabajadas comenzando a tomar vigor la libertad de trabajo. Entre el año 1900 y 1943, se generan los antecedentes del actual derecho del trabajo y ante las desigualdades sociales existentes se generaron conflictos entre los trabajadores y los dueños de los medios de producción, apareciendo las huelgas ligadas a los aportes ideológicos anarquistas y socialistas provenientes de la inmigración europea. En esta etapa surge la presión social por crear un derecho que proteja adecuadamente al trabajador, hecho este que repercutió en una menor conflictividad laboral y una mejora en la productividad marginal. Entre los años 1943 y 1990, el derecho a trabajar pasa de ser un derecho individual a tener carácter social. Desde el año 1990, con la flexibilización del derecho laboral se generan desigualdades que dificultan la obtención del Bien Común. Los actuales principios fundamentales garantizados en la legislación argentina son: Principio Protectorio, de Irrenunciabilidad, de Primacía de la Realidad, de Continuidad, de Buena Fe, de Razonabilidad y el Principio de Igualdad de Trato.

- El Principio Protectorio, persigue el resguardo y defensa del más débil ante la insuficiencia de negociaciones, es una de los más relacionados con el objetivo de limitar la cosificación de los Recursos Humanos, ya que obliga a aplicar la norma más favorable al trabajador y en tal sentido, tiende a garantizar las remuneraciones más justas y mejores condiciones de trabajo.
- El Principio de Primacía de la Realidad tiende a otorgar prioridad a los hechos sobre las formas, apariencias o lo que las partes han convenido es decir que procura limitar la cosificación de la que es objeto el trabajador cuando tiene que aceptar condiciones laborales diferentes a las que formalmente se registran.
- El Principio de Continuidad tiende a avalar el respaldo de la estabilidad que necesita el trabajador para asegurar su calidad de vida.
- El Principio de Buena Fe pretende obligar a las partes a manejarse con respeto por el Otro.
- El Principio de Irrenunciabilidad tiende a resguardar al trabajador de la pérdida de sus derechos, y en especial, respecto a su cosificación.

- El Principio de Igualdad de Trato tiende a garantizar al trabajador la no discriminación en materia sexual, religiosa, política, racial, etc., admitiendo la calificación del trabajador que se destaca por su labor, con la implementación de premios por esfuerzo, etc.

Las normas citadas constituyen cambios culturales plasmados en normativas legales que parecen que tienden a limitar la cosificación del trabajador; aunque ellas significaron en esencia, normas que en definitiva fueron destinadas a contribuir a aumentar la productividad laboral. Como fue expuesto anteriormente, la disminución de la cosificación implica un mayor reconocimiento de la Otredad, que repercute en una mejora en la relación trabajador-capital traducida en un aumento en la productividad individual, proceso éste que irónicamente significa en forma simultánea un aumento intrínseco de la “cosificación”. La Responsabilidad Social Empresaria es un reclamo que tiende a mejorar la consideración social sobre las empresas y tiene dentro de sus principales objetivos mejorar sensiblemente el respeto a los *stakeholders*, ocupando el Capital Humano dentro de ellos un lugar preferente. Por distintos caminos parece que se llega al objetivo “mejorar la rentabilidad”:

- a) por medio de la normatividad legal se tienden a eliminar los excesos que disminuyen la productividad y aumentan la conflictividad laboral;
- b) por medio de la R.S.E se tiende a que a través de la aplicación de los conceptos de Capital Humano también se reduzca la conflictividad y aumente la productividad.

En ambos casos estaríamos en presencia, en los hechos, de un reforzamiento de lo que hemos expuesto sobre “cosificación”.

e. La cosificación y el *management*

La misión y objetivos del área de Recursos Humanos tradicionalmente se sustentó en base a sistemas contractuales y de desarrollo de relaciones laborales. Ello implicó que mayormente se deje de lado el aspecto de “la persona” y se centre en la aplicación de “los sistemas”.

El *management* de los Recursos Humanos, o sea los directivos, han tendido a no asumir la integración del trabajador dentro de los procesos de generación de

riqueza empresarial. Esto motivó que se tendió a “cosificar” las relaciones laborales y en consecuencia el área de Recursos Humanos se convirtió en un departamento de administración y de gestión contractual. En general, los aspectos funcionales primaron en el desarrollo de sus tareas y éstas estuvieron poco orientadas a tener en cuenta las necesidades “humanas”.

El área de personal fundamentalmente estuvo orientada a la facilitación de los elementos de la administración y gestión. La faz técnica de la división del trabajo, el reparto del poder que culturalmente implica la estructura jerárquica empresarial y la naturaleza legal que condiciona los aspectos contractuales, determinan decididamente el predominio de la tecno-estructura sobre los trabajadores. El proceso de administración empresarial estuvo en su gran mayoría determinado por la impronta de la estructura funcional. Todo ello ha tendido a que mayormente no era fundamental desarrollar en los directivos la capacidad de dirigir personas, sino básicamente la habilidad que se requería es el manejo de personas.

El lenguaje que ha tendido a imperar en las organizaciones es cada vez más estructurado, o sea cada vez menos incierto. El área de la tecno-estructura, al tender a incrementar la normalización, tiende simultáneamente a aumentar la “cosificación”.

Cosificar el recurso humano es una práctica común y sólo es necesario observar, en el ejercicio profesional diario, a muchos empresarios que tienden a creer que por pagar un sueldo pueden convertir a sus empleados en “cosas” y disponer de sus personas de acuerdo a su interpretación de la necesidad empresarial.

Es de hacer notar que la cosificación es un tema esencialmente cultural, es un modo de entender las relaciones inter-humanas.

e.1. La cosificación y su carácter cultural

Georg Simmel, en uno de sus ensayos escritos en 1917, plantea el problema de la cosificación en las relaciones sociales a partir de las torsiones de la cultura, la presenta como la arena en que se dirime la pulseada entre el alma y las formas. Georg Simmel revela una imagen del sujeto en la que las materializaciones de su quehacer –sean objetuales o morales-, dan forma a la cultura, de esa manera

compone una sociología que comprende al hacer subjetivo como un evento sustancial, dejando en segundo plano los logros alcanzados, estableciendo de esa forma un orden de prioridades para el ascenso del ser hacia su realización en la cultura.

Así, dentro de una sociedad compleja, en la cual proliferan de manera incesante los saberes y objetos que se reproducen con cierto grado de autonomía, está el sujeto condenado a un estado de insatisfacción y perplejidad. El sujeto termina sofocado dentro del desarrollo cultural, cargando como lastre la no satisfacción de su espíritu objetivado (Simmel, 1988, 208-232). Georg Simmel sostiene que existe el mismo afán de lucro universalizado en un primitivo mercader que en el hombre del sistema capitalista al exponer:

La creencia de que la actual época racionalista y capitalista posee un estímulo lucrativo más fuerte que otras épocas es una idea infantil. Los titulares del capitalismo moderno no están animados de un afán de lucro superior al de un mercader de Oriente. El desenfrenado afán de lucro sólo ha dado lugar a consecuencias económicas de carácter irracional: hombres como Cortés y Pizarro, que son acaso sus representantes más genuinos, no han pensado ni de lejos, en la economía racional [...] Si el afán de lucro es un sentimiento universal, se pregunta en qué circunstancias resulta legítimo y susceptible de modelar, de tal modo que cree estructuras racionales como son las empresas capitalistas (Simmel, 1988, 225).

Georg Lukács (Lukács, 1970) sostiene que la noción de mercancía “ejerce una influencia decisiva en todas las manifestaciones de la vida” (Lukács, 1970,111) porque especialmente el sistema capitalista, provoca la expansión y consolidación del mismo a través de la transformación de los productos en mercancías intercambiables en el mercado. De tal manera, el trabajador se asume como mercancía y descubre su explotación (Lukács, 1970, 192).

Al vender su fuerza de trabajo, el hombre se vende a sí mismo ya que su persona y la fuerza de trabajo no pueden ser separadas, e interactúa junto a otros hombres en forma semejante a una mercancía cualquiera, completamente cosificado. Así Georg Lukács (Lukács, 1970) sostuvo que el hombre es parte

incorporada a un sistema de producción no siendo el verdadero portador de ese proceso. Esta visión impide ver objetivamente y correr el velo de la cosificación.

Karl Marx (Marx, 1947) explica la evolución social, indicando que en el proletariado se distinguen condiciones de vida inhumanas que sólo pueden ser abolidas si se reconocieran y abolieran dichas condiciones en toda la sociedad.

Cuando los escritores socialistas asignan al proletariado ese papel en la historia mundial, no es, ni mucho menos... porque consideran a los proletarios como dioses, sino todo lo contrario. Porque en el proletariado plenamente formado ha alcanzado su máxima perfección práctica la abstracción de toda la humanidad y hasta la apariencia de ella; porque en las condiciones de vida del proletariado todas las condiciones de vida de la sociedad actual están condensadas, agudizadas del modo más inhumano; porque el hombre se ha perdido a sí mismo en el proletariado, pero ha adquirido, a cambio de ello, no sólo la conciencia teórica de esa pérdida, sino también, bajo la acción inmediata de una penuria absolutamente imperiosa –la expresión práctica de la necesidad–, que ya en modo alguno es posible de esquivar ni paliar, el acicate inevitable de la sublevación contra tanta inhumanidad: por todas estas razones, puede y debe el proletariado liberarse a sí mismo. Pero no puede liberarse a sí mismo sin abolir sus propias condiciones de vida, y no puede abolir sus propias condiciones de vida sin abolir todas las inhumanas condiciones de vida de la sociedad actual, que se resumen y compendian en su situación (Marx, 1947, 62-63).

Karl Marx (Marx, 1947) respecto al efecto de la cosificación en relación con el capitalismo sostuvo que la fuerza de trabajo asume el carácter de mercancía. Por ser una cuestión cultural, la cosificación no se ve afectada por la forma de producir sino por las necesidades valoradas por los seres humanos.

Este trabajo considera que la deshumanización del hombre en la empresa acontece porque los fines establecidos en la producción y la eficiencia niegan la condición humana, o sea que al trabajador se lo considera como un objeto que tiene determinadas condiciones biológicas, físicas y mentales aptas sólo para comprender la transmisión de órdenes.

f. La libertad y la Cosificación

Karl Marx y Federico Engels (Marx y Engels, 1958) definen a la libertad como una relación lograda con el Otro:

Solamente dentro de la comunidad con otros todo individuo tiene los medios necesarios para desarrollar sus dotes en todos los sentidos; solamente dentro de la comunidad es posible, por tanto, la libertad personal (Marx y Engels, 1958, 82).

Amartya Sen (Sen, 2000) coincide con ese pensamiento, destacando que sólo la libertad permite acceder a oportunidades económicas, políticas, sociales, etc. de acuerdo a los deseos valorados por cada persona.

La falta de libertad impide el logro de sus deseos, y por ende, la calidad de vida y autorrealización valorada. Por ese motivo, Amartya Sen (Sen, 2000) manifiesta que la libertad es la fundamental causal del desarrollo y lo formula así:

El desarrollo tiene que ocuparse más de mejorar la vida que llevamos y las libertades de que disfrutamos. La expansión de las libertades que tenemos razones de valorar no sólo enriquece nuestra vida y la libera de restricciones, sino que también nos permite ser personas sociales más plenas, que ejercen su propia voluntad e interactúan con –e influyen en– el mundo en el que viven” (Sen, 2000, 31).

Karl Marx (Marx, 1958) afirma:

La libertad individual es una esclavitud en la medida en que el capital la acapara para su propia proliferación. Así, para reproducirse, el capital explota la libertad del individuo. En la libre competencia no se pone como libres a los individuos, sino que se pone como libre al capital (Marx, 1857-1858, II, 167).

Amartya Sen (Sen, 2000) considera que a fin de eliminar las desigualdades de la libertad es importante solucionar la ausencia de capacitación. En ese sentido expresa Amartya Sen: “Si en lugar de centrar la atención sólo en la pobreza de la renta la centramos en la idea más global de la carencia de capacidades, podemos comprender mejor la pobreza de las vidas humanas y las libertades a partir de una base de información diferente” (Sen, 2000, 37).

Asimismo, Amartya Sen (Sen, 2000) propone una solución ante la explotación de la fuerza de trabajo “Uno de los mayores cambios del proceso de desarrollo de muchas economías es la sustitución del trabajo en condiciones de servidumbre y del trabajo forzado,...por un sistema de libertad de contrato y de desplazamiento físico” (Sen, 2000, 46). Sostiene asimismo que “La importancia de la libertad de empleo y de métodos de trabajo es fundamental para comprender las valoraciones realizadas”. (Sen, 2000, 47).

El papel constitutivo de la libertad está relacionado con la importancia de las libertades fundamentales para el enriquecimiento de la vida humana. Entre las libertades fundamentales se encuentran algunas capacidades elementales como, por ejemplo, poder evitar privaciones como la inanición, la desnutrición, la morbilidad evitable y la mortalidad prematura, o gozar de las libertades relacionadas con la capacidad de leer, escribir o calcular, la participación política y la libertad de expresión, etc. Desde esta perspectiva constitutiva, el desarrollo implica la expansión de estas y otras libertades básicas. Desde este punto de vista, el desarrollo es el proceso de expansión de las libertades humanas, y su evaluación ha de inspirarse en esta consideración (Sen, 2000, 55).

Amartya Sen (Sen, 2000) sostiene, respecto a las políticas sociales, que su importancia consiste básicamente en sacar en forma inmediata a las personas de la falta de libertades para mejorar su calidad de vida, y que ellas no deben ser vistas como un simple número para las estadísticas:

El proceso impulsado por la política social no espera a que aumenten de manera espectacular los niveles de renta real per cápita, sino que actúa dando prioridad a la provisión de servicios sociales (especialmente asistencia sanitaria y educación básica) que reducen la mortalidad y mejoran la calidad de vida. (Sen, 2000, 67).

Amartya Sen explica que los ingresos determinan el bienestar o la libertad de los miembros de una familia, porque establecen la forma en que se satisfacen los intereses y los objetivos de cada uno, de tal manera que

La distribución de las rentas dentro de las familias es una variable fundamental en la relación entre los logros y las oportunidades individuales y el nivel total de renta familiar. De las reglas de distribución que se utilicen dentro de la familia ... pueden depender los logros y las dificultades económicas de sus miembros (Sen, 2000, 96).

En la valoración de las personas por el bienestar, la libertad y la calidad de vida, Amartya Sen (Sen, 2000) enumera las diferentes causas que se hallan en la relación entre la renta y el bienestar, considerando:

- a) Heterogeneidad personal, es decir las diferencias físicas relacionadas con la incapacidad, edad, sexo, enfermedades que pueden requerir necesidades distintas y por ende requieren una renta diferente para compensarlas;
- b) Diversidad relacionada con el medio ambiente, en un contexto más hostil se pueden requerir recursos adicionales tales como ropa, calefacción, etc. apropiados para esas zonas;
- c) Diferencias de clima social relacionadas con las condiciones sociales como ser enseñanza pública, delincuencia, violencia, incluso contaminación que influye en el medio ambiente;
- d) Diferencias entre las perspectivas relacionales, que contempla bienes exigidos por determinadas pautas de conducta de cada comunidad, entre los que podrían variar los estilos de ropa, los consumos comunes, etc. y
- e) Distribución dentro de la familia, en la que “las rentas que gana uno o más miembros de la familia son compartidas con todos, tanto los que perciben ningún ingreso como por los que perciben alguno” (Sen, 2000, 95).

g. Cosificación del Capital Humano.

Para Amartya Sen (Sen, 2000) las limitaciones de las personas para alcanzar los logros que considera valiosos dependen de la libertad que tengan para optar ante las oportunidades:

Lo que pueden conseguir positivamente los individuos depende de las oportunidades económicas, las libertades políticas, las fuerzas sociales y el cultivo de las iniciativas. Los mecanismos institucionales para aprovechar estas oportunidades también dependen del ejercicio de las libertades de los individuos, a través de la libertad para participar en

las decisiones sociales y en la elaboración de las decisiones públicas que impulsan el progreso de estas oportunidades (Sen, 2000, 21).

Si se dificulta el acceso a las oportunidades por falta de libertad para alcanzarlas se afecta la calidad de vida.

El desarrollo del Capital Humano implica una inversión en las personas que puede estar limitada por diversos factores, como ser el pertenecer a núcleos familiares numerosos en los cuales se dificulta el acceso a la educación, o bien, el retorno de dicha inversión no resulta suficiente para incluir a todos los miembros de la familia; asimismo, depende también de si las políticas implementadas por el Estado regulan o propician un determinado retorno al trabajador de la ganancia que genera o de la aplicación de una concepción de Bienestar Social para que pueda mantener el nivel de ingreso necesario que le permita mejorar su nivel de educación.

Las mayores exigencias que implica poseer una familia numerosa pueden llegar a obligar a trabajar mayor cantidad de horas perdiendo por ello calidad de vida en relación a las horas aplicadas al trabajo, al cuidado de su salud y a los tiempos dedicados al esparcimiento. Ante la necesidad de trabajar mayor cantidad de horas el ser humano se auto adquiere la calidad de Cosa, con lo cual pasa a ser utilizado como un recurso más para la obtención de riqueza del capital. Dicha riqueza en la mayoría de los casos no es trasladada al trabajador.

Se coincide con el análisis de Thomas Davenport (Davenport, 2000) que remarca al “esfuerzo” y al “tiempo” como pilares para el desarrollo del Capital Humano, combinación ésta que implica un alto nivel de exigencia para el trabajador, y es precisamente la que da origen a la cosificación del C.H.

Ante esta situación se plantea un conflicto en las libertades que se basa en dos actitudes principales. Por una parte, el empresario se esfuerza por reducir al trabajador al estado de “objeto” para afirmar su propia libertad, o el trabajador se asume como “objeto” y se convierte libremente en Cosa delante del empresario para poder captar su libertad, entendiendo a la libertad como la posibilidad de obtener recursos para su propio desarrollo. En ese sentido, Philippe Van Parijs y otros (Van Parijs y otros, 2001, citado por Bauman, 2017) afirma que “La valía o el valor real de la libertad de una persona depende de los recursos de los que la

persona disponga para hacer uso de su libertad” (Van Parijs y otros, 2001, citado por Bauman, 2017, 113).

El Capital Humano es cosificado cuando su objetivo es ser usado por la empresa para incrementar las utilidades sin observar su propia calidad de vida y su realización personal. En tal sentido, los ingresos provenientes de su fuerza de trabajo son el factor causal de la cosificación.

h. Implicancias del monopolio empresarial respecto del factor humano

Ante la trascendencia de poder optar libremente por alternativas que le permitan el acceso a su propia realización, el trabajador debiera obtener ingresos acordes a la fuerza de trabajo empleada, para no encuadrar en el carácter de Cosa. En este sentido, afectan de manera preponderante el poder de mercado de las empresas y la existencia de monopolios empresariales.

Para Michael Parkin (Parkin, 2006) así como una empresa monopolista puede restringir la producción e incrementar el precio, de igual manera el propietario de un monopolio de un recurso puede restringir la oferta e incrementar el precio de dicho recurso. En el mercado laboral también se cumple, siendo “los sindicatos la fuente principal del poder de mercado” (Parkin, 2006, 433).

Sin embargo, Zygmunt Bauman (Bauman, 2017) en una obra en la cual analiza la evolución social de los últimos años de los países desarrollados, manifiesta que “hubo un tiempo en que los trabajadores entendieron que podían mejorar sus condiciones si se hacían valer colectivamente; ahora los trabajadores comprenden que su mejor opción es protegerse a sí mismos *por sí solos*” (Bauman, 2017, 118).

Si bien el sindicato es una fuente real de poder dentro del mercado laboral, existen otros factores que pueden afectarlo tales como el poder de las grandes corporaciones o las presiones recibidas de quienes inciden en la opinión pública en función a intereses políticos o sectoriales, sin dejar por ello de lado los condicionamientos culturales y las presiones de las bases de la pirámide social.

Según Carlos Maya Ambia (1994), refiriéndose al monopolio de la oferta de puestos de trabajo sostiene que el mismo “no sólo trata de reducir los salarios reales de sus trabajadores, sino que compele a los no monopolistas a hacerlo

también. Esto se logra reduciendo los salarios monetarios.” (Maya Ambia, 1994,153). Como consecuencia de la posibilidad de incidir sobre la política económica los monopolios empresariales logran un incremento en la tasa media de ganancia y/o en la tasa de explotación. Si los monopolios y sus seguidores logran elevar el grado de explotación, la presión por aumentar la rentabilidad recae sobre la clase trabajadora. Los no monopolistas no lucharán contra los monopolios, sino que junto con éstos se opondrán al movimiento obrero, puesto que incluso la tasa de ganancia no monopolística puede crecer debido a un grado de explotación mayor de toda la fuerza de trabajo (Maya Ambia, 1994, 153).

Carlos Maya Ambia (Maya Ambia, 1994) menciona que los sindicatos pueden intentar evitar la reducción de los salarios reales, pero no el aumento del grado de explotación proveniente del incremento de la productividad generada por una mayor cantidad de horas de trabajo. La tasa de explotación puede crecer con salarios reales constantes si descienden los salarios relativos. (salarios reales/Producto Interno Bruto) (Arturo Guillén, 1981 y 1986, citado en Maya Ambia, 1994, 165).

i. Consideraciones finales sobre cosificación

En este trabajo, el concepto de Cosa referencia a la conversión del Recurso Humano un objeto deshumanizándolo. Asimismo se sostiene que el hombre es un fin en sí mismo y no puede ser usado como medio y que tiene valor propio. Considerar al individuo como Cosa es darle el tratamiento propio de un valor de cambio, es decir que concibe a su propia actividad como algo ajeno a sí mismo, con lo cual se niega la esencia de su humanidad ya que se tiende a igualar el carácter material de sus productos con el de su trabajo.

El dinero se constituyó como el enlace entre el esfuerzo del Recurso Humano y el uso que las organizaciones empresariales realizan del mismo, con lo cual es representativo del valor de cosificación que este tiene.

Existe un mayor reconocimiento del Otro cuando el proceso de cosificación tiende a disminuir.

El Área de Recursos Humanos debiera tener asignada una política que tienda a limitar la cosificación y tenga en cuenta las necesidades humanas de la línea.

La cuantía de los recursos que la persona dispone determina el grado de libertad con el que ella puede mejorar su C.H.

La existencia de monopolios empresariales tienden a aumentar los efectos de la cosificación; y por otra parte los monopolios conformados en defensa de las condiciones sobre las cuales se ofrece de mano de obra, generalmente representados por los sindicatos, tienden en su evolución a ser cada vez más débiles, con lo cual la tendencia a la cosificación es creciente, así como a la defensa individual de las posiciones personales.

TERCERA PARTE

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES

El Capital Humano, tema este desarrollado en el Capítulo II, consiste en el suma de las capacidades individuales, destrezas y habilidades innatas, más la inversión en conocimientos adquiridos a través de la educación y capacitación, el cuidado de su salud, la maduración de la experiencia, los tiempos dedicados al entretenimiento y esparcimiento, la integración con su grupo de referencia y la forma de auto-presentación de cada persona. Es un bien intransferible de cada individuo, difícilmente cuantificable, que requiere empeño personal para su obtención. Su crecimiento tiende a mejorar la productividad de su aplicación.

El avance tecnológico requiere un Capital Humano cada vez más capacitado, ya que la evolución del desarrollo tecnológico produce una obsolescencia acelerada del mismo.

El C. H. no es el único factor que genera productividad empresarial ya que la misma es también promovida, entre otros factores, por las características de la organización empresarial, del sistema social, de la calidad del management empresarial, del nivel de cualificación alcanzado por el citado capital, por la tecnología aplicada, por la capacitación a que ha sido objeto y por la excelencia de su experiencia.

La participación del C. H. en el disfrute de la productividad alcanzada está determinada por los valores imperantes en el tipo de organización en la que se desempeñe y por el sistema social en el que se encuentra inserto, por la mayor o menor existencia de competencia laboral, por la calidad de la intervención de las organizaciones sindicales, por el nivel de cualificación alcanzado, por la edad, raza y sexo, así como también por la institución educativa en la que se haya formado, y por las propias elecciones efectuadas a través de las decisiones adoptadas, clase social a la que pertenece y poder que posea; además de la capacitación y la experiencia, en particular con el dominio de la tecnología de punta.

El grado de participación en el goce de la riqueza que contribuye a generar el Capital Humano depende del monopolio que el Recurso Humano posea sobre el saber que aporta para alcanzar una mayor o menor productividad, si bien la legislación que impone el Estado tiende a evitar el abuso en las retribuciones

mínimas. Es de hacer notar que la presión social evidenciada en la Responsabilidad Social Empresaria tiene un efecto superador del accionar estatal.

Las empresas deben tender a reconocer en los haberes de los trabajadores los incrementos de la productividad obtenidos en base a logros del Capital Humano, además de ser dicha mayor productividad destinada a mejorar la seguridad social y capacitación a fin de que el Recurso Humano pueda sortear exitosamente los retos de la constante innovación tecnológica ya que la automatización creciente tiende a reducir la necesidad de mano de obra en un sector sin necesariamente generar necesidad de ella en otro.

El C.H., es uno de factores generadores de productividad, y debe ser tenido en cuenta con elevado valor ético por la R.S.E. dado que ésta responde a la demanda por la implementación de mejores valores que la sociedad reclama en las organizaciones empresariales.

Existen antecedentes en la República Argentina sobre intentos de establecer sobre las utilidades empresariales un porcentaje de participación obligatorio destinados al Capital Humano. La realidad es que en nuestro país dichos intentos no han prosperado, no habiendo obteniendo consenso social ni legal. Sin embargo, es de tener en cuenta que dentro de los postulados de la Responsabilidad Social Empresaria existen criterios sobre el respeto que las organizaciones empresariales deben dar al C.H. en lo referente al goce de una remuneración digna. La R.S.E. mediante sus postulados sobre responsabilidad social y consecuente respeto por el Capital Humano, formalmente postula incidir sobre los criterios mediante los cuales se asignan los beneficios empresariales.

Los principales valores éticos comprendidos en la generación del Capital Humano son la Libertad e Igualdad que sintetizan el respeto por el Otro; la posibilidad del cuidado de la salud, de una mayor capacitación, de una mejora en la calidad de vida, de gozar de esparcimiento y la no discriminación por causas atinentes a sexo, edad, religión, grupo étnico y procedencia, entre otros.

El valor ético comprendido dentro del concepto de Capital Humano responde a una correlación positiva entre la mejora individual y la mejora de la sociedad en la que el individuo se desempeña, así como la existencia de una cultura

empresarial que busque su éxito en el mediano y largo plazo y no en el cortoplacismo.

Los cambios en los valores éticos de la sociedad que tienden a revalorizar al Capital Humano son cada vez más evidentes, trasladándose esta situación a las consideraciones que deben realizar las organizaciones empresariales. La evolución del capitalismo tendió a determinar que los trabajadores comprendan que mejoran su Capital Humano mediante una intervención propia y decisiva que aumente su propia libertad para disponer de mayores recursos.

Al efecto de sostener adecuados valores éticos es imprescindible que las organizaciones empresariales respeten las necesidades del Capital Humano, no sólo como medio para mejorar la productividad sino por respeto a la Otredad. Sin embargo, es común observar que dichos valores suelen no ser tenidos en cuenta, ya que hay tendencia a la cosificación, estando librados los individuos a una puja desequilibrada por la obtención del reparto de la productividad. Ante la existencia de monopolios de demanda laboral, la situación de “Cosa” del recurso humano se agrava si los derechos del trabajador no son correctamente custodiados por el Estado. Estos últimos derechos tienden a establecerse mediante una dialéctica permanente entre las instancias de toma de decisiones de interés colectivo y un espacio público deliberativo que procure contener la infinita diversidad de puntos de vista individuales; o sea que la regulación estatal no solamente se establece a partir de la agregación de preferencias individuales, sino que también toma en consideración la posibilidad de que, gracias a la retroalimentación de ambas esferas, esas preferencias se cristalicen en un momento dado y puedan mutar y transformarse constantemente.

Cuando el Capital Humano se convierte en la variable de ajuste para la obtención de mayor rentabilidad adquiere la calidad de “Cosa” por su escasa libertad de accionar o sea que se convierte en un objeto que tiende a ser utilizado a partir de un valor impuesto por el mercado. La cosificación se produce cuando no se respeta la condición humana del trabajador y no se tienen en cuenta sus limitaciones y necesidades. El trabajador adquiere el carácter de “Cosa” debido a la ausencia de adecuados valores dentro de la organización empresarial en la que se desempeña. La Cosificación se configura cuando un aumento del C.H. no es

acompañado por una mayor participación en el disfrute de la productividad lograda por su intermedio.

En la evolución de las relaciones “Capital-Mano de obra” se observa que las organizaciones empresariales han tendido a aumentar la cosificación del Recurso Humano no reconociéndole a este último una adecuada participación en la distribución de la productividad con el fin de aumentar la ganancia empresarial de corto plazo.

En sus postulados éticos, la Responsabilidad Social Empresaria postula que la organización empresarial debe evitar la cosificación del Capital Humano que se produce por las mayores exigencias laborales sin el correspondiente reconocimiento de los derechos del trabajador. Pero en los hechos su accionar es básicamente enunciativo ya que no tiene fuerza legal, y emite recomendaciones que sólo tienen peso mediante su incidencia en la modificación de los valores sociales, lo que tiende a reflejarse en modificaciones en la legislación cuando los mismos se consolidan.

Las normas legales que tienden a regular el accionar empresarial se han ido actualizando por los reclamos sociales, que motivan e inspiran a los legisladores a definir posiciones ante situaciones conflictivas planteadas por la sociedad. La Responsabilidad Social Empresaria se genera y adquiere notoriedad como un concepto nuevo impulsado por las empresas para poder exhibirse ante la sociedad como respetuosas de los valores sociales y de esa forma posicionarse mejor en el mercado. De esta manera, al mejorar la consideración del consumidor procura lograr una mayor rentabilidad.

El directorio de una organización empresarial con personería jurídica responde a los intereses de los capitalistas controlantes que lo designan. La sociedad ha tendido, en algunos casos, a identificar y responsabilizar a dichos capitalistas o sociedades controlantes por el accionar cortoplacista del *management* o por el irrespeto hacia los *stakeholders*. Los valores sociales que impactan sobre el capitalista o las sociedades controlantes son los que en definitiva determinan la mayor o menor participación que percibe el Capital Humano en la ganancia empresarial que se genera.

El movimiento por la Responsabilidad Social Empresaria es un principio de respuesta al inadecuado tratamiento que las organizaciones empresariales suelen dar al Capital Humano, desconociendo que éste es una parte muy importante de los *stakeholders*.

La R.S.E. implica una actuación empresarial que no sólo se limita al respeto por las normas legales, sino que también está orientada hacia el respeto y consideración de las exigencias sociales, si bien se encuentra limitada por la ineludible necesidad del beneficio empresarial de largo plazo. La elección de una estrategia empresarial que respete los postulados de la R.S.E. requiere una reflexión ética que se adapte a los cambios y reconozca las oportunidades que ofrece satisfacer las exigencias sociales a la par de implementar una política de beneficios compartidos con sus *stakeholders*.

La asunción de la responsabilidad social que postula la S.R.E. y la lealtad de la empresa a dicha responsabilidad son un núcleo central de la nueva actitud moral que se pide a las organizaciones empresariales. Esta nueva actitud se basa en una reorientación de la responsabilidad para que deje de estar afuera de la empresa y pase a formar parte interna de ella, para que forme un sano equilibrio entre la organización empresarial y la sociedad.

Para lograr un adecuado cumplimiento de las nuevas normas de responsabilidad que postula la R.S.E. en las organizaciones empresariales se debe implementar un Sistema de Gestión y una estructura de decisión que oriente al decisor a conducirse con adecuados valores éticos, y asimismo insuflar a la organización el cumplimiento de una Misión que procure que dicha orientación se mantenga en las conductas de las sucesivas administraciones, procurando simultáneamente la constante adecuación a los cambiantes reclamos sociales.

La R. S. E. tal como ya se expresó, es una respuesta generada por el sector empresarial a fin de satisfacer la demanda de mejor comportamiento social y por lo tanto debe incidir sobre las consideraciones que adoptan el directorio o el *management*. Sin embargo se advierte que dicha respuesta suele ser un enunciado declarativo con relativamente poca incidencia en la ejecución de la práctica empresarial, salvo en aquellos programas que sirven para exhibir una organización preocupada por temas sensibles a la opinión pública.

La utilización que algunas empresas hacen de la R.S.E., tiende a generar una ilusión de transparencia al mercado, estando eso dado por su posibilidad de poder y de dominio. Se puede considerar que la Responsabilidad Social Empresaria es un pre-juicio moldeado por una forma cultural dominante. La R.S.E. tiende a establecer una ficción que consiste en querer creer que todas las organizaciones empresariales están en el espacio público en las mismas condiciones de intervención donde la diversidad está invisibilizada, despojadas de sus tradicionales intereses y dispuestas a concertar un bien común que necesariamente coincida con su reevaluado interés empresarial.

Las consideraciones desarrolladas en este capítulo de Conclusiones tienden a demostrar la validez de la Hipótesis de este trabajo, ya que en su concepción y desarrollo se demuestra que la Responsabilidad Social Empresaria postula evitar la cosificación del C. H. limitando su explotación, mejorando su reconocimiento y haciéndolo partícipe de la riqueza generada. Si bien hay que tener muy en cuenta que la citada Responsabilidad es como se dijo un “enunciado declarativo con poca incidencia en la ejecución de la práctica empresarial”. No se desconoce que la misma puede significar un importante principio de cambio en los valores sociales y consecuentemente ser altamente positiva en la escala de los valores con los cuales se desarrolla un país. Esta conclusión permite expresar un pensamiento final a modo de resumen e interpretación sobre el material trabajado: “No nos queda más remedio que clasificar esta utopía como una de las más hermosas, pero, por desgracia, también una de las más inalcanzables”.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, Daniel. (2004). *Metodología del control de Gestión: Del indicador a la toma de decisiones*. Venezuela: Ediciones Dibrant Publicidad de Venezuela.
- Asociación para el Desarrollo de la Responsabilidad Empresarial y Social - Adres-. (2012). *El Capital Humano en la empresa responsable*. R.S.E.: Personas y Organizaciones. Extraído el 8 de julio de 2016 desde http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/02/guia_rse_interna_y_recursos_humanos.pdf. (p. 37).
- Anaya, Julio Juan. (2006). *Logística Integral. La gestión operativa de la empresa*. Madrid: Editorial ESIC.
- Araque Padilla, Rafael Ángel. (2003). *La Responsabilidad Social de la empresa en el ámbito del marketing: algunas reflexiones y propuestas*. Papeles de Ética, Economía y Dirección, N° 8. 2003. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, ETEA M^a José Montero Simó Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, ETEA. Extraído el 7 de julio de 2016 desde https://www.researchgate.net/publication/237769600_LA_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_DE_LA_EMPRESA_EN_EL_AMBITO_DEL_MARKETING_ALGUNAS_REFLEXIONES_Y_PROPUUESTAS
- Araque Padilla, Rafael A. y Montero Simó, M. José. (2006). *La responsabilidad social de la empresa a debate*. Icaria. Barcelona. Extraído el 6 de junio de 2016 desde https://books.google.com.ar/books?id=98I315RJJncC&pg=PA25&lpg=PA25&dq=bowen+stakeholder+1953&source=bl&ots=IbfgQGc8yk&sig=Wme_BdRtH_hwWW9WjNKlsW0jeI&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYgK6liKHLAhVJgpAKHbV-
- Arendt, Hannah. (2010). *La vida del Espíritu*. Buenos Aires: Paidós.
- Arendt, Hannah. (2014). *La condición humana*. Buenos Aires: Paidós.
- Argandoña, Antonio. (1998). *La teoría de los stakeholders y el bien común*. Documento de Investigación No. 355. Universidad de Navarra. Barcelona. Extraído el 9 de diciembre de 2015 desde <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0355.pdf>,

- Argadoña, Antonio. (1999). *La Ética en el liderazgo empresarial ante los retos del siglo XXI*. Documento de investigación DI N° 401. IESE. Universidad de Navarra. Extraído el 15 de febrero de 2015 desde <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0401.pdf>.
- Argadoña, Antonio. (2007). *Responsabilidad Social de la empresa a la luz de la ética*. Documento de Investigación, DI N° 708. Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. IESE Business School. Universidad de Navarra. Extraído en Septiembre de 2007 desde <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0708.pdf>
- Aristóteles. (2001). *Ética a Nicómano*. Madrid: Editorial Alianza.
- Arrow, Kenneth. (1962). *Las implicancias económicas de aprender haciendo*. Extraído el 7 de julio de 2016 desde <http://www.buenastareas.com/ensayos/Las-Implicaciones-Econ%C3%B3micas-De-Aprender-Haciendo/2826081.html>
- Arvidsson, Adam. (2009). *The ethical economy: Towards a post-capitalist theory of value*. Capital & Class Spring 2009 Vol. 33, N° 1. (13-29). Extraído el 6 de septiembre de 2016 desde <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/030981680909700102>
- Aukrust, Odd y Bjerke, Juul. (1959). *Real Capital and Economic Growth in Norway, 1900-56*. Review of Income and Wealth, 1959, VIII, (pp. 80-118) Extraído el 8 de noviembre de 2015 desde <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1475-4991.1959.tb01114.x>
- Ayuso Marente, José Antonio y Gutiérrez Nieto, Cándido. (2007). *Educación en Valores y profesorado*. En Revista Educación en Valores N° 7. Universidad de Cádiz. (pp. 108-118). Extraído el 2 de marzo de 2016 desde servicio.cid.uc.edu.ve/multidisciplinarias/index.htm
- Bakan, Joel. (2006). *La corporación: la búsqueda patológica de lucro y poder*. Volter. Teià. Barcelona.
- Barba, Bonifacio. (2005). *Educación y valores*. Revista Mexicana de Investigación Educativa. Año/Vol. 10 (024). COMIE. Distrito Federal. México. (pp. 9 – 14). Extraído el 7 de abril de 2016 desde <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002402.pdf>

- Barranco Saiz, Javier. (2013). *¿Marketing o Responsabilidad Social Empresarial?*. Artículo realizado para la Asociación Española de Contabilidad y Administración –AECA. Extraído el 4 de Junio de 2013 desde http://www.tendencias21.net/marketing/Marketing-o-Responsabilidad-Social-Empresarial-3_a151.html
- Bruni, Luigino y Calvo, Cristina. (2009). *El precio de la gratuidad*. Buenos Aires: Cuidad Nueva.
- Basanta, Elisa. (2011) *Programa de formación en excelencia gerencial*. Premio Amartya Sen. 100 Jóvenes por la Ética para el Desarrollo. Introducción a la Ética. Extraído el 4 de agosto de 2016 desde http://economicas.unlam.edu.ar/descargar/5_ZB141.pdf
- Bauman, Zygmunt. (2017). *Retrotopía*. Buenos Aires: Paidós.
- Beck, Ulrich. (1986). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Becker, Gary S. (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza Universidad. Textos. (pp. 15-251)
- Becker, Gary S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press. (p. 20)
- Becker, Gary S. (2000). *El modelo de Silicon Valley*. Diario La Nación 12 de julio de 2000. Extraído el 2/04/2014 desde <http://www.lanacion.com.ar/24427-el-modelo-de-silicon-valley>.
- Becker, Gary S. (2002). *La inversión en Talento como Valor de Futuro*. Capital Humano, Revista para la integración y desarrollo de los Recursos Humanos, Año N° 15, N° 153 (pp. 26-29). Extraído desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=228582>
- Becker, Gary; Murphy, Kevin y Tamura Robert. (1990). *Human capital, fertility and economic growth*. Journal of Political Economy 98. (pp. 12-37). Extraído desde https://www.researchgate.net/publication/5191389_Human_Capital_Fertility_and_Economic_Growth

- Benedicto XVI. (2009). *Caritas in Veritate*. Extraído el 18 de marzo de 2016 desde
http://w2.vatican.va/content/benedict-xvi/es/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html
- Berger, Peter L. y Luckmann Thomas. (1986). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores. Extraído desde
<http://cmap.javeriana.edu.co/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1K7H81GYJ-G94DMX-2R1>
- Blanco, Isabel, *Teoría ética de David Hume*. Extraído el 10 de enero de 2016 desde <https://isabelblasco.files.wordpress.com/2011/02/eticahume.pdf>
- Blaug, Mark. (1974). *El valor económico de la educación: una revisión*. Cuaderno de Economía: Spanish Journal of Economics and Finance, Vol.2, N° 5. Extraído el 15 de septiembre de 2015 desde https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/6034/37006_1.pdf?sequence=1 (pp. 295-308).
- Botwinick, Howard. (1993). *Persistent Inequalities*. Wage Disparity under Capitalist Competition. New Jersey: Princeton University Press.
- Bourdieu, Pierre. (1999). *El campo científico: intelectuales, política y poder*. Buenos Aires: Editorial Eudeba. Extraído desde <http://ceiphistorica.com/wp-content/uploads/2016/01/bourdieu-campo-de-poder-campo-intelectual.pdf>
- Bourdieu, Pierre. (2014). *Las Estrategias de la Reproducción Social*. Buenos Aires: Siglo XXI. Extraído desde http://www.sigloxxieditores.com.ar/pdfs/bourdieu_las_estrategias_de_la_reproduccion_social.pdf
- Bowen, Howard Rothmann. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper & Row.
- Bowie, N.E. (1991). *New Directions in Corporate Social Responsibility*. Business Horizons. July-August. (pp. 56-65). Extraído desde <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/000768139190007I>
- Bowles, S - Gintis, H. (1983). *El problema de la Teoría del Capital Humano: una crítica marxista*". Educación y Sociedad, Nro. 1 (pp.197-204).

- Bowles, S - Gintis, H. (2014). *El problema de la Teoría del Capital Humano: una crítica marxista*. Revista de Economía crítica, N° 18. Madrid. Segundo semestre de 2014. Extraída desde http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n18/15_Bowles-Gintis_Teoria-del-capital-humano.pdf
- Brenes Eugenia y Porras Martha. (2007). *Teoría de la Educación*. UNED. San José de Costa Rica. Extraído el 26 de agosto de 2016 desde [https://books.google.com.ar/books?id=QyD7bilHD6AC&pg=PR4&lpg=PR4&dq=Brenes+Eugenia+y+Porras+Martha.+\(2007\).+Teor%C3%ADa+de+la+Educaci%C3%B3n.+UNED.+San+Jos%C3%A9+de+Costa+Rica.&source=bl&ots=3XtVIGNbfd&sig=_o-WuWhG4-PJhfEbILzqqXPt-vw&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiw-f674JTSAhVGI5AKHZHaBwEQ6AEIRDAB#v=onepage&q=Brenes%20Eugenia%20y%20Porras%20Martha.%20\(2007\).%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20Educaci%C3%B3n.%20UNED.%20San%20Jos%C3%A9%20de%20Costa%20Rica.&f=false](https://books.google.com.ar/books?id=QyD7bilHD6AC&pg=PR4&lpg=PR4&dq=Brenes+Eugenia+y+Porras+Martha.+(2007).+Teor%C3%ADa+de+la+Educaci%C3%B3n.+UNED.+San+Jos%C3%A9+de+Costa+Rica.&source=bl&ots=3XtVIGNbfd&sig=_o-WuWhG4-PJhfEbILzqqXPt-vw&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiw-f674JTSAhVGI5AKHZHaBwEQ6AEIRDAB#v=onepage&q=Brenes%20Eugenia%20y%20Porras%20Martha.%20(2007).%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20Educaci%C3%B3n.%20UNED.%20San%20Jos%C3%A9%20de%20Costa%20Rica.&f=false)
- Bruni, Luigino & Calvo, Cristina. (2009). *El precio de la gratuidad, nuevos horizontes en la práctica económica*. Buenos Aires: Ciudad Nueva.
- Buber, Martin (1993). *Yo-Tú*. Madrid: Caparrós. Extraído el 23 de noviembre de 2016 desde https://books.google.com.ar/books?id=2bx8QYMICsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bueno Campos, Eduardo. (1998). *El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual*. Boletín de estudios económicos, Vol. 53, N° 164, (pp. 207-229). Extraído el 23 de agosto desde [https://books.google.com.ar/books?id=aW-ZVEfDIEC&printsec=frontcover&dq=Bueno+Campos,+Eduardo.+\(1998\).+++El+capital+intangible+como+clave+estrat%C3%A9gica+en+la+competencia+actual.++Bolet%C3%ADn+de+estudios+econ%C3%B3micos,+Vol.+53,+N%C2%BA+164,++\(pp.+207-229\)&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ar/books?id=aW-ZVEfDIEC&printsec=frontcover&dq=Bueno+Campos,+Eduardo.+(1998).+++El+capital+intangible+como+clave+estrat%C3%A9gica+en+la+competencia+actual.++Bolet%C3%ADn+de+estudios+econ%C3%B3micos,+Vol.+53,+N%C2%BA+164,++(pp.+207-229)&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Byung-Chul Han. (2013a). *La sociedad de la transparencia*. Buenos Aires: Herder editorial.
- Byung-Chul Han. (2013b). *Psicopolítica*. Buenos Aires: Herder editorial.

- Byung- Chul Han. (2014). *La agonía del Eros*. Buenos Aires, Herder.
- Cabrera Pereyra, José Antonio. (2014). *El capital humano y los sectores productivos en Sonora*. Extraído el 20 de Abril de 2016 desde <http://www.revistauniversidad.uson.mx/revistas/26-7.pdf>
- Calvo, C. (2016, septiembre). *Red Unirse.org. ar*. Extraído el 3 de marzo de 2010, de Teorías que sustentan la RSE desde [http://www-redunirse.org/files/09-2006-Teorias que sustentan la RSE-Cristina Calvo.pdf](http://www-redunirse.org/files/09-2006-Teorias%20que%20sustentan%20la%20RSE-Cristina%20Calvo.pdf)
- Capalbo, Lucio; Duhart, Jaime; Bassols Jordi de Cambra; Morin, Edgar; Elizalde, Antonio; Ugarte, Conrado; Grana, Roberto; Grinberg, Miguel; Migliaro, Luis Razeto; Yepes, Luis y Laszlo, Ervin. (2008). *El resignificado del desarrollo*. Buenos Aires: Ediciones Ciccus.
- Cardona, Carlos. (1966). *La metafísica del bien común*. Madrid: Rialp.
- Cardona Acevedo, Marleny; Cano Gamboa, Carlos; Zuluaga Diaz, Francisco; Gómez Alvis, Carolina. (2004). *Diferencias y similitudes en las teorías del crecimiento económico*. Documento 22-082004. Universidad EAFIT. Medellín, Colombia. Agosto de 2004. Extraído el 23 de agosto de 2016 desde <http://publicaciones.eafit.edu.com/index.php/cuadernos-investigacion/article/download/1321/1192>
- Cardona Acevedo, Marleny; Montes Gutierrez, Isabel Cristina; Vazquez Maya, Juan José; Villegas Gonzalez, María Natalia; Brito Mejía, Tatiana. (2007) *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Documento 56-042007. Universidad EAFIT. Medellín, Colombia. Abril de 2007. Extraída el 20 septiembre de 2016 desde <http://publicaciones.eafit.edu.com/index.php/cuadernos-investigacion/article/download/1287/1166>
- Carreras, Llorenç; Eijo, Pilar; Estany, Assumpció; Gómez, Ma. Teresa; Guich, Ricard; Mir, Victória; Ojeda, Felipa; Planas, Teia y Serrats, Ma. Gràcia. (2009). *Cómo educar en valores. Materiales, textos, recursos, técnicas*. Madrid: Nárcea. Extraído el 20 de Agosto de 2016 desde <http://www.terras.edu.ar/aula/cursos/15/biblio/15CARRERA-LLORENC-EIJO-PILAR-Otros-CAP1-2-Pedagogia-en-valores.pdf>

- Carro Paz, Roberto y González Gómez, Daniel. (2012). *Productividad y Competitividad*. Administración de las operaciones. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Nacional de Mar del Plata. Extraído el 3 de octubre de 2015 desde http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Carroll, A. B. (1979). *A three-dimensional conceptual model of corporate performance*. *Academy of Management Review* N° 4. (pp. 497-505). Extraído el 25 de noviembre de 2016 desde https://www.jstor.org/stable/257850?seq=2#page_scan_tab_contents
- Carroll, A. B. (1999). *Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct*. *Business and Society*, Vol. 38, N° 3. (pp. 268-295). Extraído el 25 de noviembre de 2016 desde http://www.academia.edu/419517/Corporate_Social_Responsibility_Evolution_of_a_Definitional_Construct
- Carsten Stahl, Bernad. (2001). *Responsibility in the interconnected economy*. *Business Ethics: A European Review*, Vol. 10, N° 3, July. (pp. 213-222).
- Castells, M & Himanen, P. (2002). *El Estado de Bienestar y la Sociedad de la Información, El Modelo Finlandés*. España: Alianza.
- Chiswick, Barry R. (2003). *Jacob Mincer, Experience and the distribution of earnings*. Extraído el 28 de febrero de 2016 desde <http://ftp.iza.org/dp847.pdf>
- Clark, John Maurice. (1916). *The changing basis of Economic Responsibility*. *Journal of Political Economy*. 24. Extraído el 14 de septiembre de 2012 desde <http://www.jstor.org/> (pp. 209-229)
- Collins, Randall. (1989). *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la educación y la estratificación*. Madrid: Akal Universitaria
- Comisión de Asuntos Jurídicos. (2013). *Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo sobre Responsabilidad Social de las empresas: Comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible*. Informe del 28 de enero de 2013 Extraído el 3 de mayo de 2016 desde

[http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT + A7-2013-0017+0+DOC+XML+V0//ES#title1](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0017+0+DOC+XML+V0//ES#title1)

Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, C.O.M. (2001) 366 Final del 23 octubre 2001. Extraído el 27 de mayo de 2016 desde

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>

Comisión de las Comunidades Europeas. (2002). *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible* [en línea]. Bruselas, C.O.M. (2002) 347 Final, del 2 noviembre 2002. Extraída el 20 de mayo de 2016 desde [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20021111/com\(2002\)347_ES.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20021111/com(2002)347_ES.pdf)

Correa María Emilia, Flynn Sharon y Amit Alon. (2004). *Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: una visión empresarial*. Impreso en Naciones Unidas. CEPAL. Santiago de Chile. Abril 2004. Extraído el 14 de Julio de 2015 desde <http://www.cepal.org/es/publicaciones/5621-responsabilidad-social-corporativa-america-latina-vision-empresarial>

Cortina, Adela. (1994). *Ética de la empresa*. Madrid: Trotta. 5º edición.

Cortina, Adela. (1996). *Ética*. Madrid: Akal. (pp. 9-17)

Cortina, Adela. (2000a). *Ética sin moral*. Madrid: Tecnos . 4ta. Edición

Cortina, Adela. (2000 b). *Ética mínima*. Madrid: Tecnos. 6ta. Edición.

Cortina, Adela. (2000c). *Las tres edades de la ética empresarial*. Madrid: Trotta.

Cortina, Adela. (2005). *Ética de la empresa: Hacia un nuevo orden global*. XIV Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial (2004-2005) Fundación ÉTNOR. Valencia. Extraído el 5 de mayo de 2016 desde:

<http://www.etnor.org/seminarios.php?mostrar=semi2&curso=14>.

Cortina, Adela. (2005). *Ética de la empresa: una propuesta prudente y justa*. Conferencia dictada motivo del lanzamiento del Pacto Mundial en México, Ciudad de México, del 9 de junio de 2005. Extraído el 9 de septiembre de 2015 de [www. etnor.org](http://www.etnor.org).

- Crawford, Richard. (1991). *In the Era of Human Capital*. Nueva York: Harper Business. (pp. 5)
- Crozier, Michel. (2007). *El papel de la ética en las ciencias organizacionales*, extraído el 7 de octubre de 2015 desde:
http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/XVI%20Jornadas%20de%20Epistemologia/Epistemolog%EDa%20de%20la%20Administraci%F3n/BerRI-%20PROBLEMATIZACI%D3N%20DEL%20CONCEPTO%20DE%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL.pdf
- Darwin, C. (1874). *The descent of man and selection in relation to sex*. Nueva York: American Home Library. 2° Ed.
- Davenport, Thomas O. (2000). *Capital humano*. Barcelona: Editorial Gestión.
- De Beauvoir, Simone. (1949). *El Segundo Sexo*. Los hechos y los mitos. Siglo Veinte. Extraído el 20 de agosto de 2015 desde
<http://users.dsic.upv.es/~pperis/El%20segundo%20sexo.pdf>
- De Riz, Liliana. (2004). *El Capital Humano es el recurso que le da a Argentina una posibilidad de futuro* Extraído el 25 de marzo de 2014 desde
www.nuevamayoría.com/ES/entrevistas/040722.html.
- Debeljuh, P. (2009). *Ética Empresarial*. Buenos Aires: Cengage learning.
- Destinobles, André G. (2006). *El capital humano en las teorías del crecimiento económico*. Extraído el 25 de Abril de 2015 desde
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2006a/agd/>
- Di Donato, Mónica. (2009). *Decrecimiento o barbarie*. Entrevista a Serge Latouche en Revista Papeles, N° 107. Extraído el 27 junio de 2016 desde
<http://www.revistapapeles.es>
- Domar Evsey D. (1952, mayo). *Análisis Teórico Del Desarrollo Económico: Un Enfoque Econométrico*. The American Economic Review, Papers and Proceedings, Extraído el 20 de mayo de 2016 desde
http://aleph.org.mx/jspui/bitstream/56789/7616/1/DOCT2065_284_ARTICULO_7.PDF
- Donaldson, Gordon. (1963). *Financial Goals: Management vs. Stockholders*. Harvard Business Review (pp.116-129). Extraído el 5 de mayo de 2016 desde

<http://www.biblio.com/book/financial-goals-management-vs-stockholders-donaldson/d/215160384>

- Donham, Wallace B. (1927). *The social Significance of business*. Harvard Business Review 4, (pp. 406–419).
- Donovan, F. (2011). *Los otros derechos*. Periódico La Nación, Sección Economía y Negocios del 2 de enero de 2011 (pág. 1). Argentina
- Dreezens, Ellen, Martijn, Carolien, Tenbult, Petra, Kok, Gerjo y De Vries, Nanne K. (2005). *Food and values: an examination of values underlying attitudes toward genetically modified and organically grown food products*. Appetite. 44. (pp. 115-122)
- Drucker, Peter. (1992). *The New Society of Organizations*. Harvard Business Review Sept-Oct. 1992. Extraído el 15 de mayo de 2016 desde <https://hbr.org/1992/09/the-new-society-of-organizations>
- Drucker, Peter F. (1993). *La sociedad poscapitalista*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Drucker, Peter F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*, Oxford: Elsevier Butterworth Heinemann.
- Dufour, Dany-Robert. (2007). *El arte de reducir cabezas. Sobre la servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*, Buenos Aires: Paidós. Extraído el 15 de mayo de 2015 desde [https://books.google.com.ar/books?id=AoQr3UvrjhwC&printsec=frontcover&dq=Dufour,+D.+\(2007\).+El+arte+de+reducir+cabezas.+Sobre+la+servidumbre+del+hombre&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ar/books?id=AoQr3UvrjhwC&printsec=frontcover&dq=Dufour,+D.+(2007).+El+arte+de+reducir+cabezas.+Sobre+la+servidumbre+del+hombre&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Duran-Pich, Alfonso. (2005). *¿Es la ética de los negocios un oximorón?* XIV Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial (2004-2005) Fundación ÉTNOR Extraído el 13 de mayo de 2016 desde: <http://www.etnor.org/seminarios.php?mostrar=semi2&curso=14>, Valencia
- Dussel, Enrique. (1992). *1492 En encubrimiento del Otro. Hacia el origen del “mito de la Modernidad”*. Colección Academia. Número uno. Ed. Plural. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Mayor de San Andrés. Extraído el 10 de mayo de 2016 desde <https://books.google.com.ar/books?id=s1tPcsg9VbgC&printsec=frontcover>

- &dq=Dussel,+Enrique.+(1992).+1492+En+encubrimiento+del+Otro.+Hacia
+el+origen+del&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Dussel%2C%2
0Enrique.%20(1992).%201492%20En%20encubrimiento%20del%20Otro.
%20Hacia%20el%20origen%20del&f=false
- Echeverría, Rafael. (2005). *Ontología del lenguaje*. Chile: J.C.Sáez. Extraído el 2
de octubre de 2015 desde [www.uchile.cl/.../ontologia-del-lenguaje-
echeverria-pdf_90752_0_5938...](http://www.uchile.cl/.../ontologia-del-lenguaje-echeverria-pdf_90752_0_5938...)
- Ebner, Ferdinand. (2000). *Das wort ist der weg*. Viena: Editorial Herder.
Segunda edición. (pp. 230)
- Eisenhardt, K. (1989). *Teoría de la agencia, una evaluación y una revisión*.
Academy of Management. (pp. 57-74).
- Felcman Isidoro, Blutman Gustavo, Mendez Parnes Soledad (2001),
“Construcción de un marco teórico para el análisis de la cultura
organizacional”. Documento de Trabajo nro. 1, Centro de Investigaciones
en Administración Pública, Instituto de Investigaciones Administrativas,
Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, Argentina.
- Felcman, Isodoro; Blutman, Gustavo; Méndez Parnes. (2002). *Cultura
Organizacional en la Administración Pública Argentina*. Buenos Aires:
Ediciones Cooperativas.
- Fermoso, Paciano. (1997). *Manual de economía de la educación*. Madrid:
Narcea, S. A. de Ediciones. Extraído el 26 de noviembre de 2016 desde
[https://books.google.com.ar/books?id=aUchbfv9eKQC&printsec=frontcove
r&dq=Fermoso,+Paciano.+\(1997\).+Manual+de+econom%C3%ADa+de+la
+educaci%C3%B3n.+Madrid:&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=
Fermoso%2C%20Paciano.%20\(1997\).%20Manual%20de%20econom%C3
%ADa%20de%20la%20educaci%C3%B3n.%20Madrid%3A&f=false](https://books.google.com.ar/books?id=aUchbfv9eKQC&printsec=frontcover&dq=Fermoso,+Paciano.+(1997).+Manual+de+econom%C3%ADa+de+la+educaci%C3%B3n.+Madrid:&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Fermoso%2C%20Paciano.%20(1997).%20Manual%20de%20econom%C3%ADa%20de%20la%20educaci%C3%B3n.%20Madrid%3A&f=false)
- Fernández, A (2013), *La Ética de Max Scheler*, Extraído el 11 de enero de 2016
desde https://prezi.com/9gj_tn9yzgnn/la-etica-de-max-scheler.
- Fernández, E., Avella, L. y Fernández Marta. (2003). *Estrategia de Producción*.
España: Mc Graw Hill.

- Fernández Labastida Francisco y Fazio Mariano. (2004). *Historia de la filosofía IV. Filosofía contemporánea*. Madrid: Palabra.
- Flax J. & Gomez Fulao, J. C. (2008). *Ciudadanía empresarial en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Jornadas de Administración - Fac. de Cs. Económicas -UBA.
- Flores Muñante, Luis André. (2012). *Mujeres luchadoras de Dagenham*. Extraído el 2 de Junio de 2012 desde <http://laeticadeford.blogspot.com.ar/2012/06/mujeres-luchadoras-de-dagenham.html>
- Foucault, Michel. (1984) *La ética del cuidado de uno mismo como practica de la libertad*. Entrevista realizada por Raúl Fomet-Betancourt. Helmul Becker y Alfredo Gómez-Muller el 20 de enero de 1984, Revista de la Concordia No 6. Madrid. (pp. 99-116). Extraído el 15 de junio de 2016 desde <http://catedras.fsoc.uba.ar/heler/foucaltetica.htm>
- Foucault, Michel (1996) *Las redes del poder*. Buenos Aires: Almagesto.
- Foucault, Michel. (2007) *El nacimiento de la biopolítica*. Buenos Aires: FCE.
- Freud, Sigmund. (1923). *El Yo y el Ello*. Buenos Aires: Amorrortu. Vol. 19.
- Friedman, Milton. (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Friedman M. (1970). *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. New York Times Magazine. Extraído el 13 de Septiembre desde <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html>
- Frisancho, Susana. (2001). *¿Educación en valores o formación moral? Algo más que sólo una discusión acerca de términos*. Proyecto educación y cultura para la paz. OEI. Boletín 24. Extraído el 7 de septiembre de 2015 desde <http://www.campus-oei.org/valores/pecppe-ru.htm>
- Fronzizi, Risieri. (1977). *Introducción a los problemas fundamentales del hombre*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas. (2002). *Productividad, Competitividad, Empresas: Los engranajes del crecimiento*.

- Buenos Aires, Argentina. Extraído el 21 de mayo de 2016 desde
<http://www.fiel.org/publicaciones/Libros/productividad.pdf>
- Fundación Global. (2001). *Centro de Responsabilidad Social Empresaria*.
Extraído desde <http://www.fundacionglobal.org.ar/#!/centro-rse/yovto>
- Galbraith. (1983). *La anatomía del poder*. Madrid: Plaza & James.
- Gallo Armosino, Antonio. (2006). *Introducción a los Valores*. Universidad
Rafael Landívar. Guatemala. 1º Edi. Extraído el 9 de junio de 2015 desde:
http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/in_val.pdf
- García, Marzá, Domingo. (1996). *La ética como instrumento de gestión*.
Barcelona: Publicaciones de la universidad Jaume I. Extraído el 26 de
noviembre de 2016 desde
[https://books.google.es/books/about/La_%C3%A9tica_como_instrumento_
de_gesti%C3%B3n_e.html?id=kAIEq7tf7gMC&hl=es](https://books.google.es/books/about/La_%C3%A9tica_como_instrumento_de_gesti%C3%B3n_e.html?id=kAIEq7tf7gMC&hl=es)
- García Salvador y Dolan Shimon. (1997). *La dirección por valores*. McGrawHill.
- García, Gonzalo, Kunz Marcelo, Dubois Lorenzo. (2003). *Responsabilidad
Social Empresarial: Una inversión rentable*. Extraído El 7 de Julio de 2015
desde:
<http://www.sofofa.cl/mantenedor/detalle.asp?p=12&s=1201&n=10284>
- Garrido Trejo, Cassandra. (2007). *La educación desde la teoría del capital
humano y el otro*. Educere. Vol. 11. Número 36. Enero-Marzo 2007.
Universidad de los Andes. Venezuela. (pp. 73-80).
- Gibson, James, Ivancevich, John y Donnelly, James. (2003). *Las organizaciones.
Comportamiento, estructura, procesos*. México: Editorial McGraw Hill.
- Giddens, Anthony. (1994). *Consecuencias de la modernidad*. Madrid, Alianza.
- Gillis, Malcolm, Radelet Steven C., Snodgrass Donald R., Roemer Michael y
Perkins Dwight H. (1983) *Economics of Development*. Nueva York: Norton.
- Gomez Fulao, Juan C. y Flax, Javier (2008). *Ciudadanía empresarial en tiempos
de cambio*. Buenos Aires: Jornadas de Administración - Fac. de Cs.
Económicas -UBA. Buenos Aires.
- Gómez Fulao, Juan Carlos. (2011). *Las Dos Miradas de la Crisis: Aceptación o
Resistencia*. Buenos Aires: Biblos.

- González Candia, Julio. (2001). *Responsabilidad social empresarial ¿un nuevo paradigma de racionalidad económica para las organizaciones?*. Revista Ciencia y Técnica Administrativa, Volumen: 10, Número: 04 - October/December 2011 - ISSUE: 48. Extraída el 10 de enero de 2015 desde www.cyta.com.ar.
- González Esteban, E. (2000). *Análisis Ético del Informe Cadbury*, Papeles de Ética, Economía y Dirección N° 5. Extraído el 17 de febrero de 2016 desde <http://www.eticaed.org/10.Gonz%Ellez00.pdf>
- González, Zeferino. (1831). Extraído el 10 de abril de 2016 desde <http://filosofia.org/zgo/hf2/hf21059.htm>
- Graziano, Walter. (2008). *Hitler ganó la guerra*. Buenos Aires: Planeta.
- Gross, Charles W. y Verma, Harysh L. (1977, octubre). *Marketing and Social Responsibility*. Business Horizons, N° 20. (pp. 75-82). Extraído el 6 de marzo de 2016 desde <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/511506.pdf>
- Grynsplan, Rebeca. (2009). (Directora Regional para Latinoamérica y el Caribe PNUD). *La desigualdad y el reto del desarrollo en el largo plazo en América Latina y el Caribe*. Extraído el 25 de Agosto de 2014 desde http://www.revistahumanum.org/revista/wp-content/uploads/2012/02/01_RPPLAC_ID.pdf.
- Guisán, Esperanza. (1995). *Introducción a la ética*. Madrid: Cátedra.
- Habermas, Jürgen. (1985). *Conciencia moral y acción comunicativa*. Barcelona: Península.
- Habermas, Jürgen. (1998). *Teoría de la acción comunicativa: Complementos y estudios previos*. Trad. Manuel Jiménez R. Madrid: Editorial Taurus.
- Habermas, Jürgen. (2000). *Aclaraciones a la Ética del Discurso*. Traducción de José Maromingo. Madrid: Editorial Trotta.
- Hacker, Andrew. (1963). *Do Corporations Have a Social Duty?* The New York Times Magazine. 17 de noviembre de 1963.
- Hammer, M y Champy, J. (1995). *Reingeniería*. Bogotá: Norma.
- Hamburger Fernandez, Alvaro Andrés. (2008). *Los valores corporativos en la empresa*. Bogotá: Ediciones Paulinas. Colombia.

- Harrington, David; Miles, Heather; Watkins, Alison; Williamson, Anne y Grady, Diane. (1996). *Putting people values to work*. The McKinsey Quarterly N° 3. (pp. 163-167). Extraído el 26 de noviembre de 2016 desde <https://www.questia.com/library/journal/1G1-55295005/putting-people-values-to-work>
- Harrod Roy F. (1938). *An Essay in Dynamic Theory*. Extraído el 24 de abril de 2016 desde <http://economia.unipv.it/harrod/sec-lit/besomi/hope96b.pdf>.
- Hellriegel, Don. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Internacional Thomson Editores.
- Hellriegel, Don y Slocum, John W. Jr. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Thomson. Décima Edición. Extraído desde <http://es.slideshare.net/kvonstauffenberg/comportamiento-organizacional-10ma-edicin-don-hellriegel-john-w-slocum-fl-16074560>
- Herzberg, Frederich.(1966). *Work and the nature of man*. Nueva York: World Book Company. (pp. 342)
- Herzberg, Frederich, Mausner, B., y Sydeman, B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley and Sons, segunda edición. (pp. 278).
- Hicks, John R. (1968). *Valor y Capital*. Fondo de Cultura económica. 3° Ed. En español. Pág VII.
- Höffe, Otfried. (2007). *Ciudadano económico, ciudadano del Estado, ciudadano del mundo. Ética política en la era de la globalización*. Traducción: Carlos Díaz Rocca. Madrid: Katz.
- Hultman, Ken. (2005). *Evaluating Organizational Values*. Organization Development Journal.
- I.A.R.S.E. -Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria. (2016). *Las Gerencias de Sustentabilidad en el marco de una Gestión Responsable*. Año 5. Edición Septiembre 2016. Extraído el 22 de noviembre de 2016 desde http://issuu.com/iarseevolucion/docs/evoluci__n_iarse_n__47_-_edici__n_
- Informe Cadbury. (1992). *The Financial Aspects of corporate Governance*. <http://www.ecgi.org/codes/documents/cadbury.pdf>. Extraída el 10 de noviembre de 2016

- I.R.A.M.- Instituto Argentino de Normalización y Certificación.- Extraído el 21 de abril de 2015 desde <http://www.iram.org.ar/index.php?buscar>.
- ISO 26000:2010 Responsabilidad Social. (2010). Página web de ISO Extraído el 31 de octubre de 2015 desde http://www.iram.com.ar/RespSocial/2011-11_VISION_GENERAL_DEL_PROYECTO_ISO_26000.pdf Traducción al español: Secretaría Ejecutiva de COPANT.
- I.V.I.E.- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2009). *Distribución geográfica del Capital Humano de los emprendedores*, marzo N° 99. Extraído el 12 de junio de 2014 desde: <http://www.ivie.es/downloads/docs/ch/ch99.pdf>
- Jiménez Hernández-Pinzón. (2003). *Valores para vivir y crecer. Psicopedagogía de los valores*. Madrid: Ed. San Pablo.
- Jiménez, Francisco. (2011). *Capítulo 5 Teoría del Crecimiento Endógeno. Los modelos neoclásicos*. Extraído el 15 de diciembre de 2016 desde: www.files.pucp.edu.pe/departamento/economía/LDE-2011-01-08.pdf.
- Jones, Marc T. (1999). *The Institutional Determinants of Social Responsibility*. *Journal of Business Ethics*, 20, (pp. 163-179).
- Juan Pablo II. (1987). *Encíclica Centesimus Annus*. Extraído el 15 de marzo de 2016 desde http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html
- Kant, Immanuel. (1783). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. (Selección). Espasa Calpe, 1983. Extraído el 23 agosto de 2015 desde: <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/heler/150606.htm>
- Katz, & R. (1996). *Administración en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Kinderman, Daniel. (2013). *Corporate social responsibility in the EU, 1993-2013: institutional ambiguity, economic crises, business legitimacy and bureaucratic politic*. *Journal of Common Market Studies*. Vol. 51. (Pp. 701-720). Extraído el 8 de julio de 2016 desde <https://www.poscir.udel.edu/Documents%20Bios%20CVs/Kinderman-Daniel-CV.pdf>

- Kliksberg, B. (2006). *Más Ética, más Desarrollo*. Buenos Aires: Tromas Grupo Editorial.
- Kliksberg, Bernardo.(2000). *Capital social y cultura, claves del desarrollo*. Washington: Boletín del PNUD-IIJ, Nro.17, Septiembre 2000. Extraído el 25 de enero de 2010 desde www.lapaz.nur.edu/download.php?arc=arc2307.PDF&narc=Capital_Social_Cultural.pdf.
- Kliksberg, Bernardo. (2003). *El impacto de las religiones sobre la agenda social actual*. Extraído el 15 de enero de 2010 desde <http://www.iigov.org/eg/attachment.drt?art=14503>
- Kliksberg, Bernardo. (2004). *¿Por qué es clave la cultura para el desarrollo?*. en Bernardo Kliksberg: Reforma y Democracia. Revista del CLAD, N° 29, Junio 2004. Extraído el 15 de enero de 2010 desde <http://www.clad.org.ve/reforma.html>.
- Kliksberg, Bernardo. (2005). *Ética empresarial: ¿Moda o demanda social?*. Extraído el 15 de enero de 2010 desde http://www.eluniversal.com/2005/03/21/opi_art_21491E.shtml
- Kliksberg, Bernardo. (2013). *Educación con ética empresarial en Iberoamérica: Un desafío impostergable*. Biblioteca Virtual R S. Extraído el 10 de diciembre de 2014 desde <http://www.bibliotecavirtual.info/2013/10/educar-en-etica-empresarial-en-iberoamerica-un-desafio-impostergable/>.
- Krajewski, Lee. J., Ritzman, Larry. P. y Malhotra Manoj K. (2008). *Administración de Operaciones. Procesos y Cadenas de valor*. Buenos Aires: Pearson -Prentice Hall. 8° Edición.
- Lacan, Jacques (1977). *Los cuatro principios fundamentales del psicoanálisis: Seminarios XI*. Barcelona: Barral Editores
- Larraín, Felipe – Sachs Jeffrey. (2002). *Macroeconomía en la economía global*. Buenos Aires: Pearsons.
- Laroche, M, Merette, M y Ruggeri G. C. (1999). *On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context*. Canadian Public Policy – Analyse De Politiques, Vol. XXV, N° 1 1999 (p.89)
- Latouche, Serge. (2003). *Decrecimiento y posdesarrollo*. México: Editorial: El topo viejo.

- Latouche, Serge. (2006). *La Apuesta por el decrecimiento*. 1º Edición en francés. Madrid: Ed. Icaria, 2009.
- Latouche, Serge. (1998). *La megamáquina y la destrucción del vínculo social*.
Extraído el 26 de septiembre de 2015 desde:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:sExwoZLAh0gJ:campusmoodle.proed.unc.edu.ar/pluginfile.php/23308/mod_folder/content/0/La_Megamaquina_-_Serge_Latouche_1998_.pdf%3Fforcedownload%3D1+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ar
- León XIII. (1891). *Rerum Novarum*. Extraído el 18 de marzo de 2016 desde
http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html
- Levinas, Emmanuel. (1967). *En découvrant l'existence avec Husserl et Heidegger*. Nota 1. París: Ed. Vrin.
- Levinas, Emmanuel. (1987). *De otro modo que otro, o más allá de la esencia*. Salamanca: Sígueme.
- Levinas, Emmanuel. (1990). *La ética*. Madrid: Pablo Iglesias.
- Levinas, Emmanuel. (1995). *Ser y Tener*. Madrid: Caparrós.
- Levinas, Emmanuel. (1995). *De Dios que viene a la Idea*. Madrid: Caparrós.
- Levinas, Emmanuel. (2002). *Humanismo y ética*. Madrid: Ediciones pedagógicas.
- Levinas Emmanuel. (2006). *Totalidad e infinito*. Salamanca. España: Ed. Sígueme.
- Levitt, Theodore. (1958). *The Dangers of Social Responsibility*. Harvard Business Review. 1958
- Linhart, Daniel. (2006). *El futuro del trabajo, precariedad para todos*. Le Monde Diplomatique. Nº 125. Marzo 2006.
- Llewelyn, Levinas John. (1999). *Emanuel Levinas La genealogía de la ética*. Madrid: Encuentro.
- Londero, Oscar. (2016). *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Extraído El 27 de noviembre de 2015 desde:
<http://www.oscarlondero.com.ar/Curso/1/Tercero/trabajo/intro.htm>

- Lopez Herrera, Jorge. (2013). *Productividad*. Estados Unidos de América: Ed. Palibrio
- Lopez, T. A. (2004, septiembre). *Ponencia Idoneidad y Sovencia del Directorio.pdf*. Ponencia presentada el 24 de septiembre de 2014. www.gbreuer.com.ar. Extraído el 24 de mayo de 2013 desde <http://www.gbreuer.com.ar/pdf/>
- López Aranguren, José Luis. (1965). *Ética*. Revista de Occidente. Madrid.
- Lozano Cortés, René. (2007). *Modelos de crecimiento endógeno: externalidades del capital humano*. Extraído el 21 de Abril de 2016 desde: <http://www.eumed.net/eve/resum/06-02/rlc.htm>
- Lucas, Robert E. (1988). *En la mecánica de Desarrollo Económico*. Revista de Economía Monetaria 22 (1): (pp. 3-42).
- Lukács, Georg. (1970). *Historia y conciencia de clase*. Buenos Aires: Grijalbo.
- Luliano, Rodolfo Martín. (2004). *Insectos y paseantes: Pensamientos contemporáneos de la cosificación*. Tesis presentada para la obtención del grado de Licenciado en Sociología. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento en Sociología. Octubre de 2004. Extraída el 25 de abril de 2015 desde: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.656/te.656.pdf>
- Madrigal Torres, Berta E. (2009). *Capital humano e intelectual: su evaluación*. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 3, enero-junio, 2009, (pp. 65-81), Valencia, Venezuela, Universidad de Carabobo. Extraído el 5 de mayo de 2010 desde [http://dialnet-capitalhumanoeintelectual-2995380\(2\).pdf](http://dialnet-capitalhumanoeintelectual-2995380(2).pdf)
- Maliandi, Ricardo. (2009). *Ética: conceptos y problemas*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Malthus, Thomas R. (1806). *The principle of population*. Vol. II. London. Extraído el 1 de diciembre de 2015 desde: https://books.google.es/books?id=_Nw5AAAAIAAJ&dq=An+Essay+on+the+Principle+of+Population&pg=PR3&hl=es#v=onepage&q&f=true
- Mar, Rainer y García Echavarría, Santiago. (1997). *La Dirección Corporativa de los Recursos Humanos*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

- Martínez Pichardo, A y Sarmiento Tortolero, M. (2005). *Capital Humano y Crecimiento Económico en Venezuela*. Extraído el 30 de abril del 2015 desde www.eumed.net/libros/2005/mpst/
- Martinez de Ita, Maria Eugenia. (1997). *El papel de la Educación en el Pensamiento Económico*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Revista Aportes N° s 3 y 4 BUAP. México septiembre 1977 Extraído el 1 de agosto de 2015 desde <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia2.pdf>
- Marx, Karl. (1857-1958). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política, tomo II* Buenos Aires, Siglo XXI
- Marx, Karl y Engels, Federico. (1958). *Ideología alemana*. Montevideo: Pueblos Unidos.
- Marx, Karl (1867) *Trabajo asalariado y capital*. Extraído el 2 de julio de 2015 desde <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm>
- Marx, Karl. (1914). *El capital*. Extraído el 8 de agosto de 2015 desde <http://www.alejandriadigital.com/2015/12/07/el-capital-de-marx-en-tres-tomos-en-pdf-obra-de-dominio-publico-descarga-gratuita/>
- Marx, Karl. (1947). *La sagrada familia*. Extraído el 8 de abril de 2015 desde <http://www.socialismo-chileno.org/febrero/Biblioteca/Marx/La%20Sagrada%20Familia.PDF>
- Marx, Karl. (1973). *El capital. Crítica de la economía política. Vol. I*, p. 48. Ed. Costes.
- Maya Ambia, Carlos. (1994). *Ilusiones y Agonías de los nietos (Teóricos) de Lenin*. Universidad Autónoma de Sinaloa. México: Siglo Veintiuno Editores. Extraído el 6 de mayo de 2015 desde <https://books.google.com.ar/books?id=VmI42-0ntfEC&pg=PA153&lpg=PA153&dq=monopolio+y+salarios&source=bl&ots=U2kK41w2Nm&sig=5JnpzJdZxE-zSILxfQhwUdVWVFW&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiPw4Kci-rPAhWGi5AKHa4mBowQ6AEISzAJ#v=onepage&q=monopolio%20y%20salarios&f=false>.
- Mayorca, Walter Arana. (2003). *Motivación y productividad laboral*. Artículo publicado el 20 de Agosto de 2003. Extraído el 6 de septiembre de 2015 desde <http://www.gestiopolis.com/motivacion-productividad-laboral/>

- McCann, Carole. Kim, Seung-Kyung (2003). *Feminist Local and Global Theory Perspectives Reader*. New York: Routledge.
- McCloskey, Deirdre. (2016) *La incómoda pregunta de cuánta desigualdad es “demasiada”*. Redacción BBC Mundo. Extraído el 6 de Marzo de 2016 desde http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/03/160303_finde_economia_igualdad_desigualdad_trabajo_ingresos_mz .
- Melendo, T. (1990). *Las claves de la eficacia empresarial*. Madrid: Ediciones Rialp, S.A. (pp. 188)
- Merleau-Ponty, Maurice. (1949). *Fenomenología de la Percepción*. Extraído el 6 de julio de 2015 desde <https://filosinsentido.files.wordpress.com/2013/07/merleau-ponty-maurice-fenomenologia-de-la-percepcion.pdf>
- Mincer, Jacob. (1981). *Human capital and economic growth*. Working Paper No. 803, National Bureau Of Economic Research, Cambridge, Extraído el 19 febrero de 2016 desde <http://www.nber.org/papers/w0803.pdf>
- Mintzberg, Henry. (1992). *El poder en la Organización*. Barcelona: Ariel .
- Momberg, Manuel Reyno. (2013). *Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como ventaja competitiva*. (Pp. 28) Extraído el 13 de diciembre de 2015 desde [https://books.google.com.ar/books?id=KLvGEqv5JXIC&printsec=frontcover&dq=momberg+Responsabilidad+Social+Empresarial+\(RSE\)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi5rbuC5tnRAhVFSCYKHVTRBIAQ6AEIMDAA#v=onepage&q=momberg%20Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20\(RSE\)&f=false](https://books.google.com.ar/books?id=KLvGEqv5JXIC&printsec=frontcover&dq=momberg+Responsabilidad+Social+Empresarial+(RSE)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi5rbuC5tnRAhVFSCYKHVTRBIAQ6AEIMDAA#v=onepage&q=momberg%20Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20(RSE)&f=false)
- Moraga Campos, José. (2009). *El Sistema Educativo Finlandés*. Extraído el 9 de Julio de 2014 desde www.slideshare.net/pepemc67/el-sistema-educativo-finlandes-11-marzo-2009
- Moreno Izquierdo, José Ángel. (2016). *Los límites de la RSE*. RSC en acción. Comunitat Valenciana. Publicado el 9 de mayo de 2016. Extraído el 5 de mayo de 2016 desde <https://rscenaccion.wordpress.com/2016/05/09/los-limites-de-la-rse-jose-angel-moreno-izquierdo/> .

- Moreno, José Ángel y otros. (2014). *R.S.C.: Para superar la retórica*. Economistas sin Fronteras Dossieres EsF N° 14, Verana 2014. Madrid.
- Moore, George Edward. (1990). *Principia Ethica*. UNAM.
- Morrós Ribera, Jordi y Vidal Martínez, Isabel. (2005). *Responsabilidad Social Corporativa (RSC)*. Madrid: Editorial Fundación Confemetal.
- Muñoz Arias, J. A. (1987). *Jean Paul Sartre y la dialéctica de la cosificación*. Madrid: Cincel
- Nietzche, Friedrich. (1996). *La geneología de la Moral*. Madrid: Editorial Alianza.
- (1999). *Sobre verdad y mentira en sentido extramoral. Discurso y Realidad*. Extraído el 29 de noviembre de 2016 desde <https://www.lacavernadeplaton.com/articulosbis/verdadymentira.pdf>.
- O.C.D.E. (2007). *Capital Humano. Como moldea tu vida lo que sabes* Extraído el 13 de marzo de 2016 desde <https://www.oecd.org/insights/38435951.pdf>.
- O.C.D.E. (1986). *Productivity in industry: Prospects and policies*. Paris. (Pp. 108)
- Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura. (2007) Cuaderno 84. Diciembre. *Los países nórdicos, Reino Unido y Suiza lideran en Capital Humano disponible en el mercado laboral*. Video extraído el 10 de enero de 2014 desde video.ciberoteca.com/download.php?file=pdf/Cuad84.pdf
- Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura. (2008). *Diferencia territoriales en el aprovechamiento del Capital Humano*. Cuaderno 85. Enero Extraído el 21 de junio de 2014 desde <http://www.fundacionbancaja.es/jovenes/publicaciones/cuadernos-de-capital-humano-y-empleo/85-diferencias-territoriales-en-el-aprovechamiento-del-capital-humano.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2006). *Responsabilidad Social Corporativa*. 295° Reunión. Ginebra. Extraído el 9 de octubre de 2015 desde <http://libguides.ilo.org/corporate-social-responsibility-es>
- Ortega, Pedro, Mínguez, R. y Gil, R. (1996). *Valores y educación*. Barcelona: Ed. Ariel.

- Parker Follet, Mary. (1996). *Phopphet of Management*. Oxford: Harvard University Press.
- Parkin, Michael. (2004). *Economía*. Sexta Edición. México. Extraído el 7 de julio de 2016 desde:
<https://books.google.com.ar/books?id=31L6QKGRFtEC&pg=PA341&lpg=PA341&dq=monopolio+y+salarios&source=bl&ots=auR60fOttH&sig=xzSa1nWwidAjwn2LC6hMeznzAq0&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwPw4Kci-rPAhWGi5AKHa4mBowQ6AEISDAI#v=onepage&q=monopolio%20y%20salarios&f=false>.
- Parkin, Michael. (2006). *Microeconomía*. México: Pearson Educación. Séptima Edición. Extraído el 23 de agosto de 2016 desde:
https://books.google.com.ar/books?id=QgkEqxMoli8C&pg=PA437&lpg=PA437&dq=monopolio+y+salarios&source=bl&ots=4qK_QsJ6i3&sig=iQZGhIw1HC_OnvjfG6iyGJINlo8&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiPw4Kci-rPAhWGi5AKHa4mBowQ6AEIjAB#v=onepage&q=monopolio%20y%20salarios&f=false.
- Petit Primera, José Gregorio. (2013). *La Teoría económica del desarrollo desde Keynes hasta el nuevo modelo neoclásico del crecimiento económico*. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura. Vol. XIX. N° 1 (ene-jun). Extraída el 26 de mayo de 2016 desde
<http://www.redalyc.org/pdf/364/36428605012.pdf>
- Pérez de Mendigueren, Juan Carlos, Etxezarreta, Enekoitz y Guridi, Luis. (2009). *Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate*. Bilbao: Papeles de Economía Solidaria N° 1, REAS Euskadi, 2009. Extraído el 25 de agosto de 2016 desde:
http://www.economiasolidaria.org/papeles_ES_I
- Pieper, Annemarie.(1990). *Ética y moral*. Barcelona: Ed. Crítica.
- PNUD. (2009). *Informe sobre Desarrollo Humano, Superando barreras: Movilidad y Desarrollo Humanos*. Extraído el 05 de mayo de 2015 desde:
<http://hdr.undp.org/es/content/informe-sobre-desarrollo-humano-2009>
- Poole, M. (1999). *Human Resource Management. Critical perspectives on business and management*. London: Ed. Routledge. Vol.III. (pp. 231)

- Extraído el 15 de noviembre de 2016 desde https://books.google.com.co/books?id=Zy88w3ekbUMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Porter, Michael Eugene y Kramer, Mark R. (2006). *Strategy and Society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility*. Harvard Business Review N° 84. (Pp. 78-94)
- Porter, M y Kramer, M. R. (2011). *Creating share value: How to reinvent capitalism – and unleash a wave of innovation and growth*. Harvard Business Review. Enero- Febrero.
- Prieto Figueroa, L. B. (1984). *Principios generales de la educación*. Caracas: Monte Avila.
- Primavera, Heloisa. (2002). *Política social, imaginación y coraje. Reflexiones sobre la moneda social*. Extraído el 15 de enero de 2010 desde: <http://www.econ.uba.ar/www/ProgramaNUD/marco.htm?id=121>.
- Prokopenko, Joseph. (1989). *La gestión de La productividad. Manual práctico*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Extraído el 7 de septiembre de 2016 desde http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1987/87B09_433_span.pdf
- Proudhón, Pedro J. (2010). *Filosofía del progreso*. Extraído el 5 de octubre de 2015 desde <http://www.filosofia.org/enc/eha/e160459.htm>.
- Rawls, J. (1978). *Teoría de la justicia*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Rebelo, Sergio (1991). *Long Run Policy Analysis and Long Run Growth*, Journal of Political Economy 99 (3): (pp. 500–521). Extraído el 26 de noviembre de 2016 desde <https://pdfs.semanticscholar.org/21e3/cb131c5dec92752c97af17372df03a850779.pdf>
- Restrepo, G. (1 de diciembre de 2009). *Revista Sinergia*. Extraído el 26 de julio de 2010 desde <http://revista-sinergia.com.ar/wp/>
- Reyno Momberg, Manuel. (2006). *Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como ventaja competitiva*. Universidad Técnica Federico Santa María. Departamento de Industrias. MBA. Tesis publicada en <https://es.scribd.com/document/211658661/Reyno-Momberg-Responsabilidad-Social-Empresarial>

- Rivera Rodríguez, Hugo Alberto y Malaver Rojas, Marleny Natalia. (2011). *La organización: los stakeholders y la responsabilidad social*. Documentos de Investigación N° 97. Editorial Universidad del Rosario. Universidad del Rosario. Facultad de Administración. Bogotá D.C. Julio de 2011. Extraído el 26 de noviembre de 2016 desde http://www.urosario.edu.co/urosario_files/a0/a019d4bc-3670-4966-881c-ccaabf47d85c.pdf
- Ricœur, Paul. (2002). *Ética y moral*. Madrid: Alianza
- Robbins, Stephen P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Robin, Donald P. y Reidenbach, R. Eric. (1987). *Social Responsibility, Ethics, and Marketing Strategy: Closing the Gap Between Concept and Application*. Journal of Marketing, vol. 51, January, (pp. 44-58).
- Rokeach, Milton. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Rodríguez Roberto González; López Santos, Yaquelin y Hernández Díaz, Maria I. (2003). *Exploración de los valores organizacionales presentes en la cultura organizacional de una fábrica tabacalera de la provincia de Villa Clara, Cuba*. Publicado el 25 de Enero de 2003. Extraído el 8 de agosto de 2016 desde <http://psicopediahoy.com/valores-organizacionales-fabrica-tabacalera/>
- Romer, Paul. (1986). *Increasing Returns and Long Run Growth* Journal of Political Economy, Chicago University, October 1986
- Ruggie, John. (2011). *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. Extraído el 10 de enero de 2016 desde <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/07/GPs-Spanish.pdf>
- Ryder, John (2001). *Identifying Science Understanding for Functional Scientific Literacy*. Studies in Science Education. 36. (pp. 1-44). Extraído el 24 de noviembre de 2016 desde <https://ed5740.wikispaces.com/file/view/Identifying+science+understanding+for+functional+scientific+literacy.pdf>

- Sábato, Ernesto. (1977). *Sobre la cosificación del hombre: Hombre íntegro vs hombre-engranaje*. Publicado el 3 de mayo de 2013. Extraído el 31 de mayo de 2015 desde <https://www.youtube.com/watch?v=Bc3RaU2ueQw>
- Sanz Potente, M (2016). *Ética y Política*. Extraído el 10 de enero de 2016 desde <http://cibernous.com/autores/taquino/teoria/etica/etica.html>
- Sarmiento Palacio, Eduardo. (2005). *El nuevo paradigma de la estabilidad, el crecimiento y la distribución del ingreso*. Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Sartre, Jean Paul. (1946). *El existencialismo es un humanismo..* Originado en Conferencia dictada el 29 de Octubre de 1945. París: Editorial Edhasa. Publicado por la Universidad Nacional Autónoma de México en 2006 Extraído el 24 de noviembre de 2006 desde [https://books.google.com.ar/books?id=3yy8F1pPfr8C&printsec=frontcover&dq=Sartre,+Jean+Paul.+\(1946\).+El+existencialismo+es+un+humanismo..+Originado+en&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiHieHolZXSahVBhpAKH WKVDDgQ6AEIGjAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ar/books?id=3yy8F1pPfr8C&printsec=frontcover&dq=Sartre,+Jean+Paul.+(1946).+El+existencialismo+es+un+humanismo..+Originado+en&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiHieHolZXSahVBhpAKH WKVDDgQ6AEIGjAA#v=onepage&q&f=false)
- Scheler, Max. (1961). *El santo, el genio, el héroe*. Buenos Aires: Ed. Nova.
- Scheler, Max. (2001). *Ética*. Madrid: Ed. Caparrós.
- Schultz, Theodore W. (1960). *Capital formation by education*, The Journal of Political Economy, Vol 68 n° 6, December 1960, (pp. 571-583).
- Schultz, Theodore. (1961). *Investment in Human Capital*. American Economic Review. Vol. 51 N° 1. (Pp. 1-17). Traducido en (1972), *Inversión en capital humano*. Madrid: Tecnos
- Schultz, Theodore. (1972). *El valor económico de la educación*. México: Tecnos.
- Schultz, Theodore. (1985, diciembre). *Investing in people. The economics of population qualitye*. España: Editorial Ariel S.A. (pp. 9-135).
- Schwartz, Shalom. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. Advances in Experimental Social Psychology. 25. (pp. 1-65)
- Sen, Amartya. (1998). *Capital Humano y capacidad humana*. Foro de Economía Política. Teoría Económica. Cuadernos de Economía. Volumen XVII N° 29. Bogotá

- Sen, Amartya. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Buenos Aires: Editorial Planeta Argentina S.A.
- Sen, Amartya. (2002). *¿Qué impacto puede tener la ética?* En Kliskberg, *Ética y Desarrollo*. Madrid, Casa del libro, ebooks
- Sen, Amartya. (2009). *El papel de la ética empresarial en el mundo contemporáneo*. Inauguración del II Programa Iberoamericano de Formación de Formadores en Responsabilidad Social Empresarial. Universidad de Harvard. Programa Internacional sobre Ética Empresarial establecido por la Red Iberoamericana de Universidades por la Responsabilidad Social Empresaria, el PNUD para América Latina, la AECID y el Fondo España-PNUD. Extraído el 12 diciembre de 2015 desde <https://vimeo.com/4405100>
- Sennett, Richard. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama. Extraído desde <http://es.scribd.com/doc/6597468/Richard-Sennett-La-Corrosion-Del-Caracter-Libro-Completo>, recuperado el 19/07/2010.
- Shaffer, Harold G. (1961). *Una crítica al concepto de capital humano*. En BLAUG, (1968) *Economía de la Educación*. Madrid: Ed. Tecnos. 1972. (pp.43-53).
- Shein, Edgar H. (1970). *Psicología de la organización*. New Jersey: Prentice-Hall Internacional.
- Sidrauski, Miguel. (1967, Mayo). *Rational Choice and Patterns of Growth in a Monetary Economy*. *American Economic Review* 57. (pp. 534–544).
- Simmel, Georg. (1988). *El concepto y la tragedia de la cultura*. en *Sobre la aventura*. Ensayos filosóficos. Barcelona: Ediciones Península. (pp. 225)
- Sistema de Cuentas Nacionales –S.C.N.–, ONU, OECD, Naciones Unidas, Banco Mundial (2008) Extraído el 18 de febrero de 2016 desde <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008Spanish.pdf>.
- Smith, Adam. (1794). *La riqueza de las naciones*. Valladolid: Oficina de Viuda e Hijos de Santander.

- Smith, Adam. (1910). *An inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Indagación sobre la Naturaleza y causas de la Riqueza de las Naciones (1776, Republishe, London, Dent. 1910) Vol. I.
- Smith, Adam. (2004). *La teoría de los sentimientos morales*. Madrid: Alianza. (1759, 6th revised edition, 1790; Republished, eds. D.D. Raphael and A.L. Macfie, Oxford: Clarendon Press, 1975) (pp. 189)
- Solow, Robert M. (1956). *A contribution to the theory of economic growth*. Quarterly Journal of Economics. 70, 1 (febrero) (pp. 65-94).
- Spencer. M.H. *Economía Contemporánea*. Buenos Aires: Editorial Reverte S.A. 3º Edición. Extraído el 1 de julio de 2016 desde [https://books.google.com.ar/books?id=Tdho0er6obAC&pg=PA546&lpg=PA546&dq=monopolio+y+salarios&source=bl&ots=d0FyTpMBKz&sig=kTfWvepoWPcgzvtvZs_bkK8AUO58&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiPw4Kci-rPAhWGi5AKHa4mBowQ6AEIOTAF#v=onepage&q=monopolio %20y%20salarios&f=false](https://books.google.com.ar/books?id=Tdho0er6obAC&pg=PA546&lpg=PA546&dq=monopolio+y+salarios&source=bl&ots=d0FyTpMBKz&sig=kTfWvepoWPcgzvtvZs_bkK8AUO58&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiPw4Kci-rPAhWGi5AKHa4mBowQ6AEIOTAF#v=onepage&q=monopolio%20y%20salarios&f=false)
- Stiglitz, Joseph. (2004). *Keynote address on business for social responsibility and development*. En Business for Social Responsibility 2004 Annual Conference. Columbia University, Nueva York, 9-12 de Noviembre de 2014.
- Sturzenegger, Flores, Sturzenegger. (2003). *Hacia una cultura de la Responsabilidad Social Empresaria en Argentina: Un desafío impostergable*, Foro Ecuménico Social, Extraído el 14 de Octubre de 2014 desde <http://www.angelfire.com/journal2/comunicarse/DocumentoRSE.pdf>
- Sumanth, David. (1990). *Administración de la Productividad*. México: MC Graw Hill.
- Takala Tuomo y Pallab, Paul. (2000). *Individual, collective and social responsibility of the firm*. Business Ethics: A European Review, vol. 9, nº 2, April, (pp.109-118)
- Taylor, Frederick Winslow. (1912). *Shop management*. New York and London: Harper & Brothers Publishers.
- Thornhill, John. (2017). *Cuando los robots se roban los empleos, los trabajadores merecen compensación*. Edición Impresa. Extraído el 02 de Enero de 2017

- desde <http://www.cronista.com/financiltimes/Cuando-los-robots-se-roban-los-empleos-los-trabajadores-mercen-compensacion-20170102-0014.html>
- Tierno, Bernabé. (2011). *Valores Humanos*. Extraído el 19 de abril de 2016 desde <http://www.ahire.es/wp-content/uploads/downloads/2011/05/Bernab%C3%A9-Tierno.-Valores-humanos.pdf>
- Tilak, Jandhyala B. (1989). *Education and Its Relation to Economic growth Proverty and Income Distribution: Past evidence and further analysis*. World Bank Discussion Paper N°46 Washington, DC: The World Bank. (pp. 13). Extraído el 26 de agosto de 2016 desde <http://documents.worldbank.org/curated/en/357751468739481512/pdf/multipage.pdf>
- Uzawa, Hirofumi. (1965). *El cambio óptimo técnico en un modelo de agregación de crecimiento económico*. Internacional Económico de la opinión 6.
- Vargas Gil, Patricio J. (17 de Abril de 2016). *Cosificación humana*. Extraído el 12 de Octubre de 2016 desde <http://mentat.com.ar/cosificación.htm>
- Vásquez, Erika. (1999). *Reflexiones sobre el valor*. Suplemento cultural de Últimas noticias.
- Velásquez de Naime, Yngrid, Botini, Miguel Nuñez, Monroy, Carlos Rodriguez. (2010). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad*. Eighth LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Enginnering an Technology (LACCEI2010). Innovation an Development for the Americas. Junio, 2010. Arequipa. Perú. Extraído el 30 de junio de 2016 desde http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf
- Velasquez, Yngrid Naime, Nuñez, Miguel, Monroy, Carlos Rodríguez. (2010). *Aplicación de la Técnica AHP para evaluar el efecto de los valores organizaciones en la productividad*. Universidad Nacional Experimental de Guayana, UNEG- Venezuela; Dpto. Ingeniería Industrial, Universidad Nacional Experimental Politécnica, UNEXPO- Venezuela; Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales, Universidad Politécnica de Madrid. Dirección y Organización, Núm. 41. Julio 2010
- Vernengo, Roberto J. (2005). *Ética reflexiva y ética de responsabilidad en Marx Weber*. Extraído el 22 de marzo de 2016 desde:

<http://www.cervantesvirtual.com/obra/tica-reflexiva-y-tica-de-responsabilidad-en-max-weber-0/>

Vives, Antonio. (2009). *RSE: ¿Crisis económica = Crisis de la RSE?*

Responsabilidad Social de la Empresa, Artículo publicado en el blog:

<http://cumpetere.blogspot.com/>

Extraído desde <http://www.nexos.es/actualidad-rse/noticias-rse/855-rse-icrisis-economica-crisis-de-la-rse>

Vives, Antonio. (2010, 10 de enero). *Más nombres para la RSE y RSC:*

Necesitamos un diccionario. Una Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere. Cooperate to Compete.,

<http://cumpetere.blogspot.com/>

Vives, Antonio. (2010, 24 de Julio). *¿En qué se parecen.....?* Una Mirada Crítica

a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere.

Cooperate to Compete. Extraído el 3 de noviembre de 2016

<http://cumpetere.blogspot.com/>

Vives, Antonio. (2011, 5 de febrero). *Joyas de la literatura responsable. 1ª*

Entrega. Una Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere. Cooperate to Compete. Extraído el 3 de

noviembre de 2016 desde <http://cumpetere.blogspot.com/> 5 de febrero de 2011

Vives, Antonio. (2011, 24 de julio). *No, no es semántica, es en serio.* Extraído del

31 de noviembre de 2016 desde

<http://cumpetere.blogspot.com.ar/2011/07/no-no-es-semantica-es-en-serio.html>

Vives, Antonio. (2011, 31 de julio). *Ética y responsabilidad en las escuelas de*

negocios. Extraído el 31 de noviembre de 2016 desde

<http://cumpetere.blogspot.com.ar/2011/07/etica-y-responsabilidad-en-las-escuelas.html>

Vives Antonio. (2011, 6 de noviembre). *El último grito en los nombres sobre*

responsabilidad: Impact investment, publicado el 06/11/2015. Extraído el

31 de julio de 2016 desde <http://cumpetere.com>

- Vives, Antonio y Peinada-Vara, Estrella. (2011). *La responsabilidad social en América Latina*. Extraído el 5 de octubre de 2015 desde <http://cumpetere.com/Documents/LIBRO/RSE.pdf>
- Vives Antonio. (2012). Recapitulación sobre la RSE y los siete más leídos (en mi blog) durante 2011. Extraído el 8 de junio de 2015 de <http://cumpetere.blogspot.com/>
- Vives, Antonio. (2012, 4 de enero). *¿En qué se parecen?: Segunda parte*. Una Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere. Cooperate to Compete.
- Vives, Antonio. (2012, 11 de febrero). *Hombres necios que acusáis a la RSE sin razón, sin saber que....* Una Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere. Cooperate to Compete.
- Vives, Antonio. (2012, 25 de Julio). *Nuevo diccionario de Responsabilidad Social*. Una Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere. Cooperate to Compete . Extraído el 9 de setiembre de 2015.
- Vives, Antonio. (2013, 14 de enero) *Otro diccionario de RSE y RSC*. Una Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere. Cooperate to Compete.
- Vives, Antonio (2013) *Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa*, Cumpetere Extraído desde:
<http://www.cumpetere.com/Documents/Mirada%20Critica%20final.pdf>
- Vives, Antonio. (2015, 15 de febrero). Materialidad: 12 principios básicos y una metodología para la estrategia de R.S.E. IIa. Parte. Extraído el 6 octubre de 2016 desde <http://cumpetere.blogspot.com.ar/2015/02/materialidad-12-principios-basicos-y.html>
- Vives, Antonio. (2015, 24 de febrero). *¿Es lo mismo sostenibilidad que resiliencia?* Una mirada crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Extraído desde
<http://cumpetere.blogspot.com.ar/2015/02/es-lo-mismo-sostenibilidad-que.html>

- Vives, Antonio. (2015, 16 de junio). *La Jornada*. Mirada crítica a la Responsabilidad social de la empresa en Iberoamérica. Extraído desde http://www.jornada.unam.mx/archivo_opinion/autor/front/22/45605.
- Vives, Antonio. (2015, 29 de noviembre). *¿Debe regularse el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas?*. Mirada crítica a la Responsabilidad social de la empresa en Iberoamérica. Promoviendo el conocimiento sobre RSE. Extraído desde <http://cumpetere.com>.
- Vives, Antonio. (2016, 24 de Abril). *¿Quién determina cuáles son los objetivos de la empresa? ¿Debe maximizar los beneficios?*. Mirada crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Promoviendo el conocimiento sobre RSE. Extraído desde <http://cumpetere.blogspot.com/>
- Vives, Antonio. (2016, 19 de Junio). *Cables cruzados: Cómo se inicia un programa de R.S.E. en una pyme*. Mirada crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Promoviendo el conocimiento sobre RSE.
- Vives, Antonio. (2016, 12 de Julio). *A Dios rogando y con mazo dando: ¿Hasta cuándo esperamos por la responsabilidad empresarial?*. Mirada crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Promoviendo el conocimiento sobre RSE. 12 de Julio de 2016 Extraído el 24 de diciembre de 2016 desde <http://cumpetere.blogspot.com/>
- Vives, Antonio. (2016, 16 de octubre). *¿Se debe legislar la R.S.E.?: El intento valenciano*. Mirada crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Extraído el 24 de diciembre de 2016 desde <http://cumpetere.blogspot.com/>
- Vives, Antonio. (2017, 15 de enero). *R.S.E. en la industria turística: De quedar bien a hacer el bien*. Mirada crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa. 15 Enero 2017. Extraído el 24 de marzo de 2016 desde <http://cumpetere.blogspot.com/>
- Weber, Max. (2005). *El político y el científico*. Madrid: Alianza. Extraído el 7 de septiembre de 2015 desde <http://www.hacer.org/pdf/WEBER.pdf>
- Weber, Max. (1996). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Buenos Aires, Entrelíneas.

- Weber, Max. (2002). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Alianza. Buenos Aires: El Ateneo.
- Wiehl, Reiner. (1989). *La experiencia en el nuevo pensamiento de Franz Rosenzweig*. En *El Nuevo Pensamiento*, Franz Rosenzweig, Editado y transc. Francisco Jarauta. Madrid: Ed. Visor.
- Zeledón Ruiz, María del Pilar y Chavarría Solano, Edgar. (2001). *Educación infantil en valores desde la Ética de la Alteridad*. Euned, Editorial Universidad Estatal a Distancia. Extraído el 27 de noviembre de 2016 desde https://books.google.com.ar/books?id=BzB_I5H7T8EC&printsec=frontcover&dq=Educaci%C3%B3n+infantil+en+valores+desde+la+%C3%89tica+de+la+Alteridad&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Educaci%C3%B3n%20infantil%20en%20valores%20desde%20la%20%C3%89tica%20de%20la%20Alteridad&f=false

CAPITULO X

ANEXOS

ANEXO A: Comparativo Modelo Neoclásico y Teoría del Crecimiento Endógeno.

	Modelo Neoclásico	Teoría del crecimiento Endógeno
Crecimiento a largo plazo	Es independiente de la política económica llevada a cabo y sus efectos en el producto per cápita son solo temporales, consideraban que el Estado no puede jugar ningún papel particular en el proceso de crecimiento económico.	La intervención del Estado puede estimular el crecimiento al incitar a los agentes a invertir más en el progreso técnico.
Productividad del capital	Según la hipótesis de la productividad marginal del capital decreciente, el crecimiento se paraliza en ausencia del progreso técnico y del aumento de población.	La productividad del capital no decrece cuando el stock de capital aumenta y por tanto se mantienen retornos crecientes de escala en lugar de rendimientos de carácter constantes.
Tendencias de países	Consideraba que existía una tendencia hacia la convergencia entre distintos países	Manifiesta la heterogeneidad de las tasas de crecimiento entre los mismos.
Factores afectan	Sólo el nivel de ingreso	También afectan el nivel de crecimiento.

ANEXO B: ¿En qué se parecen? Primera parte.

Tomado de Antonio Vives, Una Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere, del 24 de Julio de 2010

sábado, 24 de julio de 2010

¿En qué se parecen.....?

¿En qué se parecen los informes de sostenibilidad y el Quijote?

En que todos opinan, pero nadie los ha leído.

¿En qué se parecen los códigos de ética empresarial y el sentido común?

En todos lo tienen pero nadie los usa.

¿En qué se parecen las conferencias de RSE y una tienda de antigüedades

En que no tienen nada nuevo

¿En qué se parecen las conferencias de RSE y el papel de periódico

En que casi todo es reciclado

¿En qué se parecen los premios a la responsabilidad empresarial y las tarjetas de crédito?

En que basta con aplicar.

¿En que se parecen los rankings de responsabilidad de empresas a las pilas usadas?

En que tienen muy poca utilidad.

¿En que se parecen las buenas noticias sobre prácticas responsables y las cortesanas?

En que hay que pagarlas

¿En qué se parece la RSE a Dios?

En que se les conoce con muchos nombres

¿En qué se parece la RSE a la cirugía plástica?

En que mejoran la apariencia

¿En qué se parecen los indicadores de RSE y los dobles de Elvis Presley?

En que hay muchos

¿En qué se parecen las prácticas responsables a los niños?

En que hay que prestarles mucha atención

¿En qué se parecen las prácticas responsables a las oraciones?

En que solo se llevan a cabo cuando estamos en problemas

¿En que se parecen las encuestas sobre RSE y las preguntas de seguridad en el aeropuerto

En que las preguntas son las mismas y las respuestas son obvias

¿En que se parecen las herramientas de auto diagnóstico en RSE y el marido que deseamos

En que se espera que sea perfecto en todo, al mismo tiempo

¿En que se parecen las normas sobre RSE y las armas

En que son poderosas, pero hay saberlas usar, y si no, mejor es no tenerlas

¿En que se parecen los diálogos con los grupos de interés y la conversación en el matrimonio?

En que el diálogo es un monólogo.

ANEXO C: ¿En qué se parecen?: Segunda parte.

Tomado de Antonio Vives, Una Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere, del 04 de Enero de 2012

Miércoles, 4 de enero de 2012

¿En qué se parecen?: Segunda parte

¿En que se parecen la capacitación en sostenibilidad y las máquinas en el gimnasio?

En que solo producen resultados si se utilizan.

¿En que se parecen las prácticas filantrópicas de las empresas y las dietas?

En que se hacen para lucir mejor y duran poco.

¿En que se parecen las consultas a los grupos de interés y las resoluciones de año nuevo?

En que al darse cuenta de que es en serio se abandonan

¿En que se parecen las cadenas de valor de las empresas y los colegios privados?

En que tienen criterios de admisión y normas de conducta pero no echan a nadie por mal comportamiento.

¿En que se parecen los logros en RSE de las empresas y la opinión que tenemos sobre nosotros mismos?

En que suelen estar sobre-estimados

¿En que se parecen la retórica y la acción en RSE con el Cañón del Colorado?

En que la brecha es muy grande.

¿En que se parecen la RSE y las vacaciones para los workaholics?

En que es preferible hacerlo voluntariamente antes de que sea obligatorio.

¿En que se parecen los informes de sostenibilidad y las cartas a los Reyes Magos?

En que están llenos de buenos deseos.

¿En que se parecen los informes de sostenibilidad integrados y el agua y aceite?

En que van bien juntos pero no se integran.

¿En que se parecen el Valor Compartido de Porter y Kramer y estas comparaciones?

En que algunos no le encuentran la gracia.

ANEXO D: De Quedar Bien A Hacer El Bien.

Fragmento tomado de un artículo publicado por Antonio Vives, Una Mirada Crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica. Cumpetere, del 15 de Enero de 2017. En este fragmento se aprecia la total actualidad que tiene nuestra posición sobre la cosificación que se realiza sobre el trabajador,

RSE en la industria turística: De quedar bien a hacer el bien

.....

Empleo y sueldos

En el tema laboral, la Presidenta del Gobierno pide mejores sueldos, y añade, sobre todo ahora aprovechando la gran temporada turística que acaba de terminar. Preocupación laudable, pero eso es sólo una de las múltiples responsabilidades de los hoteleros en el tema laboral. Si bien los sueldos de la mayoría están regulados por los Convenios Colectivos, uno de los principales problemas es la precariedad del empleo, no saber cuántas horas o días podrás trabajar, la tercerización, mayormente en hoteles urbanos, en condiciones que bordean en la ilegalidad para evitar tenerlos como empleados y evadir los beneficios sociales. Otro de los problemas son las condiciones del trabajo, la carga física del trabajo, sobre todo para las empedadas (no soy machista) que limpian las habitaciones. Un mejor sueldo (sobre todo si es sueldo de nómina y no remuneración) ayuda pero no es suficiente. El tenerlos como empleados es más conducente a la responsabilidad que contratar una empresa de tercerización. ¿Se preocupan los hoteleros de la responsabilidad en su cadena de valor, en particular de las empresas que le suministran un insumo tan crítico como los recursos humanos? Y esto debe ser preocupación permanente y no solo en tiempos de bonanza económica.

.....

.....

En conclusión

Si los empresarios turísticos quieren lograr el respeto y el reconocimiento de la sociedad, deben ejercer su responsabilidad ante esta, que va mucho allá de acciones bien publicitadas de filantropía, como dar tres becas. Y si los gobiernos locales quieren mejorar las condiciones de vida de los empleados del sector turístico y el entorno que lo respalda deben también ejercer su responsabilidad ante la sociedad con el manejo eficiente y efectivo de los recursos que le son encomendados, más allá del establecimiento de regulaciones que en todo caso deben ser pertinentes, efectivas y bien gestionadas.

Con la planificación y gestión de los tres sectores (gobierno, empresas, sociedad civil) de proyectos concretos, ambientales y laborales del sector, con transparencia y asunción de responsabilidad en la rendición de cuentas, sí se puede ejercer la responsabilidad ante la sociedad de ambas partes.....

