



GERENCIA

CENTRADA EN VALORES:

DEBATE ENTRE LA AXIOLOGÍA Y TELEOLOGÍA
DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES

Ibáñez de Castillo Neyda Mercedes
Compilador

GERENCIA

CENTRADA EN VALORES:
DEBATE ENTRE LA AXIOLOGÍA Y TELEOLOGÍA
DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES

Autores:

Cadevilla Soto; Alberto José
Mora Guerrero, Amaire Josefina
Castillo Oropeza, Rubén Argenis
Ibáñez de Castillo; Neyda Mercedes

Centro de investigación y desarrollo de la pequeña y mediana empresa
y la microempresa del Estado Carabobo, adscrita a la Facultad
de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo

Compilador:

Ibáñez de Castillo, Neyda Mercedes.

©Universidad de Carabobo
2023

Gerencia centrada en valores: debate entre la axiología y teleología de la responsabilidad social en las ciencias administrativas y gerenciales.

Centro de investigación y desarrollo de la pequeña y mediana empresa y la microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. 1era ed. Valencia, Venezuela. 2023

108p.

Producción de Conocimiento en las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. Nuevos Paradigmas Gerenciales; Teoría y Praxis de la Administración, Pensamiento Administrativo y Prácticas Gerenciales

Primera edición, 2023

© Centro de investigación de la pequeña y mediana empresa y la microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo.

Autores: Alberto José Cadevilla Soto; Amaire Josefina Mora Guerrero; Rubén Argenis Castillo Oropeza y Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo.

Diseño de portada: Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo y Miguel José Mujica Areurma.

Diagramación y Montaje: Amaire Josefina Mora Guerrero y Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo

Depósito Legal: CA2023000116

ISBN: 978-980-233-814-6

Hecho en Venezuela – Made in Venezuela

Todos los capítulos de este libro, han sido objeto de arbitraje por colaboradores expertos en el tema, lo que permitió la selección. Esto representa las contribuciones de Profesores e Investigadores provenientes del Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, instituciones universitarias nacionales e internacionales, empresas, e investigadores adscritos a las líneas de investigación Producción de Conocimiento en las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. Nuevos Paradigmas Gerenciales, Epistemología de las ciencias Administrativas, Gestión de la pequeña y mediana empresa, y la estructura y cultura empresarial como factor estratégico y la Competitividad, en el nuevo entorno organizacional, que forman parte del Centro de investigación de la pequeña y mediana empresa y la microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo.

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA), para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original.

No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.





**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
AUTORIDADES**

Prof. Jessy Divo de Romero
Rectora

Prof. Ulises Rojas
Vicerrector Académico

Prof. José, Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Prof. Pablo Aure
Secretario



Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Dr. Benito Hamidian
Decano

Dra. Karla Torres
Directora de Investigación y Producción
Intelectual-Campus Bárbula

Dra. Paola Lamenta
Directora Escuela de Administración
Comercial y Contaduría Pública- Campus Bárbula

Prof. Raúl Núñez
Director de la Escuela de Relaciones
Industriales-Campus Bárbula

Prof. Alí Guédez
Director de la Escuela de Economía
Campus Bárbula

Prof. Glenda Reyes
Director de Ciclo Básico
Campus Bárbula

Prof. Bruno Valera
Director de extensión-Bárbula

Dr. Williams Aranguren
Director de Postgrado-Bárbula

Dr. Ángel Deza
Director de Infaces-Bárbula

Prof. Sara García
Directora de docencia y desarrollo
curricular- Campus Bárbula



**Centro de investigación de la pequeña y mediana
empresa y la microempresa del Estado Carabobo**
cidpymesmicro@uc.edu.ve

Creación en Sesión Ordinaria N° 1674 fecha 01-10-
2012.

Oficio N° CU 026-1674-2012 de fecha 01-10-2012

Dra. Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo
Coordinadora general

Dr. Miguel Mujica Areurma
Coordinador ejecutivo

Dra. Gladys Maribel Guillen
Línea de Investigación Epistemología de las Ciencias
Administrativas

Dr. Leonardo Villalba González
Línea de Investigación La Estructura y Cultura
Empresarial como Factor Estratégico y la
competitividad, en el Nuevo Entorno Organizacional

Dra. Dalia Correa Guía
Línea de investigación Gerencia de Empresas y
Organizaciones Turísticas y de Hospedaje

Dra. Zoraida Linarez Ríos
Línea de Investigación Gerencia en Neurociencias
aplicada a las Empresas y a las Organizaciones

Dra. Neyda Ibáñez
Línea de investigación Estudios Teóricos y de
Aplicación para la Producción de Conocimiento en
las Ciencias Administrativas, Económicas y
Contables: Nuevos Paradigmas Gerenciales

Dr. Miguel Mujica Areurma
Línea de Investigación Gestión de la Pequeña, la
Mediana y la Microempresa

Árbitros de este libro

Dr. Wladimir Chacón-Paredes
Profesor-Investigador en la Universidad José
Antonio Páez, Valencia, Venezuela.

Dr. Miguel José Mujica Areurma
Profesor-Investigador en la Universidad Autónoma
de Ciudad Juárez (UACJ), Ciudad Juárez, México

Dr. José Rafael Pineda Ruiz
Profesor-Investigador en la Universidad Nacional
Experimental Simón Rodríguez (UNESR) Núcleo
Valencia, Venezuela



CIDPYMESMicro
FACES UC



**Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña
y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado
Carabobo - Venezuela**

GERENCIA

**CENTRADA EN VALORES:
DEBATE ENTRE LA AXIOLOGÍA Y TELEOLOGÍA
DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES**

DEDICATORIA

*A nuestros Estudiantes de pregrado, postgrado y doctorado
A nuestros Colegas Profesores o Maestros que comparten el reto
de la Investigación y Extensión en los Claustros Universitarios,
especialmente de la Universidad de Carabobo en
Valencia, Carabobo, Venezuela, y del Vicerrectorado
de Producción Agrícola de la Universidad Nacional
Experimental de los Llanos Occidentales
Ezequiel Zamora en Portuguesa, Venezuela.*



Índice de Contenido

Prólogo.....	14
Presentación.....	15
Introducción.....	17
CAPÍTULO I. Los orígenes de la responsabilidad social de las organizaciones fundamentados en la ética	
<i>Rubén Argenis Castillo Oropeza y Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo</i>	19
La ética desde la perspectiva prehistórica.....	23
Conceptualización de la ética en la antigüedad.....	23
La ética griega.....	24
Conclusiones.....	30
Referencias.....	31
CAPÍTULO II. Articulación de los valores y la ética en las ciencias administrativas y gerenciales	
<i>Alberto José Cadevilla Soto y Amaire Josefina Mora Guerrero</i>	33
Origen de los valores.....	36
Necesidades y valores.....	36
Pirámide Maslow.....	36
Matriz de necesidades de Max-Neef.....	37
Jerarquía axiológica de Joseph De Finance.....	40
Los siete hábitos de Stephen Covey.....	42
Conclusiones.....	45
Referencias.....	45
CAPÍTULO III. Gerencia centrada en valores. Reflexiones sobre la responsabilidad social empresarial en torno a la humanización del ser humano en la transcomplejidad	
<i>Rubén Argenis Castillo Oropeza y Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo</i>	47
Del pensamiento complejo a la transcomplejidad de las organizaciones.....	49
Incidencia en los valores de en la gerencia: debate entre el teleologismo o humanismo..	52
Conclusiones.....	57
Referencias.....	58
CAPÍTULO IV Sentido ético, criterio axiológico y moral en su articulación con las ciencias administrativas y gerenciales	
<i>Alberto José Cadevilla Soto y Amaire Josefina Mora Guerrero</i>	61
Los valores que fundamentan las ciencias administrativas y la praxis gerencial.....	63
	11

Los rasgos de la ética en la formación del capital humano en la praxis gerencial.....	66
La responsabilidad social empresarial en la praxis gerencial.....	67
Responsabilidad moral de la empresa.....	68
Conclusiones.....	70
Referencias.....	70
CAPÍTULO V. Dimensiones de la metahermenéutica para la educación de la responsabilidad social empresarial como valor gerencial en el contexto de la cultura organizacional	
<i>Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo y Rubén Argenis Castillo Oropeza</i>	73
La autopoiesis de la organización para la educación de la responsabilidad social empresarial.....	76
Las dimensiones de la metahermenéutica para la educación de la responsabilidad social.....	82
Conclusiones.....	85
Referencias.....	86
CAPÍTULO VI. Significado y evaluación de la responsabilidad social empresarial	
<i>Amaire Josefina Mora Guerrero y Alberto José Cadevilla Soto</i>	88
Responsabilidad: su significado y origen.....	89
Responsabilidad social: su significado y evolución.....	89
Responsabilidad social empresarial (RSE): su definición desde diferentes perspectivas.....	90
Origen y evolución de la responsabilidad social empresarial.....	91
Tendencias actuales en la práctica de la RSE.....	92
Ventajas y desventajas de la RSE.....	93
Dimensiones de la RSE.....	94
Grupos de interés de las organizaciones.....	95
La RSE y los tipos de organizaciones.....	96
Responsabilidad social en las organizaciones del Estado.....	96
Responsabilidad social en organizaciones sin fines de lucro.....	97
Responsabilidad social en organizaciones privadas con fines de lucro.....	97
Conclusiones.....	98
Referencias.....	99
Sobre los autores.....	103

PRÓLOGO

Gerencia centrada en valores: debate entre la axiología y teleología de la responsabilidad social en las ciencias administrativas y gerenciales

Dr. Guillermo Yáber

Tengo el privilegio de prologar un texto que contiene la contribución de académicos que dialogan y debaten intensamente entre los criterios que permiten establecer lo bueno y lo malo, lo justo o injusto, por una parte, y las metas que anhelan completar y las consecuencias que acarrearán sus acciones, de las organizaciones que producen bienes o prestan servicios tanto en el sector privado como en el público. Es un esfuerzo mancomunado, entre autores de la Universidad de Carabobo (UC) y del Vicerrectorado de Producción Agrícola (VPA), de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales «Ezequiel Zamora» (UNELLEZ). Igualmente, se justiprecian las contribuciones del personal académico, adscrito al Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la UC.

La obra está organizada en seis capítulos. En el **primero** se ofrece al lector, un recorrido histórico sobre los orígenes de la responsabilidad social de las organizaciones. Una de sus conclusiones es que Venezuela, a través del Estado, se encuentra alineada con este propósito, pues hay políticas públicas expresadas en leyes que concretan la responsabilidad social empresarial. En el **segundo capítulo** se revisa el origen de los valores y la vinculación de éstos con las necesidades. Para ello se presentan las contribuciones de Maslow, Max-Neef, Joseph De Finance y Stephen Covey. Los autores sugieren en las conclusiones que: “describir los valores, la ética y la RSE en las ciencias administrativas y gerenciales es un proceso comprensivo, reflexivo y amplio que lleva a pensar en la epistemología y la praxeología de las ciencias administrativas y gerenciales”.

En el **tercer capítulo**, sus autores reflexionan sobre la humanización del ser humano en la transcomplejidad y en el debate entre el teleologismo y el humanismo. Una idea fuerza destacada sobre esto es que los valores y la gerencia mantienen un diálogo donde la gerencia organiza, crea, y transforma los valores y a su vez éstos organizan, crean y transforman a la gerencia para centrarla en sus valores. Entre sus conclusiones se atreven a sugerir “...que, al maximizar el capital ético, las ganancias de la empresa y del entorno también se incrementarán”. En el siguiente capítulo, el **cuarto**, se reflexiona sobre la articulación de las ciencias administrativas y gerenciales con el sentido ético, el criterio axiológico y moral. Los autores exploran taxonomías de valores que son aplicables a la organización y enfatizan la responsabilidad moral, además de la Responsabilidad Social Empresarial RSE. Advierten en sus conclusiones que una pertinente RSE asegura un mayor compromiso y lealtad tanto de los beneficiarios de los productos y servicios que ofrece la organización, como del personal que trabaja cotidianamente en ella.

En el siguiente capítulo, el **cinco**, los autores parten de la aplicación de la metaherméutica para sugerir 7 dimensiones y algunas sub-dimensiones. Ellas facilitan el abordaje y estudio de la complejidad de la RSE. Esta es una propuesta desafiante y prometedora para futuros desarrollos en este campo de indagación. Finalmente, en el **capítulo 6**, los autores presentan con inusitada rigurosidad la definición, significado, origen y evolución de variadas posturas sobre la RSE, mostrando tanto las desventajas como las ventajas de su aplicación en las organizaciones para finalizar con brillantez la escritura de contribución colectiva que atrajo el trabajo de varios académicos.

Luego de este breve recorrido, entonces me complace sugerirles el estudio, intercambio y discusión que nos invita esta obra sobre la Gerencia centrada en valores: un debate entre la axiología y teleología de la responsabilidad social en las ciencias administrativas y gerenciales.

Dr. Guillermo Yáber

gyaber@ucab.edu.ve

Ph.D. en Análisis Conductual Aplicado. Profesor Titular de pregrado y postgrado en la Facultad de Humanidades y Educación y en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Director del Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico de la UCAB (CIIDEA). Investigador reconocido mundialmente por el índice científico Alper-Doger. Licenciado en Psicología, Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Venezuela.

PRESENTACIÓN

El presente libro **Gerencia centrada en valores: debate entre la axiología y teleología de la responsabilidad social en las ciencias administrativas y gerenciales** nace de las inquietudes de un grupo de profesores e investigadores de la Universidad de Carabobo (UC) y del Vicerrectorado de Producción Agrícola (VPA) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales «Ezequiel Zamora» (UNELLEZ), al Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la UC. Las inquietudes planteadas buscan dar coherencia y sistematicidad al maremágnum de interpretaciones que traen consigo los cambios en la sociedad postmoderna. Es dar organicidad a las teorizaciones que se han venido presentando que explican el papel de los valores y la responsabilidad social en la actuación empresarial en el marco de la administración y la gerencia.

Teorizar desde la praxis gerencial resulta esencial en la construcción de conocimiento que aporte epistemología y brinde sentido ontológico, metodológico, teleológico y axiológico al rol del gerente en las organizaciones al fundamentar su actuación con sentido crítico y de trascendencia para la sociedad, resultandos relevantes la productividad, la competitividad, la rentabilidad, la transparencia, la rendición de cuentas, como valores empresariales que sustenten los modelos de gestión. El libro se inscribe en la línea de investigación “Estudios Teóricos y de Aplicación para la Producción de Conocimiento en las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables: Nuevos Paradigmas Gerenciales” del CIDPyMESMicro de FaCES de la UC.

Se desarrolló mediante redes colaborativas del conocimiento, promoviendo la transdisciplinariedad de las ciencias administrativas y gerenciales, reconociendo el diálogo de saberes para la deconstrucción y reconstrucción del discurso en aras de la sostenibilidad de las organizaciones. Una gerencia centrada en valores pretende el desarrollo del sentido ético y moral de la acción empresarial, que establezca prácticas de gestión fundadas en la axiología y teleología de la responsabilidad social en las ciencias administrativas y gerenciales.

**Dra. Amaire Josefina Mora Guerrero y
Dr. Alberto José Cadevilla Soto**
Investigadores Asociados del CIDPyMESMicro
de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
de la Universidad de Carabobo, Venezuela.



INTRODUCCIÓN

El cambiante mundo de hoy ha hecho que las organizaciones comiencen a reflexionar sobre su actuación, su estructura, su modelo de gestión para adaptarse y responder a las exigencias de la sociedad; todo en aras de un bien mayor, la rentabilidad y la perdurabilidad espacio temporal de la empresa. Este proceso de elección se fundamenta en la ética y es la que permite a las personas y a las organizaciones ser capaces de prevenir situaciones y adelantarse a las consecuencias a través de la toma de decisiones; tales decisiones van a estar regidas por valores, tanto internos como externos, coherentes (consonancia entre principios empresariales y actuación organizacional), articuladas con la sociedad de las que forman parte y coadyuvando al mejoramiento de las condiciones de vida del entorno. Es lo que se reconoce como el sentido ético de los modelos de gestión. Los beneficios de la dimensión ética de la actuación empresarial serán la confianza y credibilidad de la sociedad en ese tipo de organizaciones.

La responsabilidad es un concepto que alude directamente a la capacidad del hombre de tomar una decisión, así como de asumir las consecuencias que de ella se generen. Al añadirle social se apunta al carácter gregario del hombre, la dimensión individual se transforma en colectiva y surge la corresponsabilidad. La responsabilidad social ha tenido una evolución que va desde la Grecia antigua, donde el ciudadano tenía como responsabilidad participar en los asuntos de la polis, pasando en la Edad Media por la responsabilidad por las acciones ante Dios en el juicio divino hasta la responsabilidad intergeneracional del hombre contemporáneo.

En cuanto a la responsabilidad social empresarial (RSE), esta puede ser vista como un modelo de gestión que debe ser entendido como el compromiso que asume la empresa con la sociedad como factor generador de riqueza y bienestar; debe ser parte de su política, estrategia, objetivos y metas. Este compromiso implica que la empresa entiende su papel como actor social y actúa en consecuencia, en la medida que busca contribuir a mejorar el estado de cosas no sólo en beneficio de los socios, accionistas y la propia empresa, sino en beneficio de sus trabajadores, de su entorno inmediato, de sus proveedores, de sus contratistas y subcontratistas, de sus clientes y consumidores. Es decir, de todo grupo que se sienta influenciado, directa o indirectamente, por la acción y el ejercicio de la actividad empresarial.

Así, la RSE debe ser ejercida en dos dimensiones: interna, con sus trabajadores y miembros, y externa, con el entorno en que desempeñan sus actividades productivas, con la comunidad donde se asientan, con las personas que mantienen relaciones productivas y las que no dependen directamente de la empresa. Todos estos grupos con los que la organización mantiene relaciones, directa o indirectamente, conforman los stakeholders o grupos de interés. Para su adecuada atención las empresas deben ser capaces de realizar un mapa de los mismos que permita configurar su agenda de actuación, conjugar esfuerzos, formar alianzas con los mismos y manejar eficientemente los recursos disponibles. De ahí que se hable de las tendencias actuales de la RSE en términos estratégicos e instrumentales.

La naturaleza de la RSE lleva a plantearse cómo pueden ser formuladas e implementadas prácticas de responsabilidad en diversos tipos de organizaciones; ello va a depender del objeto o razón de la organización, así como de la compatibilización de sus fines con principios éticos y morales en su actuación. En líneas generales, las organizaciones privadas y públicas, con fines de lucro o sin fines de lucro, deben encontrar la forma de armonizar el ejercicio de la responsabilidad con el logro del bien común; pues su consecución repercute positivamente en la organización y las bondades que se encuentren y que, a su vez, se incrementen en el tiempo.

Actualmente se observa el incremento de la importancia de los valores y específicamente de la ética en las organizaciones en la sociedad contemporánea. Las organizaciones son las generadoras de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la población, y ello requiere de trabajadores con sentido de pertenencia a la misma, muchos son las vías que pueden impulsar la motivación para ello, sin embargo, no siempre se hace posible, por ejemplo, una remuneración más alta o un ambiente adecuado, y es aquí donde los valores son fundamentales para alcanzar los objetivos tanto de la organización, como de la sociedad. Es por esto, que se hace imprescindible que la gerencia se encuentre centrado en valores, de hecho, se puede decir que el gerente ha evolucionado en sus valores, al ritmo en que se adapta a los cambios de la sociedad. Mucho se ha avanzado en el camino de humanizar a la gerencia y por lo tanto de generar las condiciones humanas a los trabajadores, sin embargo, falta mucho camino por recorrer hacia una humana condición. Por ello, los valores pasan a ser fundamentales en cualquier sociedad y lo más importante es que sean compartidos y acordes a esta humanización del hombre, pues si bien es cierto que nos regulan un cúmulo de leyes, normas, procedimientos y reglas, los valores, aunque no necesariamente deban estar por escrito, ellas norman la interacción de los miembros de la colectividad, que por ser compleja, muchas veces desembocan en un caos, que conllevan a desarrollar un nuevo orden social.

Es por ello, que la voluntad, las decisiones, así como las actitudes del gerente organizacional está sujeto a las creencias generadas por los valores fundamentadas en la educación como centro del dinamismo de una sociedad que se transforma y retroalimenta continuamente, manifestándose de esta forma los principios del pensamiento complejo expuesto por Morín, Ciurana y Motta (2006) en la forma en que explica el principio sistémico u organizacional, hologramático, recursivo, entre otros.

Ante esto, el presente ensayo, se argumenta en fuentes documentales, e intenta abrir una discusión acerca del significado en el nuevo contexto organizacional de las categorías conceptuales referidas a los valores y a las organizaciones, en un debate entre el teleologismo o humanismo y por último se intentará describir un esbozo de la educación en valores en la gerencia de acuerdo a su cultura organizacional. Todo ello se emprenderá desde una perspectiva interpretativa, dentro del paradigma inductivo-interpretativo en una concepción hermenéutica, donde la interpretación acerca de la discursividad de otros autores destacados en el área de la ética es de primordial importancia.

**CAPÍTULO I.
LOS ORÍGENES DE LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS
ORGANIZACIONES
FUNDAMENTADOS EN LA ÉTICA**





Capítulo I.

Los orígenes de la responsabilidad social de las organizaciones fundamentados en la ética.

Rubén Argenis Castillo Oropeza y Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Actualmente se observa el incremento de la importancia de los valores como principios que rigen el comportamiento humano en la toma de decisiones de las organizaciones en la sociedad contemporánea. Este proceso de elección está signado en la ética considerando que los beneficios de estas decisiones para las organizaciones será la confianza y credibilidad de la misma ante la sociedad, por consiguiente, los principios universales como son: libertad, justicia, el bien, la utilidad, la rectitud, la responsabilidad, entre otros, han sido incorporados en las ciencias administrativas y gerenciales como un sistema de gestión que debe ser entendido como parte del sistema de valores de la empresa como factor, que en principio debe ser rentable para poder apoyar a la sociedad, lo que debe ser parte de su gestión estratégica y por lo tanto incorporar desde la misión, visión política, estrategia, objetivos y metas. Del mismo modo la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo N° 2, expone:

Venezuela se constituye en un estado democrático y social de derecho y Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

Al respecto la connotación de la responsabilidad social de la organización independientemente de ser pública o privada parte de la toma de decisiones éticas. Entonces la responsabilidad puede ser considerada como la conducta ética de la conciencia humana para asumir y valorar las acciones y prácticas, o, la de terceros frente a un entorno o situación que puede ser catalogada como positiva o negativa, dependiendo de la cultura o realidad social en contacto. Ahora bien, si se enfoca el concepto de responsabilidad, el diccionario de la Real Academia Española (2022) define como: “Cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado”.

Mientras que la palabra ética proviene del griego, y puede tener dos distintas etimologías, que son complementarias. Una primera etimología nos dice que proviene de ἔθος (εὖος, τό, ἔθω) que significa hábito, costumbre, estar acostumbrado, como cuando Aristóteles afirma en la *Ética nicomáquea* que algunos creen que los hombres llegan a ser buenos por naturaleza, otros por el hábito. De hecho, se asocia con el *ethos* griego; significa modo de ser, carácter, costumbre. No cabe duda de que los términos moral y ética no aluden a dos realidades distintas desde el punto de vista etimológico, aunque en la actualidad Ortiz (2016) se refiere a la ética como la afirmación de la conciencia individual autónoma o auténtica, mientras que moral, a la esfera de la observancia de reglas impuestas por la sociedad.

Planteamiento que hace necesario analizar las teorías más sobresalientes que los filósofos fueron desarrollando a lo largo de la historia, y que fueron conformando de acuerdo a su episteme sobre la responsabilidad social. Existen hoy una variedad de definiciones sobre la responsabilidad social de las organizaciones, y para delimitar, se comprende el aporte con un recorrido histórico de las concepciones más ampliamente admitidas cuya autoría se debe a Carroll (1991), quien contempla la RSE como un constructo que recoge cuatro áreas diferentes de las relaciones entre empresa y sociedad.



Figura 1. Sobre las responsabilidades de la organización

Fuente: Rodríguez (2017)

El autor menciona que las responsabilidades económicas de la empresa constituyen el primer escalafón de esa pirámide, siendo éste la base del resto. En palabras de Rodríguez (2017):

Además de sus obligaciones económicas, se espera que la empresa cumpla con la ley, entendiéndose que ésta es la herramienta con la cual la sociedad determina lo que se entiende por comportamiento aceptable o inaceptable respecto a la normativa vigente. Posteriormente, surge la responsabilidad de la empresa de ser ética, que implica hacer lo que es justo y correcto, evitando o, al menos, minimizando afectar negativamente a sus stakeholders o grupos de interés. Finalmente, se espera que la empresa sea un «buen ciudadano corporativo» (corporate citizen), que se refleja en el pilar denominado «responsabilidades filantrópicas» y que recoge las contribuciones de la empresa a mejorar la calidad de vida de la sociedad, aportando sus recursos financieros o humanos para dicha mejora. En un trabajo más reciente, el mismo autor

junto con SCHWARTZ revisan la validez de este modelo piramidal y propone una actualización del mismo basándose en tres dimensiones básicas: económica, legal y ética. (p. 4)

En cuanto a estas responsabilidades éticas, han variado en su concepción o desarrollo de acuerdo a la episteme, entendiéndose por Moreno (2005: 37) a la episteme como “las reglas generales o presuposiciones inconscientes del conocer que rigen el discurso general de la cultura en un período histórico determinado, reglas que insensiblemente cambian con el tiempo.”

Por consiguiente, la episteme es muy importante en el desarrollo de la responsabilidad social, porque esta dio cabida tanto a hacer lo justo, como también, hacer el bien al prójimo, y la distinción entre el bien y el mal como comportamiento no ético hasta llegar a la concepción actual de la responsabilidad social empresarial. Es interesante hacer un recorrido hermenéutico de varias etapas del tema tratado en la literatura, para ello abordaremos la ética que fundamenta la responsabilidad social.

La ética desde la perspectiva prehistórica

Al remontarse a la época de la prehistoria desde que el hombre buscó organizarse se evidencia sus códigos éticos, de tal forma que pudiera obtener los alimentos, así como el resguardo de su vida y de los suyos, estableciéndose un sistema de vida social basado en la costumbre de vivir según las tradiciones, que como bien comentan Ostrovitiánov, Shepílov, Láptev, et al. (1957: 16) “el hombre primitivo manteníase en una actitud de hostilidad frente a cuantos no estuvieran unidos a él por el parentesco y la comunidad de vida”, estableciéndose, en este sentido el bien y el mal que regulan sus grupos familiares, tribus, división del trabajo, entre otros, donde se revela las doctrinas éticas conscientes e inconscientes.

Es así, que las decisiones éticas del hombre primitivo se afianzan en la explicación de los fenómenos naturales a través de la concepción de los seres sobrenaturales para custodiar el uso de los recursos, dado que las inundaciones, enfermedades, entre otros, se invocan para defender los usos transgredidos, como formas de generar la emoción del miedo al castigo, tal como manifiesta en Ostrovitiánov, et al. (1957: 21) el hombre primitivo comenzó “a poblar el mundo circundante de seres sobrenaturales, de espíritus y fuerzas mágicas, espiritualizando las fuerzas de la naturaleza.” Por lo tanto, la ética se coloca bajo la vigilancia de las fuerzas divinas.

Estas fuerzas forman la religión, que a su vez consolida la ética uniendo al hombre con la mitología y la religión, expresando Ostrovitiánov, et al. (1957: 21) que “De estas oscuras representaciones del hombre acerca de su propia naturaleza y de la naturaleza exterior surgieron los mitos y la religión primitiva.” Lo que ha permitido aceptar a la ética como parte de la religión, la cual no se ha podido separar, como se observa actualmente en la clasificación de la ética cristiana, y en el cual se fundamenta hoy día la responsabilidad social empresarial (RSE) de acuerdo a su cultura.

Conceptualización de la ética en la antigüedad

En este sentido, se comenzará con la clasificación que presenta Escobar (2001) como: ética clásica o de la antigüedad, que se despliega en ética griega y ética helénica-romana.

Adicionalmente, Escobar (ob. Cit.) clasifica a las teorías éticas en medieval y en ética de la modernidad, refiriéndose ésta última a la ética del renacimiento del siglo XV al XVII, y posteriormente aborda la ética de la ilustración, la ética de la filosofía alemana y la ética de la época contemporánea.

La ética griega

Ahora bien, al igual que el hombre primitivo, el antiguo hombre griego consideró como hombres poderosos a los astros y a los fenómenos naturales dañinos, como se denota en el poema más antiguo escrito de la literatura occidental, La Ilíada de Homero (1979: 240-241) “Los dos hijos poderosos de Cronos, disintiendo en el modo de pensar, preparaban deplorables males a los héroes. Zeus quería que triunfaran Héctor y los teucros para glorificar a Aquiles, el de los pies ligeros...” de esta manera los dioses en forma humana castigaban lo que estaba fuera de la moral.

Aunado a lo anterior, se puede decir que en la época babilónica, también se establecen normas reguladoras éticas a través del Código de Hammurabi referenciado en Heródoto (2000, libro 1: 186), donde se agrupan los códigos existentes de las ciudades del imperio babilónico para normar su modo de vida y con ello se trataba de impedir el tomar justicia por sus propias manos, reiterando, tanto la concepción del bien y del mal, como la noción de lo que no debe hacerse y la manera de obrar en cada caso. Y para ello, este código agrupa regulaciones en ámbitos como el comercio, los préstamos, las herencias, los alquileres, los divorcios, la propiedad, los trabajos con salarios, donde “fija sus honorarios y sanciona sus faltas profesionales”, así como las penas por delitos de robo, asesinato, entre otros. Estas regulaciones iban desde multas, pena de muerte hasta aplicar lo que llamaban la ley de talión, es decir, hacer al agresor lo mismo que le realizó a su víctima.

Es de destacar que más de cuatro siglos a. C. surgieron ideas éticas por parte de los sofistas, entre ellos Protágoras (1980: 43), cuya doctrina recibe el nombre de relativismo, puesto que el bien y el mal son conceptos relativos, a ello manifiesta “El hombre es la medida de todas las cosas, de las que son en cuanto que son, de las que no son en cuanto que no son” conceptos que ahora pueden ser discutidos cuando Protágoras (1980: 52), afirma “que todas las representaciones y opiniones son verdaderas y que la verdad es relativa”, porque todo lo que es objeto de representación o de opinión para uno, inmediatamente puede parecer falso para otro, pero ello conllevó a la formación de la escuela de los sofistas que impulsan la posibilidad del perfeccionamiento del hombre.

En relación a la moral, Protágoras (1980) manifiesta que la forma de distinguir una ley buena de la mala, radica en el criterio de la naturaleza de las cosas, ante lo cual insiste que:

...Y dado que una común inteligencia nos da a conocer y hace nacer en nuestro espíritu estas nociones, por ello consideramos la moral la virtud e inmoral el vicio. Por lo que es propio de un loco creer que esta discriminación radica en la opinión y no en la naturaleza. Porque la perfección de un árbol o de un caballo no depende de la opinión, sino de la naturaleza y, si esto es así, también la misma distinguirá entre lo moral y lo inmoral. En efecto si la perfección en general depende de la opinión,

igualmente le sucederá a sus especies...La virtud es la razón perfecta, lo que indudablemente radica en la naturaleza. (p. 58)

De allí la importancia de la naturaleza del ser, por ello se hace imprescindible trabajar en los valores, como asunto de principios que regulan los comportamientos; pero actualmente se puede decir, que se ha convertido en un asunto de naturaleza estratégica y de gran relevancia en todos los estratos de la organización. Los valores suscitan grandes expectativas para la gerencia en el presente y se espera que se mantenga en el futuro para categorizar la actuación con rectitud en las relaciones humanas.

A tal efecto, Smith (2004) manifiesta que aun cuando el hombre es egoísta, hay elementos en su naturaleza que lo hacen interesarse por otros y si bien es cierto que no puede ponerse en el lugar de otro, salvo que sea en su imaginación y sus emociones, a través de un proceso de simpatía o empatía, nunca se podrá apreciar fielmente lo que otro está sintiendo, esos sentimientos de simpatía serán capaces para generar la armonía de la sociedad. Dicho de otra manera, la simpatía como actitud interior autónoma, logra un efecto provechoso en la sociedad al ganar su armonía y seguidamente afirma que:

En ocasiones, la simpatía parecerá que surge de la simple percepción de alguna emoción en otra persona. Las pasiones, en ciertos casos, parecerán transfundidas de un hombre a otro, instantáneamente, y con prioridad a todo conocimiento de lo que las estimuló en la persona primariamente inquietada. La aflicción y el regocijo, por ejemplo, cuando se expresan manifiestamente en la apariencia y gestos de alguien, al punto afectan en cierto grado al espectador con una parecida dolorosa o agradable emoción. Un rostro risueño es, para todo el que lo ve, motivo de alegría; en tanto que un semblante triste, sólo lo es de melancolía. (p. 34).

Esta cita, refuerza la idea de Smith (2004) cuando afirma que lo descrito no aplica a nivel universal ya que existen algunas pasiones cuya expresión no generan ninguna simpatía, tal es el caso de la conducta violenta del hombre encolerizado, al igual que un individuo valiéndose de su poder ignora los principios éticos de deben regir la conducta y sus actos. Estas situaciones provocan más bien aversión hacia ellas y ponernos en su contra, y hay algunos principios en su naturaleza que le hacen interesarse por la felicidad de otros.

Por esto, Hume (1984: 87) manifiesta que las percepciones de la mente humana se traducen en lo que él denomina *impresiones e ideas*, diferenciándolas en los “grados de fuerza y vivacidad con que inciden sobre la mente y se abren camino en nuestro pensamiento o conciencia”, definiendo las *impresiones*, como percepciones que se incorporan con mayor fuerza y violencia; e incluye bajo esta definición, todas nuestras sensaciones, pasiones y emociones, según su primera aparición en el alma.

Con respecto a *ideas*, entiende las imágenes débiles de las impresiones y las relaciona con el momento del cualquier pensamiento y razonamiento, aclarando de esta manera lo que es sentir y pensar. Estas percepciones pueden ser simples y complejas, dependiendo de la posibilidad de admitir divisiones en partes.

En consecuencia, la simpatía, no necesariamente surge por contemplar la conducta del otro sino por la imagen que en la conciencia se construya, en este sentido, Smith (2004) afirma que:

No nos sonrojamos a causa de la desfachatez y grosería de otro, aunque él no dé muestras ni siquiera de sospechar la incorrección de su conducta, porque no podemos menos que sentir vergüenza que nos embargaría caso de habernos comportado de manera tan indigna. (p. 34).

En realidad, la situación expuesta en la cita anterior, se puede entender que es realmente difícil sentir simpatía ante aquellos actores que de una u otra manera han defraudado los principios morales que la misma sociedad ha construido para su convivencia armónica.

De esta manera, el comportamiento del hombre estará siempre condicionado a los principios éticos y el comportamiento moral, que generen en los demás la empatía o simpatía que plantea Smith (2004), como parte de los principios de la naturaleza humana. En este sentido, Ingenieros (1975), plantea que saber encender la simpatía es un don natural y que saberla sentir, es un elemento decisivo de la felicidad ya que aquellos hombres que están decididos a simpatizar con los demás son los mejores instrumentos para una verdadera armonía social.

Se alcanza entender que como principios universales que contribuyen a la armonía y la felicidad como fin último del ser humano tenemos, el derecho a la vida, la justicia y la libertad. Autores como Brown y Forster (2013 citado en Rodríguez, 2017) explican que en la obra de Smith se distinguen dos conceptos que se refieren a la justicia y beneficencia para incorporar estas dos actitudes al concepto de RSE.

En este orden de ideas, De Aquino (1993), expresa que cuando hablamos de la virtud, se refiere a la virtud humana y de uno u otro modo resultan ser cuatro (4) las virtudes cardinales, donde el principio formal de la virtud, es el bien de la razón, llamando a una de ellas la *prudencia*. De otro modo, continua afirmando De Aquino (1993), en cuanto que el orden de la razón se realiza en alguna otra cosa; bien sean operaciones, y así resulta la *justicia*, bien sean las pasiones, y así es necesario que existan dos virtudes, porque es necesario poner el orden de la razón en las pasiones, habida cuenta de su repugnancia a la razón, que se manifiesta de dos modos: uno, en cuanto a que la pasión impulsa a algo contrario a la razón; y así es necesario que la pasión sea reprimida, de donde le viene el nombre a la *templanza*.

Y se extiende De Aquino (ob. Cit.), cuando plantea que, de otro modo, en cuanto que la pasión retrae de realizar lo que la razón dicta, como es el temor de los peligros y de los trabajos, y así es necesario que el hombre se afiance en lo que dicta la razón para que no retroceda, de donde le viene el nombre a la *fortaleza*, cuya acepción se pudiera vincular con la RSE. No obstante, ante estos conceptos, San Gregorio (citado por De Aquino, 1993), considera que:

la prudencia no es verdadera si no es justa, templada y fuerte, ni es perfecta la templanza si no es fuerte, justa y prudente; ni es íntegra la fortaleza si no es prudente, templada y justa; ni es verdadera la justicia si no es prudente, fuerte y templada. (p. 466).

En este orden de ideas, Smith (2008) considera reducir todo el sentimiento aprobatorio de la virtud a la simple percepción de esa especie de belleza que resulta de la apariencia de la utilidad. Ninguna cualidad espiritual, comenta, es aprobada como virtuosa, sino aquellas que son útiles o placenteras, bien sea para la persona misma, o para los otros, y ninguna cualidad da lugar a ser reprobada por viciosa, sino aquella de contraria tendencia.

Para Smith (2004) se instituyen dos distintos grupos de virtudes. Las tiernas, apacibles y amables virtudes, las virtudes de cándida condescendencia y de humana indulgencia, están fundadas en uno de ellos; las grandes, reverenciales y respetables, mientras que las virtudes de negación de sí mismo, de dominio propio, aquellas que se refieren a la subyugación de las pasiones, que sujetan todos los movimientos de nuestra naturaleza a lo que piden la dignidad, el honor y el decoro de nuestra conducta, se originan en el otro. Y continúa exclamando:

¡Cuán amable nos parece aquel cuyo corazón, lleno de simpatía, refleja todos los sentimientos de aquellos con que conversa, que se duele de sus calamidades, que resiente las injurias que han recibido y se alegra con motivo de la buena suerte que los alcanza! Cuando hacemos nuestra la situación de sus compañeros, participamos en la gratitud que experimentan, e imaginamos el consuelo que necesariamente reciben a causa de la tierna simpatía de un tan afectuoso amigo. Y, por lo contrario, ¡cuán desagradable se muestra aquel cuyo inflexible y obcecado corazón sólo siente para sí, pero es del todo insensible a la felicidad o desgracia ajenas!. (p. 52)

Con esta cita, Smith (2004), intenta ratificar que restringir los impulsos egoístas de las personas y dejarse dominar por los afectos benevolentes, constituye la perfección de la humana naturaleza; y sólo así puede darse en la humanidad esa armonía de sentimientos y pasiones en que consiste todo su gentileza y decoro. Y así como amar a nuestro prójimo como nos amamos a nosotros mismos es el gran principio cristiano.

Por esto, Krause y Sanz del Río (2002), considera que el hombre como imagen viva de Dios, es capaz de progresiva perfección, buscando una armonía de vida universal con el ánimo y el corazón, cuando determina conforme a su naturaleza todo lo que el hombre piensa y obra y lo convierte en un hábito de vida, que lo llama virtud (arte moral).

La virtud moral, la considera Krause y Sanz del Río (2002: 100) como la más íntima excelencia del espíritu, “y el fruto más precioso de su educación, porque en ella mantiene viva y constante su unidad sobre todas las particulares potencias y funciones, realizando cada vez y en cada acto y en todos permanentemente el ideal de la razón”.

Y en verdad, el comportamiento moral de los individuos, debe estar supeditado a cualquier instinto o pasión que lo envuelva, en este contexto, explica Smith (2004) que cuando se pondera el grado de reproche o aplauso que pueda responder a un acto, es muy frecuente que se eche mano de dos diferentes normas. La primera, continúa Smith (2004), es la idea que se forma de la más cabal propiedad y perfección que, en esas difíciles situaciones, jamás ha alcanzado ni puede alcanzar la conducta humana; y al comparar con ella las acciones comunes de los hombres, aparecerán siempre reprochables e imperfectas.

La segunda es la idea que tiene Smith (2004), del grado de propinquidad o alejamiento de esa compleja perfección, usualmente alcanzado en las acciones de la mayoría de los hombres. Entonces todo aquello que exceda de ese grado, pese a la distancia a que pueda estar de la perfección absoluta, indica este autor, que parecerá digno de aplauso, y que aquello que se quede corto digno de censura.

Siguiendo estos pensamientos, Hume (2004) establece que la filosofía moral o ciencia de la naturaleza humana, puede tratarse de dos maneras distintas. La primera considera al hombre nacido para la acción y como influido en sus actos por el gusto y el sentimiento, persiguiendo un objeto y evitando otro, de acuerdo con el valor que estos objetos parecen poseer, y según el modo en que se presentan; continúa Hume (2004) afirmando que la virtud, según común, es entre todos los objetos el más valioso.

La segunda considera al hombre como un ser racional más que activo, e intentan formar su entendimiento más que su conducta, consideran a la naturaleza humana, como principios que regulan nuestro entendimiento, excitan nuestros sentimientos y nos hacen aprobar o censurar cualquier objeto, acción o comportamiento concreto. A los que se expone con ejemplos para la forma de fabricar y hacer negocios desde un punto de vista moral, cuya posible vinculación con la RSE es el acto de señalar los precios basados en la justicia a través del mecanismo del mercado al que se conoce como la mano invisible.

En este sentido, comenta Castillo (2008) que la moral se construye en la sociedad, basada en unos principios éticos y en virtudes que sumergen a los individuos y condicionan su conducta, de manera que sus actos estén delineados dentro de estos parámetros. Por esto vemos cuando el comportamiento de cualquier ser humano se sale de este marco, que el resto de la sociedad lo censura y castiga desde el punto de vista moral. De este modo la responsabilidad empresarial, institucional y de la sociedad en general deben estar impregnadas de estos principios para evitar que sean ignorados y emplear lo descrito por Confucio (2004: 88) cuando le preguntan si “¿Existe un único principio que pueda guiar la propia conducta a través de la vida?”, indicando que “Lo que no desea que le hagan, no lo haga a los otros”.

Otros autores como: Robert Owen (1771-1858) cuya posible vinculación con la RSE estuvo en su filantropía al animar a los trabajadores a llevar una vida ordenada. Rodríguez (2017: 5) comenta que “emprendió una política de construcción de viviendas para los trabajadores y parte de las ganancias de la empresa las dedicó a fundar escuelas para los hijos de los trabajadores” mentalidad que no era bien vista por sus socios, y publicó un libro con sus ideas, “quiso establecer comunas de trabajadores, pero ante la actitud de algunos trabajadores contrarios a sus experimentos, su intento comunal fue un fracaso”.

Frederick W. Taylor (1856-1915), a quien se le considera padre de la administración científica, sustentaba que la clave para que una empresa pudiera alcanzar una elevada eficiencia en la productividad era necesario adquirir ciertas responsabilidades y atribuciones como el sustituir en el trabajo el criterio individual del operario, la improvisación y la actuación empírico-práctica por unos métodos justificables, seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes y prepararlos, entrenarlos para producir más y mejor, siguiendo al método planeado, controlar el trabajo para certificar que el mismo fuera realizado de acuerdo con las

normas establecidas y según el plan previsto y distribuir distintamente las atribuciones y las responsabilidades, para que la ejecución del trabajo sea disciplinada.

Según este contexto, dividir al personal entre los que piensan como hacer el trabajo de una mejor forma (creativos) y los que tienen las fortalezas físicas para ejecutarlo, a los primeros se les daba la responsabilidad de adiestrar a los segundos, hasta obtener de ellos el mayor rendimiento, es decir, el punto óptimo de productividad, de esta forma se diseñó el sistema de retribución variable. Rodríguez (2017: 5) ilustra que Taylor asesor de los casos de Renault y Michelin. para la mejora de productividad con su metodología, obtuvieron resultados diferentes Renault no esperó instaurar poco a poco la metodología de Taylor, quien le recomendó entre tres a cinco años para entonces conseguir unas ganancias, pero al ser aplicado abruptamente lo que consiguió fue una huelga de trabajadores. Mientras que la empresa Michelin, por el contrario, siguieron los consejos de Taylor y alcanzó una gran prosperidad y “llevando a efectos prácticas de responsabilidad social que todavía hoy llaman la atención, como la creación de escuelas de aprendices, formación de ingenieros, dotación de bibliotecas, construcción de viviendas sociales para el personal”. Por ello, Taylor comenta que (1985: 43) “Los managers, además de desarrollar de este modo una ‘ciencia’, asumen otros tipos de responsabilidades que implican nuevas y pesadas cargas para sí mismos”.

Henry L. Gantt (1861-1919), discípulo de Taylor, pasó a la posteridad como el autor de las gráficas de Gantt, usadas como un instrumento de planificación. Gantt citado en Rodríguez (2017) explica que se preocupó por el trabajador como persona con una visión humanitaria. “En el año 1908 presentó un trabajo en la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos (ASME) proponiendo políticas de enseñanza e instrucción en lugar de dirigir por otros medios más coercitivos”. La contribución de Gantt en esta nueva visión de la empresa contribuye a los cimientos de la RSE basado en el acercamiento del trabajador tratando a éstos con sentido humanista para el buen desarrollo de una sociedad democrática.

Oliver Sheldon (1894-1951) autor del libro La filosofía del management, quien escribió por primera vez a la responsabilidad del management, al respecto manifiesta Rodríguez (2017) “Hoy se estima que la gran contribución de Sheldon fue su énfasis en la responsabilidad social del management o dirección”. Por tanto, el management tiene una responsabilidad no solo con respecto al trabajador y a su condición humana dentro de la industria, sino también con respecto a la humana condición al que sirve para la industria. Actualmente, esta responsabilidad es la que se asume frente a los potenciales clientes, clientes, accionistas, proveedores, o grupos de interés o stakeholders.

Estos autores Owen, Taylor, Gantt, Sheldon, entre otros, dieron aproximaciones a la concepción actual de la RSE. Basados en los elementos de estos autores, la gerencia de las organizaciones debe entender que el éxito de las operaciones, pasa por demostrar transparencia en el manejo ético de todos los recursos y capacidades de que dispone a los fines de evitar cualquier penalidad que los mercados están dispuestos a aplicar.

Así pues, la responsabilidad social de las organizaciones no es algo nuevo, según la Organización Internacional de Normalización (2010) la norma ISO 26000, presenta algunos aspectos de responsabilidad social que han sido reconocidos a través del tiempo, remontándose a

los principios de trabajo organizado consolidados con la Organización Internacional del Trabajo en 1919, así mismo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y más recientemente los temas ambientales en la Declaración de Río, la Declaración de Johannesburgo sobre desarrollo sostenible y normas como la ISO 14000.

En el caso de Venezuela, es uno de los países con mayor conocimiento y experiencia en el tema de la RSE, transitando desde lo normativo en la Carta Magna, y en los tratados internacionales relacionados con la RSE que fueron firmados y ratificados. Entre ellos se encuentra los 10 Principios del pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), vigentes desde el año 2000. En este pacto se estableció la obligación de las empresas para el apoyo irrestricto a ejecutar valores fundamentales en materia de medio ambiente, derechos humanos, normas laborales y prevención de la corrupción. Adicionalmente, existen seis leyes que establecen obligaciones a cargo de los particulares, cuyo objetivo es fomentar la RSE: Ley Orgánica de Ambiente, Ley de las Personas con Discapacidad, Ley de Impuestos sobre la Renta, Ley de Servicios Sociales, Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación, Ley Orgánica contra el Tráfico Ilícito de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas.

CONCLUSIONES

La trayectoria histórica teórica de la responsabilidad social de las organizaciones fundamentada en la ética que se expande e incluye todos los tipos de organizaciones empresariales, incluyendo las instituciones del Estado o instituciones públicas, las cuales son consideradas empresas de gestión pública (servicios). Se sabe que el concepto ha cambiado desde el mencionado por Oliver Sheldon sobre la responsabilidad del management iniciando su mención directa a nivel empresarial a través de la sensibilización de las empresas.

Hoy día se puede considerar que sin este valor es muy posible que estas empresas tiendan a desaparecer o simplemente serían sustituidas por aquellas donde los consumidores observen prácticas dentro del marco de la ética, y la legalidad. Lo que puede llevar a los consumidores del mundo a efectuar boicots sobre los productos que ofrecen estas firmas. De esta forma, las acciones de responsabilidad social están fuertemente ligadas a la filantropía, por el carácter paternalista. Sin embargo, esta se ve ampliamente complementada por iniciativas de RSE, cuyo punto de partida está ubicado por encima del cumplimiento de las obligaciones legales.

La RSE puede ayudar a la gerencia en su estrategia fundamental para su estabilidad y sostenibilidad en el tiempo. En este orden discursivo, todo acto de las organizaciones ha de influir en el respeto a la dignidad humana y el servicio al bienestar integral de la humanidad, siempre dentro de la dialogicidad y el sentido de hermandad planetaria, que está planteado en la cosmovisión de ser humano en continua interacción ambiental, ya lo decía Wittgenstein (2007: 64) cuando afirmó que “El rostro es el alma del cuerpo” Por esto la comunicación entre los diferentes actores de las organizaciones, debe ser siempre sincera y honesta.

Por consiguiente, este rostro interno o dimensión interna para que las organizaciones asuman a la responsabilidad social, deberá pasar por una revisión sistemática de las condiciones

de los problemas políticos y laborales actuales. Si los problemas solo tienden a ser reconocidos y no se les define como se debe, por lo general los empleados se van desmotivando y caen en el desgaste generando falta de comportamiento ético para con la institución y muchas veces en el incumplimiento de metas.

Finalmente, debe considerarse como prioridad la implementación de estrategias para fundamentar como valor a la responsabilidad social interna que contribuya a la formación de individuos con una elevada integridad ética, que permita transformar el burocratismo-político en eficiencia-pública y esto solo se logra a través del recurso humano y la generación de condiciones humanas de reivindicación social.

Para ello es importante la capacitación, formación y educación de los empleados, pero aún más de los directores de áreas o gerentes, solo elevando su nivel intelectual y de capacidad de entendimiento podrán digerir que los valores son los que permiten moralmente medir las acciones y juzgar lo bueno y lo malo, pero si por el contrario se plaga la administración pública o privada de marginalidad mental, reinará por siempre la corrupción, ineficiencia e ineficacia sobre la gestión de la organización.

El éxito de la responsabilidad social dependerá de la fuerza de la conciencia de la gente, que al tener un vínculo común que gira en reconocer y compartir la importancia de los proyectos sustentables que ejecutan para trascender, los lleva a poner la energía y la pasión necesaria para diferenciar la organización y es el liderazgo quien debe crear las condiciones para que esta situación pueda generarse y mantenerse, a través del diálogo continuo y constante educación y formación como base desde el hogar hasta la educación formal que resalte la importancia de los proyectos sostenibles para todos.

REFERENCIAS

- Carroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34 (4), 39-48.
- Castillo, R. (2008). *Una Posición Ética en la Teoría de los Sentimientos Morales de Adam Smith*. Manuscrito presentado para su publicación.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.453* (Extraordinario), marzo 24, 2000.
- De Aquino, T. (1993). *Suma de Teología*. Biblioteca de Autores Cristianos. Tomo II. 2ª ed, España. En <https://www.dominicos.org/estudio/recurso/suma-teologica/> [Consulta: 2023, Mayo 15]
- Escobar, G. (2001). *Ética*. Mc Graw Hill Interamericana editores, S.A. de C.V. 4ª ed., México.
- Heródoto (2000). *Historia*. Libros I-II. (C. Schrader, trad.) Editorial Gredos, S.A., Madrid.

- Homero (1979). *La Iliada*. (L. Segalá, trad.) 11ª ed., Editorial Bruguera, S.A., España.
- Hume, D. (1984). *Tratado de la naturaleza humana*. (F. Duque, Trad.). S.A. Vol. I. Colección Historia del Pensamiento. Tomo 17, Ediciones Orbis, España.
- Hume, D. (2004). *Investigación sobre el conocimiento humano*. (J. de Salas, Trad.). 1ª ed. 3ª reimpresión. Trabajo original publicado en 1748, Alianza Editorial, S.A., España.
- Ingenieros, J. (1975). *Las fuerzas morales*. La Salamandra Editora. Trabajo original publicado en 1925, Buenos Aires. Argentina.
- Krause, K. y Sanz del Río, J. (2002). *Ideal de la humanidad para la vida*. (J. Sanz del Río, Trad.). Ediciones Folio, S.A., España.
- Moreno, A. (2005). *El aro y la trama*. Episteme, modernidad y pueblo. Universidad de Carabobo. 3ª ed., Valencia, Venezuela.
- Organización Internacional de Normalización (2010). *Guía de Responsabilidad Social ISO 26000: 2010 (es)* En <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es> [Consulta: 2023, Mayo 12]
- Ortiz, G. (2016). Sobre la distinción entre ética y moral. Isonomía. *Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, núm. 45, pp. 113-139
- Ostrovitiánov, K., Shepílov, D., Leóntiev, L., Láptev, I., Kuzmínov, I., Gotovski, L. y Starovski, V. (1957). *Manual de Economía Política*. (W. Rocés, trad.). Editorial Grijalbo, S.A. 2ª ed. 2ª reimpresión, México.
- Protágoras (1980). *Fragments y Testimonios*. (J. Barrio, Trad.). Historia del Pensamiento. Tomo 16. Ediciones Orbis, S.A, España:
- Real Academia Española (2022). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid. España.
- Rodríguez, J. (2017). La responsabilidad social de la empresa en el pensamiento de los autores clásicos. Origen y desarrollo. *Icade. Revista de la Facultad de Derecho*, (100). En <https://doi.org/10.14422/icade.i100.y2017.001> [Consulta: 2023, Abril 10]
- Smith, A. (2004). *Teoría de los Sentimientos Morales*. (E. O’Gorman, Trad.). Fondo de Cultura Económica. Trabajo original publicado en 1759, México.
- Smith, A. (2008). La Teoría de los Sentimientos Morales. En <http://www.eumed.net/cursecon/economistas/textos/ASsm.htm> [Consulta: 2023, Abril 18]
- Taylor, F. (1985). *Management científico*. Ediciones Orbis, S.A. 3a ed, España.
- Wittgenstein, L. (2007). *Aforismos. Cultura y Valor*. (E. Frost, Trad.). Editorial Espasa Calpe, S.A. 5ª ed Madrid, España.

CAPÍTULO II

ARTICULACIÓN DE LOS VALORES Y LA ÉTICA EN LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES





Capítulo II.

Articulación de los valores y la ética en las ciencias administrativas y gerenciales

Alberto José Cadevilla Soto y Amaire Josefina Mora Guerrero

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
«Ezequiel Zamora» (UNELLEZ), Portuguesa, Venezuela

Un tema que promueve propuestas radicales y distanciadas es el de los valores, así como endurecimiento de posiciones y rechazo de enfoques que poco han mermado a lo largo de los de años. Por ello se observan argumentaciones repetidas, polarizaciones reiteradas y reiterativas, así como «lugares comunes»; en razón de esto se busca elevarse de las discrepancias y superarlas, subrayando los aspectos unitarios que se esconden detrás de las posturas, opiniones y entramados de los valores. Esto lleva a reconocer que en cada etapa histórica coexisten diversos tipos de valores, para Cortina (2005a), Cortina (2005b) y Guédez (2006) es necesario reconocer la existencia de diversos tipos de valores, a saber:

- Valores permanentes: han atravesado la historia para ser parte del devenir humano, tienen un carácter universal, incluso, ecuménico y atienden a una vocación de perdurabilidad espacio temporal.
- Valores novedosos: surgen en determinados momentos o épocas históricas, pero no logran imponerse y arraigarse totalmente, debido a la resistencia social (individual y colectiva) que encuentran, así como a los bajos índices que reflejan en el marco de la conveniencia y congruencia con el entorno, el estado de cosas y las situaciones que se hacen presentes. Ello se debe, en gran medida, a que estos valores no logran desarrollar una identificación y un compromiso –en términos empresariales sería *engagement*– dilatado por los miembros de la sociedad.
- Valores recurrentes: se consideraban desfasados, no adecuados y ajustados a las nuevas realidades y contextos, se piensa que son valores superados y llegan a estar olvidados por los miembros más viejos de la sociedad y desconocidos por los recientes; pero que, sin embargo, pueden ser traídos a la palestra por su necesidad en nuevos tiempos y por ello se habla de que los valores son desgavetados y desempolvados en un tiempo.
- Valores influyentes: particularizan y singularizan a un momento o época determinada de la historia del hombre, llegando a caracterizarla, esto se debe a que recogen y se sintonizan con las expectativas, aspiraciones, deseos, anhelos reales de las personas en sociedad, terminando con ello de marcar la pauta social e imponer el perfil propio de una época.

Los valores brotan de lo que el ser humano quiere y encuentran su manifestación más elevada en el querer ser autónomo y responsable; el valor es lo que se quiere, lo que se pretende para ser lo que se quiere ser. De acuerdo con Savater (2011, 2014) no es correcto hablar de valores éticos o no éticos, lo que no es ético es el esfuerzo del ser humano por seleccionar, jerarquizar y armonizar los valores en función de lo que se desea hacer con la vida. Más que

valores éticos lo que existe son decisiones y acciones éticas, lo ético es seleccionar, jerarquizar y armonizar los valores para dilucidar los dilemas que se plantean en la vida.

Origen de los valores

Para entender el origen de los valores se debe recordar que el hombre es una fusión de individuo, sujeto y persona. En su acepción físico-biológica, es un individuo que responde a necesidades, pues es un ser de necesidades que buscan que sean satisfechas; en lo sociocultural, es un sujeto que tiene expectativas de vida que aspiran que sean cumplidas y logradas cabalmente, lo cual pasa necesariamente por entender esta dimensión del ser y en lo espiritual, una persona con capacidad de decidir, jerarquizar y armonizar sus decisiones con sus intereses, necesidades, expectativas, aspiraciones y valores.

Es así como el ser humano puede simultáneamente asumir sus necesidades, analizar y evaluar sus expectativas y decidir su conducta en función de sus principios. Mientras los valores se asocian con lo que él –individuo, sujeto y persona– necesita, quiere y aspira, los principios se inscriben en la idea de enunciados y convicciones permanentes que orientan la selección, jerarquización y armonización de los valores y respaldan el proceso de decisión consciente de la persona humana. El Cuadro 1 contribuye a clasificar las diferencias expuestas en cuanto a las dimensiones del ser.

Cuadro 1 Dimensión del ser humano

Dimensión	Naturaleza	Respuesta a:	Disposición	Expresa
Individuo	Físico-biológica	Necesidades	Logro y trabajo	Autoestima
Sujeto	Sociocultural	Expectativas	Aspiración y esfuerzo	Solidaridad
Persona	Psico-espiritual	Capacidades	Realización y elevación	Participación

Fuente: Adaptación de Zubiri (2006).

Necesidades y valores

Se sugiere que los valores resultan de ejercer estas dimensiones mientras que la ética se apoya en hacer un análisis de ellas a partir de los principios y en función de la integralidad del ser humano (Cortina 2005a, Cortina 2005b, Guédez 2006, Savater 2011, Savater 2014). En el ánimo de ampliar los argumentos que ayuden a comprender los significados de las necesidades, expectativas y capacidades que se relacionan con la noción de valores es adecuado recordar cuatro esquemas distintos acerca de lo que se desea explicar.

Pirámide Maslow

El primer esquema corresponde a la pirámide de Abraham Maslow, uno de los principales psicólogos humanistas, estadounidense de origen polaco, quien formuló y desarrolló la teoría en su libro *A Theory of Human Motivatio* de 1943. Con esta teoría Maslow buscó respuestas sobre qué es la motivación, así como qué y cómo operan las necesidades del ser humano, además de su incidencia sobre los comportamientos y conductas del ser, que inciden sobre el hacer.

De ahí que planteó una pirámide en crecimiento, la cual sirve para entender las necesidades como impulsos de la persona para actuar de un determinado modo, cuando se satisfacen unas necesidades –básicas– se tienen otras de un nivel superior; por ello se habla de la jerarquización de las necesidades, este escalamiento en la satisfacción va generando e incrementando el bienestar de la persona. Dicha teoría, explica Rodulfo (2021: 5), “comprende un modelo de necesidades de cinco niveles, a menudo representado como niveles jerárquicos dentro de una pirámide. (...) Desde la base de la jerarquía hacia arriba, las necesidades son: fisiológicas, seguridad, amor y pertenencia, estima y autoactualización.”

En ese sentido, plantea la Universidad Americana de Europa (UNADE, 2020), para Maslow los seres humanos perseveran en sus objetivos dependiendo de la calidad del ambiente, del entorno; en razón de esto, las metas que se proponen las personas dependen de las circunstancias, de las situaciones que se presenten o se enfrenten, de las condiciones de cada momento y lugar. De ahí, que se insiste que para que las personas puedan alcanzar la autorrealización, que se encuentra en la cúspide de la pirámide, previamente deben haber cubierto, satisfecho o alcanzado las necesidades de los escalones inferiores, que van desde las más básicas fisiológicas, las de seguridad, las de amistad y las de autoestima; tal como se muestra en la Figura 2.



Figura 2 Pirámide de la motivación de Maslow

Fuente: Adaptación de Rodulfo (2021: 6).

Matriz de necesidades de Max-Neef

El segundo esquema que ayuda a ampliar los argumentos que permiten comprender los significados de las necesidades y su relación con los valores es la matriz de necesidades de Manfred Max-Neef. Este autor chileno (2006: 55) busca la construcción de “una taxonomía de necesidades humanas que (...) sirva como instrumento de política y de acción. (...) Para los propósitos del desarrollo, una taxonomía pluridimensional que distinga claramente entre necesidades y satisfactores es una herramienta útil y factible.”

El autor precisa que las necesidades deben ser entendidas bien como insuficiencias, bien como posibilidades del ser humano; es decir, tanto en sentido negativo como positivo y, además, ambas son individuales y colectivas. En tanto los satisfactores deben ser entendidos como las cualidades de la persona que lo orientan hacia el ser, el tener, el hacer y el estar, pues le dan referencia, sentido y contexto, más cuando son de naturaleza individual y colectiva. El último elemento que conforma a esta matriz son los bienes económicos, que indica el autor (ob. Cit: 57) “son objetos y artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor, alterando así el umbral de actualización de una necesidad, ya sea en sentido positivo o negativo.”

Como toda matriz es una relación dinámica, donde todos los factores inciden entre sí, no sólo se da la incidencia en términos de reforzamiento o afianzamiento positivo, también se puede dar en condiciones de reforzamiento o afianzamiento negativo. Es importante señalar que en la fila superior de la matriz se ubican las categorías que posibilitan clasificar las necesidades y en la primera columna a la izquierda se detallan las categorías axiológicas –a saber: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad–. Esta matriz se detalla en el Cuadro 2.

Cuadro 2 Matriz de necesidades de Manfred Max-Neef

Categorías Existenciales	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	Alimentación, abrigo, trabajo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar	Entorno vital, entorno social
Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada

Categorías Existenciales	Ser	Tener	Hacer	Estar
Categorías Axiológicas				
Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro
Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	Literatura, maestros, método, políticas educacionales, políticas comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar	Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familias
Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor	Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar	Ámbitos de interacción participativa, partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias
Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad	Juegos, espectáculos, fiestas, calma	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes
Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad	Habilidades, destrezas, método, trabajo	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	Ámbitos de producción y retroalimentación: talleres, ateneos, agrupaciones, audiencias, espacios de expresión, libertad temporal
Identidad	Pertenencia, coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad	Símbolos, lenguajes, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	Comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	Socio-ritmos, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas

Categorías Existenciales	Ser	Tener	Hacer	Estar
Categorías Axiológicas				
Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia	Igualdad de derechos	Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar	Plasticidad, espacio temporal

Fuente: Max-Neef (2006: 58-59).

Jerarquía axiológica de Joseph De Finance

El tercer modelo esquema que facilita la comprensión del por qué de las necesidades y su relación con los valores es la jerarquía axiológica de Joseph De Finance. Para este párroco jesuita francés, de disposición filosófica tomista, los valores funcionan, operan o sirven de acuerdo con la propia persona, porque es solo a esa persona a quien convoca. De ahí que Ballesteros (2003) señala que para De Finance

el valor no se identifica con la noción clásica de bien (...). Él implica una necesaria relación al hombre, sólo ‘vale’ relativamente al hombre (...) Esto significa que para que haya valor es necesario que sea reconocido y apreciado por el sujeto. Particularmente el valor moral solo ‘vale’ para mí mediante una ratificación íntima por la cual reconozco su bondad. Para que se pueda reconocer valor en una cosa ésta debe manifestarse sobre un fondo axiológicamente neutro. (p. 1).

Con respecto a la jerarquía de los valores según Choque (2016) De Finance explica que al menos existen cuatro categorías fundamentales de valores, a saber: infrahumanos, inframorales, morales y religiosos.

Así, los valores infrahumanos, son los que ayudan al perfeccionamiento del hombre y son compartidos por todos los seres animados, tal es el caso de placer, agilidad y salud-. Los valores inframorales, son únicamente humanos y se agrupan en: económicos y materiales –ejemplo, valor de cambio y valor de uso de la moneda, valor de utilidad, de eficiencia, de calidad, de los productos, entre otros–; noéticos, relativos y particulares al conocimiento –verdad, certeza, inteligencia, ciencia, estudio, objetividad, entre otros–; estéticos, refieren a la apreciación sensorial y emocional que pueden despertar las cosas en las personas –belleza, buen gusto, armonía, entre otros–; por último, los valores sociales, estos garantizan el vivir en sociedad, permiten el surgimiento y afianzamiento del capital social y del capital relaciona –cooperación, respeto, tolerancia, orden, honestidad, cooperación, entre otros–.

Una tercera categoría fundamental de esta jerarquía de los valores De Finance son los valores morales, que facilitan y favorecen el refinamiento del ser humano al ser ejercidos de manera autónoma, libérrima y reflexiva en la toma de decisiones de la persona, que se orientan a un propósito y meta específica, se incluyen, de acuerdo con Choque (ob. Cit),

La prudencia: Es pensar en las consecuencias de nuestros actos y en (...) los medios de necesidad para alcanzar el fin deseado. Es pensar antes de actuar.

La templanza: es el valor que nos ayuda a moderar los excesos en la comida, en la bebida y en el sexo.

La fortaleza: es la firmeza de la voluntad cuando estamos ante el peligro o nos enfrentamos a un evento que desagradable. Mediante la posesión de este valor el hombre vence al peligro a los obstáculos y las pasiones de una manera racional.

D) La justicia: significa darle a cada quien lo que merece. (p. 3).

Por último, en esta jerarquía De Finance se hace referencia a los valores religiosos, que aluden a la relación que el hombre, como creación divina, construye con Dios, caso de la santidad, la fe, la esperanza y la caridad. Una síntesis de esta jerarquía se observa en la Figura 3.

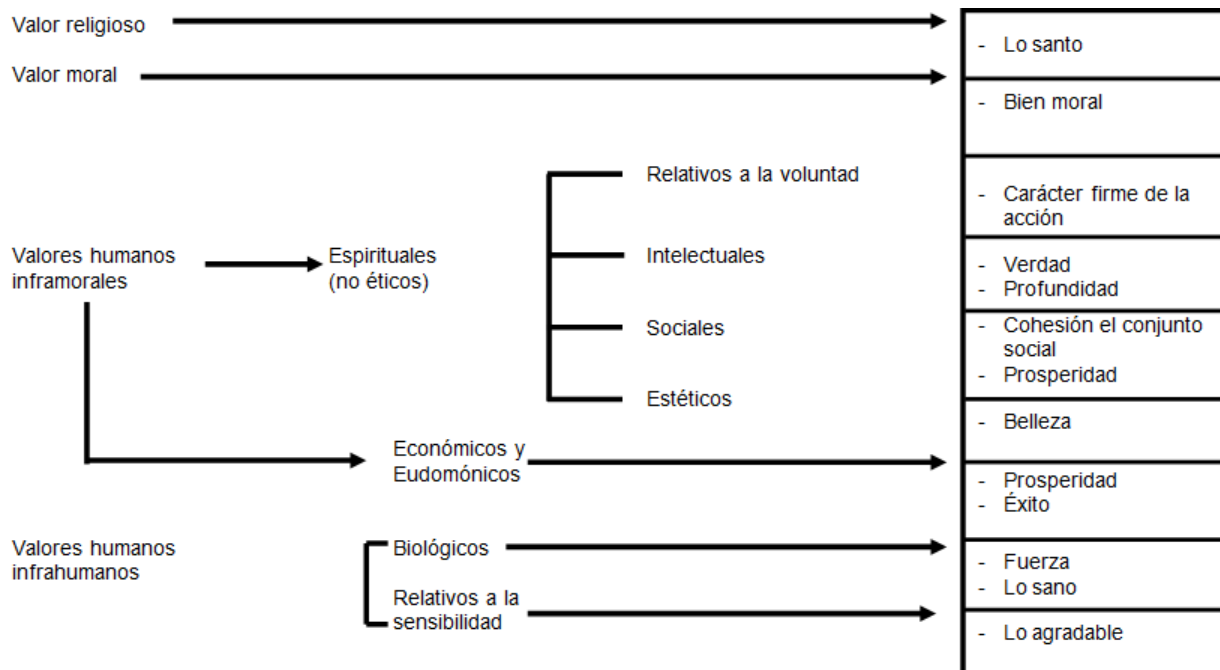


Figura 3 Jerarquía Axiológica de Joseph De Finance

Fuente: Adaptación de Choque (2016, p. 2-3).

Los siete hábitos de Stephen Covey

En el ámbito de la axiología de la responsabilidad social empresarial en las ciencias administrativas y gerenciales es trascendente incluir el trabajo de Stephen Covey *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa* (2015). En ese sentido, la estructura conceptual de Covey, en opinión de Küppers (2012) se asienta sobre: los paradigmas y principios de la psicología humana, el proceso de adentro hacia fuera, los hábitos de efectividad y los niveles de efectividad.

En palabras de Covey (ob. Cit: 46) un paradigma “es el modo en que «vemos» el mundo, (...) percepción, comprensión, interpretación. (...) Un mapa (...) una explicación de ciertos aspectos de un territorio. Un paradigma es (...) una teoría, una explicación o un modelo de alguna otra cosa”; estos terminan incidiendo, influenciando, condicionando y determinando el modo de pensar y actuar de las personas; así, los paradigmas de la psicología humana serían: el psicoanálisis, el conductismo y el humanismo de Abraham H. Maslow. Los principios son entendidos por Covey (ob. Cit: 58) como “leyes naturales entretrejidas en la trama de todas las sociedades civilizadas a lo largo de la historia, y que incluyen las raíces de toda familia e institución que haya perdurado y prosperado”; permiten el desarrollo y articulación de la convivencia social, siempre que estén acoplados e integrados en el imaginario social.

El proceso de adentro hacia fuera no es otra cosa que el proceso de cambio que vive la persona humana en cualquiera de sus esferas de desenvolvimiento, se produce desde lo interno de la persona (proceso consciente de cambiar, de mejorar o de adecuarse al contexto) hacia lo externo (sus conductas, comportamientos y actitudes). Dice Küppers (ob. Cit: 46), “sustenta en los principios, la persona, teniendo en cuenta su carácter, paradigmas en los que se ubica y motivaciones, y por último, los hábitos de la efectividad”; de ahí que los programas de cambio organizacional deben iniciar con un diagnóstico afianzarse en individual que reconozca las debilidades y taras internas que pueden y afectan el desenvolvimiento efectivo de la persona en lo personal y en lo profesional. Los hábitos de efectividad, explica Covey (ob. Cit: 58), devienen de la conjugación del conocimiento (qué hacer y por qué hacerlo) con la capacidad (cómo hacerlo) y el deseo (querer hacerlo). “Estos tres elementos son necesarios para convertir algo en un hábito”. Por último, los niveles de efectividad, partiendo que la efectividad es la correspondencia –en opinión de muchos, plena– entre producción y capacidad de producción.

Lo fundamental es cuestionarse cómo se pueden aprovechar las situaciones, circunstancias y hechos que se presentan y afectan la vida de las personas e inciden sobre las organizaciones, convertirlo en oportunidad. Para ello es preciso que los sujetos entiendan la integralidad de la acción, de la sociedad y la necesidad empática de la otredad, más porque el hombre es un animal gregario y, por consiguiente, social, que requiere de los otros para la consecución de sus propósitos. El Cuadro 3 detalla los siete hábitos de Covey.

Cuadro 3 Los siete hábitos de Stephen Covey

Hábito	Significado	Descripción	Resultado
Ser proactivo	Es responsable de su propio comportamiento. No culpa a las	Responsabilidad	Libertad

Hábito	Significado	Descripción	Resultado
Empezar con el final en mente	Visualizar el futuro que quiere conseguir. Tiene una idea clara de dónde quiere ir y qué quiere conseguir. Vive de acuerdo con unas creencias, principios o verdades fundamentales	Liderazgo personal	Sentido de la vida
Primero lo primero	Se centra en aquellas actividades de gran importancia, aunque no necesariamente urgentes	Administración personal	Priorizar importante <i>versus</i> urgente
Pensar en ganar/ganar	Cree que hay mucho para todo el mundo. No cree en que para que una persona triunfe, otra tiene que fracasar. Intenta encontrar soluciones con las que se beneficien todas las partes	Beneficio mutuo	Bien común Equidad
Intentar primero, entender y luego ser entendido	Escucha con intención de entender a la otra persona, tanto emocional como intelectualmente. Diagnostica antes de aconsejar	Comunicación efectiva	Respeto Convivencia
Sinergia	Es pionero y explorador. Cree que el todo es más importante que la suma de las partes. Suma e integra	Interdependencia	Logros Innovación
Afinar	Busca continuamente mejorar, innovar y refinar. Está siempre queriendo aprender algo nuevo. Se cuida a sí mismo para poder estar en condiciones de ayudar a los demás	Mejora continua	Balance Renovación

Fuente: Adaptación de Covey (2015) y de Maneiro (2016).

La contribución de Covey al ámbito de los valores y axiomas que orientan las conductas y comportamiento de las personas en general y de los miembros de las organizaciones en particular también se puede apreciar en el desarrollo del paradigma de los siete hábitos, que se presenta en la Figura 3.

El desarrollo de estos hábitos es fundamental para la efectividad organizacional. Como bien explicita Maneiro (2016), cuando en una organización, empresa (pública o privada) o institución existen personas que ponen en práctica estos hábitos como modos de vida, se generan los siguientes puntos fuertes o fortalezas, a saber: el rumbo estratégico nace de un proceso participativo y proactivo, lo que conlleva que la misión organizacional sea más aceptada y genere identificación y *engagement*; adicionalmente, las dificultades y problemas organizaciones serán mejor sobrellevadas por las habilidades de las personas.

Así mismo, es importante acotar, tal como lo describe Maneiro (ob. Cit), esto hace que se instauren, amplifiquen y, a su vez, potencien dentro de las organizaciones las pautas ganar / ganar, que favorecen el mejoramiento continuo del personal, de la organización y su alineación con la misión, visión y valores organizacionales. Eso se hace en un marco de honestidad,

cooperación, sinergia, claridad, transparencia, así como oportunidad y fluidez de la información a lo largo y ancho de la empresa; lo que incidirá en una renovación o reestructuración constante de las dimensiones física, espiritual, intelectual y social de la organización en consonancia con la mejora de sus miembros y su disposición a ser parte.

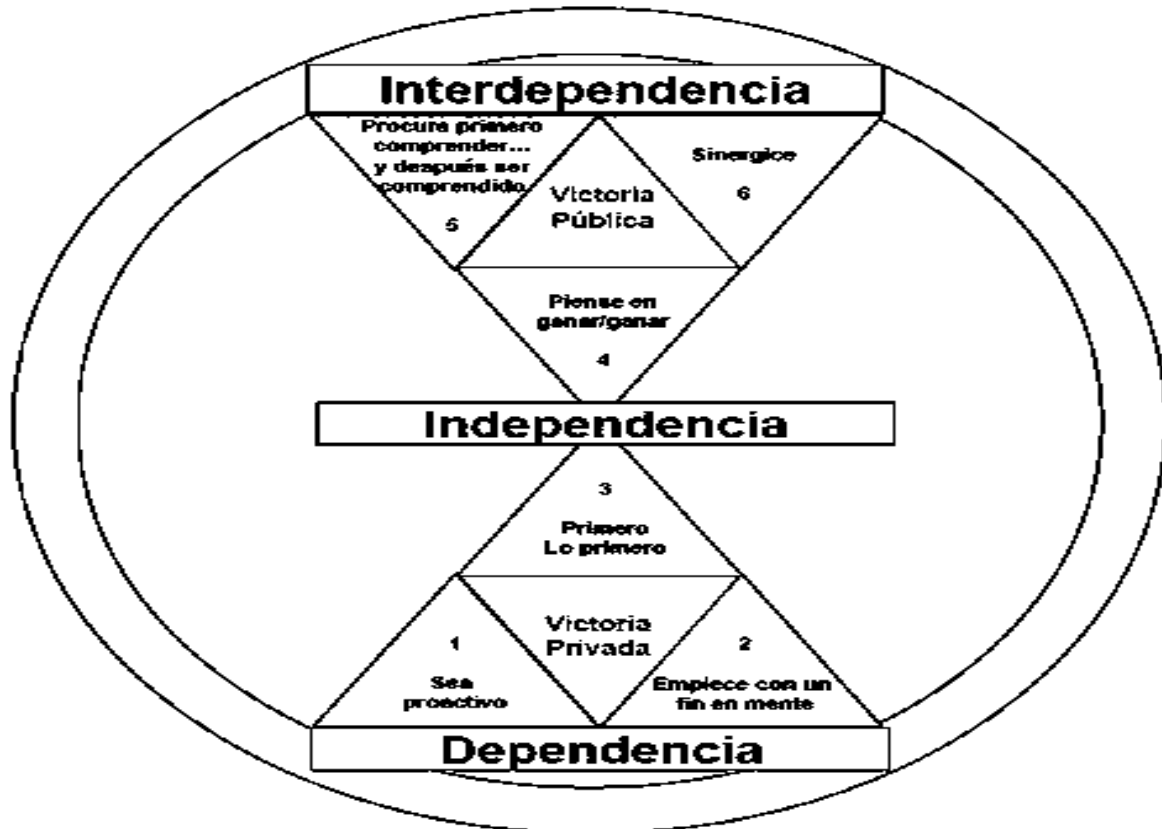


Figura 4 Paradigma de los siete hábitos

Fuente: Adaptación de Maneiro (2016) de Covey (2015).

Todo lo cual configura el paradigma de la efectividad, que apunta al equilibrio que debe existir y asegurar la sostenibilidad espacio-temporal de la organización entre producción y capacidad de producción, o lo que es lo mismo la ejecución de la fórmula producción entre capacidad de producción.

Se puede entender, entonces, que el origen de los valores en la persona humana está relacionado con el modo y manera de afrontar sus necesidades y el establecimiento y recreación de satisfactores que vienen a potenciar lo positivo o negativo de las conductas y actitudes que se generan ante la internalización y comprensión de los valores. Vinculándose de manera indefectible necesidad – aspiración – posibilidad / oportunidad – satisfactor – actitud – conducta – valor.

CONCLUSIONES

Reconocer los valores, la ética y la RSE en las ciencias administrativas y gerenciales, como factores clave para la sostenibilidad de la organización, conlleva entender que los valores que rigen la conducta y la cultura organizacional están asociados a la productividad, a la rentabilidad, al compromiso, al trabajo, a la eficacia, a la eficiencia, a la efectividad, a la responsabilidad, a la honradez, a la pulcritud, a la confianza, al respeto, a la integridad, a la puntualidad, a la sencillez, a la comunicación. Esos valores demuestran el esfuerzo colectivo, grupal, el compromiso sinérgico de todos los miembros de la organización para el logro de los objetivos organizacionales, el cumplimiento de las metas empresariales.

En ese sentido, reconocer la RSE en las ciencias administrativas y gerenciales parte de la idea de la sociedad como la fuente de los valores (sociales, empresariales, estatales), que devienen de la socialización del hombre, de la ética (pautas de actuación dentro de la sociedad, las empresas y el Estado), posibilitando la ética de la acción y la ética de la responsabilidad, en tanto pautas de convivencia de los tres actores. La RSE desarrollada, consolidada, implementada y ejecutada en una estrategia empresarial viene a promover los valores organizacionales positivos, la ética de la responsabilidad y, en consecuencia, el buen hacer de la empresa y de la actividad que realiza en beneficio de sus miembros y de la sociedad de la que forma parte.

De ahí que, describir los valores, la ética y la RSE en las ciencias administrativas y gerenciales, como factores clave para la sostenibilidad de la organización es un proceso comprensivo, reflexivo y amplio que lleva a pensar en la epistemología y en la praxiología de las ciencias administrativas y gerenciales. Los valores como elementos motivadores y conducentes de la conducta facilitan el desarrollo y, a su vez, la implementación de prácticas gerenciales que moldean la conducta dentro de las empresas.

REFERENCIAS

- Ballesteros, Juan (2003). *Valor, razón y subjetividad en Joseph De Finance*. [Documento en línea]. Disponible: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/12587> [Consulta: Abril, 2023, 20]
- Choqqe, José (2016). *Teoría de los valores*. [Documento en línea]. Disponible: <https://issuu.com/oliverjosechoqqepaquiyaauri6> [Consulta: 2023, Abril 20]
- Cortina, Adela (2005a). *Educando en valores y responsabilidad cívica*. 2da Ed. Editorial El Búho Ltda. Bogotá, Colombia.
- Cortina, Adela (2005b). *El mundo de los valores: ética mínima y educación*. 5ta Ed. Editorial El Búho Ltda. Bogotá, Colombia.
- Guédez, Víctor (2006). *Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial*. Editorial Planeta. Caracas.

- Küppers, Víctor (2012). *Rendimiento comercial y los 7 hábitos de la gente altamente efectiva de Stephen Covey: Evidencia a partir de un caso*. Tesis doctoral: Universitat Internacional de Catalunya. [Documento en línea]. Disponible: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/80836/Tesi_Victor_Kuppers.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 2023, Abril 20]
- Maneiro, Francisco (2016). *Reseña del libro Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva de Stephen Covey*. [Artículo en línea]. En *Análisis Estratégico*. Un blog sobre gestión y administración de empresas. Disponible: <http://www.analisisestrategico.com/2016/05/resena-del-libro-los-siete-habitos-de-la-gente-altamente-efectiva-de-Stephen-Covey.html> [Consulta: 2023, Abril 21]
- Rodulfo, Juan (2021). *¿Por qué Maslow?: Como usar su teoría para permanecer en el poder para siempre*. [Libro electrónico]. Venezuela. Disponible: <https://www.amazon.com/%C2%BFPor-Qu%C3%A9-Maslow-permanecer-siempre/dp/1087960339> [Consulta: 2023, Abril 6].
- Savater, Fernando (2011). *Ética para Amador*. Ariel. Barcelona, España.
- Savater, Fernando (2014). *Ética para la empresa*. Ariel. Barcelona, España.
- Universidad Americana de Europa (UNADE) 2020. *¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow?* [Documento en línea]. Disponible: <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/> [Consulta: 2023, Abril 19]
- Zubiri, Xavier (2006). *Tres dimensiones del ser humano: individual, social, histórica*. Editorial Alianza. Madrid, España

CAPÍTULO III.

**GERENCIA CENTRADA EN VALORES.
REFLEXIONES SOBRE LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL EN TORNO A LA
HUMANIZACIÓN DEL SER HUMANO EN
LA TRANSCOMPLEJIDAD**





Capítulo III.

Gerencia centrada en valores. Reflexiones sobre la responsabilidad social empresarial en torno a la humanización del ser humano en la transcomplejidad

Rubén Argenis Castillo Oropeza y Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Del pensamiento complejo a la transcomplejidad de las organizaciones.

El tema de los valores siempre ha sido importante, es un asunto de principios que nos regula el comportamiento, pero ahora se puede decir que se ha convertido en un asunto de naturaleza estratégica y de gran relevancia en todos los estratos de la organización. Los valores suscitan grandes expectativas para la Gerencia en el presente y se espera que se mantenga en el futuro para categorizar la actuación con rectitud en las relaciones humanas.

Uno de los roles más importantes del gerente es ser un ejemplo en el ámbito ético para los empleados y los integrantes del entorno empresarial. Por ello, su responsabilidad social empresarial (RSE) entendiéndose a éste como un valor, tal como establece la Carta Magna de la República Bolivariana de Venezuela. Ahora bien, se comprende a los valores según Marín (citado en Ramos, 2002: 42) como “todo aquello que rompe nuestra indiferencia, lo que preferimos, lo que más estimamos, lo que aceptamos como mejor que su contrario, pero que no resulta fácil a veces determinar”.

Por ello, se puede decir que los valores constituyen los cimientos de la sociedad, en el caso de la organización su cultura empresarial dependerá en gran medida de la ética, siendo este uno de los temas indispensables para incursionar en el ámbito de los valores, ya que coloca las líneas directrices que dan sentido a las relaciones de las personas que componen a la empresa.

Por consiguiente, se considera necesario definir a la ética, para lo cual Ramos (2002: 43) expone que la misma es “una disciplina normativa que tiene su soporte en la razón, y depende de la filosofía...establece reglas, y regula por ese medio las actividades humanas”. Estas reglas han sido cimentadas en la sociedad, donde la ética y los valores en general, se manifiestan en la toma de decisiones y en las actitudes del ser, ante las posibles oportunidades de gestión o ante las amenazas del ambiente propenso a cambios por el entorno.

Ante ello, es necesario que el gerente en la organización deba fomentar un ambiente que estimule y fomente el aprendizaje de la actuación de los negocios centrados en valores. En el futuro no habrá organización que no asuma su gestión dentro de un comportamiento ético de sus integrantes y de una relación honesta con todos los grupos que forman parte del entorno como expresión de la relación “ganar-ganar” Covey (2004: 233), pues todas las conductas centradas en valores representan ganancias para toda la comunidad.

En toda organización es de suma importancia tener presente los aspectos éticos y de valores generales que envuelven el ambiente, tal es así que Guédez (2004: 17-18), refiriéndose a las

organizaciones expresa que “Es imposible que un ámbito de resonancia tan amplio y tan vinculado con la actividad humana puede estar disociado de las connotaciones éticas.” De esta manera, se dilucida que los valores se relacionan directa e indirectamente con la conducta que experimenta el hombre, ante los hechos cotidianos de su vida y que esa conducta sea aceptada por la sociedad. Esta sociedad ha evolucionado en la búsqueda de un estadio de mayor bienestar, por lo que ha transcurrido etapas hasta conducirse a la sociedad del conocimiento, como ha sido acuñado por Castells (2004: 199-200), en el que afirma que las “organizaciones de éxito son aquellas capaces de generar conocimiento y procesar información con eficacia...de ser lo bastante flexibles como para cambiar sus medios con tanta rapidez como cambian los fines”.

Así pues, esta sociedad ha favorecido el impulso a mantener la organización en el mercado en un entorno globalizado y altamente competitivo, en donde muchas veces parece cambiar la definición de los valores, ajustándose a la sociedad emergente. En estos ajustes, el estudio del capital ético es de vital importancia en la organización, no en vano Guédez (2004: 49) expresa que “es imposible apostar a favor del éxito de una empresa independientemente de la lealtad y de la honestidad de la gente”.

Esta cita se fundamenta en el ideal de la actitud de la Gerencia, ya que éstos como capital intelectual promueven la creatividad, y ésta debe estar íntimamente ligada a la responsabilidad social empresarial (RSE) como un compromiso, siendo éste parte del capital ético asegurando la lealtad. Es indudable, que éste es un recurso que no se puede pagar; esta lealtad se tiene que saber ganar como recurso organizacional que ejerce un gran poder para el éxito, lo cual se dificulta ante el entorno globalizante y con una estructura cambiante hacia las redes, donde se pierde la importancia de los activos físicos; y esto puede conllevar a las causas de errores éticos como lo manifiesta Guédez (2004: 68), al referirse a las “presiones en el trabajo que promuevan el estrés, a partir del interés por cerrar negocios o generar beneficios apresuradamente”.

Con relación a esta cita, para nadie es desconocido que se está ante un proceso globalizador que implica grandes ajustes, que desencadenan en una serie de factores que influyen en la conducta de la Gerencia, donde el entorno implica nuevos compromisos en el ámbito del acercamiento geográfico a través de las redes, la diversidad de culturas y lenguas, entre otros, que minan a las operaciones de las organizaciones y por tanto a la toma de decisiones de la Gerencia en un ambiente donde todos quieren aprovechar las oportunidades para ganar.

Es por ello, que la voluntad, las decisiones, así como las actitudes del gerente organizacional está sujeto a las creencias generadas por los valores, entre ellas, la RSE fundamentadas en la educación como centro del dinamismo de una sociedad que se transforma y retroalimenta continuamente, manifestándose de esta forma los principios del pensamiento complejo expuesto por Morín, Ciurana y Motta (2006) en la forma en que explica el principio sistémico u organizacional, hologramático, recursivo, entre otros; siendo la Gerencia y la organización los que llevan consigo los principios recursivos por estar inmersos en una dinámica constante de “autoproducción y autoorganización” (Morín y otros, 2006: 40), interpretando una autopoiesis del mismo, como forma de autogeneración debido a la capacidad de encontrar información válida y pertinente para interpretar; donde cada quien tiene su nivel cognoscitivo recursivo de su mundo.

Por lo tanto, la Gerencia posee un gran rol para organizar, crear, transformar los valores y a su vez éstos organizan, crean y transforman a la Gerencia para centrarla en sus valores. Así mismo, para seguir discerniendo sobre estos principios del pensamiento complejo, se tiene a la Gerencia hologramática, que interpretando a Morín y otros (2006: 39) representa a la Gerencia que explanan “la presencia de la sociedad de la que formamos parte”, trasladando este principio a la Gerencia, será aquella que representa a una sociedad en sus normas, en sus valores, en su cultura, entre otros. Saliendo así tanto del holismo, donde solo se otorga importancia al todo, como del reduccionismo, que solo ve las partes.

De hecho, Pascal citado en Morín y otros (2006: 37) relaciona el todo con las partes al decir “Tengo por imposible conocer las partes sin conocer el todo, así como conocer el todo sin conocer las partes”. Por ello, la Gerencia hologramática se vislumbra como partes, y estas partes están en el todo y también se comprenden como el todo que está en las partes, incluyendo todas las influencias de los paradigmas históricos en su haber, planteando así la heterogeneidad existente y la necesidad de reflexionar en el transcurrir histórico del humano humanizado o por humanizar.

Por último, siguiendo los principios del pensamiento complejo, se puede tratar a la Gerencia dialógica, que según Morín y otros (2006: 41) lo definen como “la asociación compleja...de instancias necesarias, conjuntamente necesarias para la existencia, el funcionamiento y el desarrollo de un fenómeno organizado”. Como ejemplo a éste expone “No se podría concebir el nacimiento de nuestro Universo sin la dialógica del orden/desorden/organización. No podemos concebir la complejidad del ser humano sin pensar la dialógica sapiens/demens”.

Esta cita con referencia al hombre racional y el hombre delirante, donde ambos se complementan; igualmente ocurre con la Gerencia racional y delirante, estas categorías entran en el debate del comportamiento humano (lo racional e irracional). Al respecto Morín (2000) acota en relación a racionalidad y racional:

Lo que permite la distinción entre vigilia y sueño, imaginación y real, subjetivo y objetivo, es la actividad racional de la mente que apela al control del entorno (resistencia física del medio al deseo y al imaginario), al control de la práctica (actividad verificadora), al control de la cultura (referencia al saber común), al control del prójimo..., al control cerebral (memoria, operaciones lógicas). Dicho de otra manera, es la racionalidad la que corrige... La verdadera racionalidad, abierta por naturaleza, dialoga con una realidad que se le resiste. Ella opera un ir y venir incesante entre la instancia lógica y la instancia empírica; es el fruto del debate argumentado de las ideas y no la propiedad de un sistema de ideas. (p. 26-27)

Este debate entre los comportamientos irracionales y racionales encontraron su explicación más reciente con los psicólogos Kahneman y Tversky, al primero de estos autores le otorgaron el premio Nobel de Economía en el año 2002, fundamentando su teoría en una serie de hallazgos

que habían realizado sobre los procedimientos que usan las personas para estimar la probabilidad de los fenómenos cotidianos, por ejemplo, parece que las personas nos solemos guiar por lo “representativo”. Santamaría (2002) ilustra este caso con un grupo de alumnos, al cual se le pidió que estimaran el tamaño de algunas ciudades españolas.

Una pregunta como ésta es difícil de responder porque normalmente la gente no se aprende los datos del censo. Pero los seres humanos somos capaces de hacer estimaciones en ausencia de información suficiente (en incertidumbre), y para ello nos servimos de procedimientos heurísticos como pensar qué ciudades nos suenan más: si nos suenan mucho, será porque son grandes. En general, mis alumnos consiguieron ordenar bastante bien las ciudades por su número de habitantes, pero hubo algunos casos curiosos. Ciertas ciudades se consideraban claramente más grandes de lo que eran y otras aparecían reducidas en la mente de los estudiantes. El hecho de tener equipos de fútbol relevantes, y otros factores que las hicieran aparecer con frecuencia en las noticias (como, lamentablemente, el terrorismo) parecía aumentar el tamaño de las ciudades. Si las personas fuéramos absolutamente racionales, la Ciencia no hubiera sido necesaria. Nuestro sentido común funcionaría como el más atinado manual de investigación científica. Porque estamos sujetos a errores y sesgos sistemáticos necesitamos del método científico. Pero si no hubiera en nosotros ni una semilla de racionalidad, la Ciencia no hubiese sido posible. (p. 3).

De lo anterior, se discierne que están inmersas conscientes o inconscientes en el paradigma de la simplificación en unión al paradigma de la complejidad, imponiendo nuevas formas de razonar, en consonancia con las ideas Popper (2001) del racionalismo crítico y que en unión de la no racionalidad expuesta en Kahneman y Tversky (2013) conllevan a estudios con la presencia de heurísticos y sesgos cognitivos, colocando en evidencia la transcomplejidad de las organizaciones.

Incidencia en los valores de en la gerencia: debate entre el teleologismo o humanismo.

La transcomplejidad de las organizaciones actúa conforme a la irracionalidad y la racionalidad vinculantes y complementarios entre sí, convergiendo en sus enfoques racionales y no racionales del talento humano, y perfilando hacia la elección en sí misma, admitiendo el hecho por sí solo; posición muy limitada en un pensamiento complejo desvinculante, tal como manifestó Descartes (1983), en donde refleja lo siguiente:

Por lo que respecta a los objetos o temas considerados, no es lo que otro piensa o lo que nosotros mismos conjeturamos lo que hay que buscar, sino lo que nosotros podemos ver por intuición con claridad y evidencia, o lo que nosotros podemos deducir con certeza: no es otra, en efecto, la manera en que se adquiere la ciencia. (p. 151)

Lo que antecede, permite recordar un párrafo de Savater (2003: 39) donde expresa “nunca lo sabemos todo, nunca estamos seguros de saber lo suficiente o de ignorar lo más importante: lo único que siempre podemos prever con absoluta certeza es el acecho de lo imprevisible”. Por ello, la complejidad a la que se enfrenta la Gerencia en esta sociedad del conocimiento donde los paradigmas inconscientes y conscientes se enlazan, que tienen en común como expresó Aristóteles (2000) el deseo por el saber, estando de esta manera, en la búsqueda de lo que Morín (2002: 41) señala como “lo humano”. Entonces se está tratando de saber que es un humano; el cual tiene un pasado lleno de progresos y donde se ha logrado hacer rupturas epistemológicas en muchas áreas. De acuerdo a lo anterior, Morín (2000: 51) pasa por el entendimiento de la condición humana, por ello, se debe pensar en inducir los cambios de la gerencia a los caminos de la “humana condición... más que de la “condición humana”.

A este respecto, Sartre (1980) llamó a la condición humana como pre-condición, entendiéndose por este concepto

(...) el conjunto de los límites a priori que bosquejan su situación fundamental en el universo. Las situaciones históricas varían: el hombre puede nacer esclavo en una sociedad pagana, o señor feudal, o proletario. Lo que no varía es la necesidad para él de estar en el mundo, de estar allí en el trabajo, de estar allí en medio de los otros y de ser allí mortal. (p. 8).

Entonces, los límites a los que se refiere, son aquellos compartidos y que es común en los hombres para mantenerse en vida; de acuerdo con ello Morín (2002: 40) expresa que tenemos en común que “somos cósmicos, físicos, biológicos, culturales, cerebrales, espirituales”. Y en general, podemos interpretar a Morín (2002: 41) en que, los límites impuestos están sujetos a lo que éste autor llama como “hominización”, éste es un proceso que comenzó en la prehistoria por tratar de descubrir que es el hombre y sus límites -en cuanto a nuestra constitución, a la dependencia vital de la biosfera terrestre física, en el uso del lenguaje, donde los hechos, las creencias, los mitos adquiridos y transmisibles de generación en generación- hasta la complejización social; en el cual Aristóteles (2000) centró gran parte de sus estudios para diferenciarnos de la animalidad.

Es por ello, que Morín (2000: 51) pasa por el entendimiento de la condición humana, no desde sus límites, sino desde su ubicación en el mundo, “situarlo en el universo y a la vez separarlo de él... Interrogar nuestra condición humana, es entonces interrogar primero nuestra situación en el mundo”. Por ello, cabe preguntarse ¿Quiénes somos, después de tantos saltos a obstáculos epistemológicos? Por obstáculo epistemológico se entiende, según Camilloni (2001 citado en Ibañez, Castillo y Mujica: 2023) “lo que se sabe y que, como ya se sabe, genera una inercia que dificulta el proceso de construcción de un saber nuevo, que es, precisamente, lo que constituye el acto de conocer”.

Ante esta interrogante, estamos, pues, ante “cosas humanas” como describe Aristóteles (2002, libro X, Cap.8: 146). Y es que esta pregunta se remonta a los inicios del ser, pues siempre hemos querido saber un poco más de sí mismos, lo que ha dado cabida a los cambios paradigmáticos. Por ello, la condición humana de Morín (2002: 42) manifiesta que “se

autoprodujo por medio del utensilio, la domesticación del fuego, el surgimiento del lenguaje doblemente articulado y, finalmente, el surgimiento del mito y del imaginario...”. Y es que, con el transcurso de los tiempos, desde los comienzos de la historia de la humanidad, aquel hombre primitivo tomó la piedra que hallaba en el suelo y al darle golpes construyó una cortante hacha de mano, como se muestra en la Figura 5, que le permitió desmenuzar y cortar madera y animales que le sirvieron para su protección y alimento, creando así el primer instrumento de la historia de la técnica.



Figura 5. Hacha de piedra

Fuente: <http://www.canalandaluz.com/paleo/silex.htm>

Mucho se ha avanzado desde entonces; si bien el concepto de condición humana expuesto por Morín se ajusta a ciertas realidades, también es cierto que queda insuficiente, dado que las organizaciones a pesar de fundamentarse en un carácter teleológico en los aspectos racionales, con base al egoísmo como parte la naturaleza intrínseca del humano, en rigor al homo economicus u hombre económico, término que fue utilizado en el siglo XIX por John Stuart Mill, quien encuentra que el fin de nuestras aspiraciones es el placer, y que lo bueno es lo que es útil y nos lo proporciona. Esta ética no es egoísta, sino que tiene un carácter social: la mayor felicidad del mayor número, cuya vinculación tiene para la RSE en cuanto al bienestar al prójimo beneficiando no solo a los empleados sino a la sociedad en general.

En este sentido, se ha dicho que las organizaciones a pesar de fundamentarse en un carácter teleológico en los aspectos racionales, y es que hay un dicho del premio nobel de economía que expresa “en la economía no hay tal cosa como un almuerzo gratis”, esto se ha convertido casi un axioma entre los economistas, dado que significa que cualquier beneficio que se reciba siempre tiene un costo asociado, alguien más tiene que pagar ese almuerzo que para otro fue gratis.

Al principio el uso de este aforismo puede tener una fuerte connotación, muy neoliberal, lo que se intenta es criticar que los servicios y los subsidios públicos, no eran gratuitos, sino que alguien tenía que pagarlos con impuestos. Igualmente sucede con la RSE que puede estar incluso siendo coaccionados por el Estado, por organizaciones públicas, tal como expresa el artículo N° 135 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicado en la Gaceta Oficial 5.453 del 24 de marzo de 2000, establece que:

Las obligaciones que corresponden al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, correspondan a los o a las particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de estas obligaciones, en los casos en que fuere necesario. Quienes aspiren al ejercicio de cualquier profesión, tienen el deber de prestar servicio a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la ley.

Estas obligaciones para las organizaciones son RSE, pero pudieran no llegar a ser una responsabilidad moral, porque al ser impuesto, muy probablemente no estarán convencidos por sí mismos de la retribución social, que incluso se les puede devolver de alguna manera, puesto que la condición humana está en su racionalidad, para Frank (2015: 16) “el ser racional significa tomar decisiones de acuerdo al criterio coste-beneficio, es decir realizar una actividad si y sólo si los beneficios son superiores a los costes”, enfocándose de esta manera en la teleología. En Witthaus (2018) se define al hombre económico, un ser egoísta centrado en sus elecciones individuales, sin considerar al grupo para obtener las satisfacciones y utilidades que sean cuantificables en términos monetarios.

Al respecto, Witthaus (ob. Cit.) explica que se han realizado ampliaciones al concepto, de un ser racional que actúa por el interés individual hacia la auto organización de la información disponible sobre restricciones, oportunidades y preferencias para generar bienes y servicios en la búsqueda de maximizar beneficios, ha avanzado en su forma de obtención de ingresos, desde la gestión administrativa del libro del Éxodo de la Biblia a la Gerencia la organización científica del trabajo, basadas principalmente en la administración de los tiempos de ejecución y en los estímulos al trabajador de mayor productividad y a la teoría clásica de la administración sistematizando el comportamiento Gerencial, entre otros, donde cada una de estas teorías gerenciales trataban al humano de diferente manera de acuerdo al contexto, es decir en consonancia con la episteme, que puede conllevar a la conformación del discurso Gerencial en conformidad con la cosmovisión del mundo de algún momento específico.

Actualmente, se requiere sin duda alguna de una finalidad económica, sin ello no sería posible fortalecer dimensiones sociales y medioambientales con trabajadores que se sientan bien consigo mismos y con su entorno, quienes cultivan un sentido de pertenencia y valoran a la organización; muchas son las vías que pueden impulsar la motivación para ello, hay escuelas de la administración dedicadas a las teorías humanistas, sin embargo, no siempre se hace posible; por ejemplo, que la organización pueda otorgar una remuneración más alta o un ambiente adecuado, y es aquí donde los valores son fundamentales para alcanzar los objetivos tanto de la organización, como de la sociedad. Es por esto, que entra en el debate el humanismo, apelar a la humana condición, y allí ubicar a la RSE convirtiéndose en responsabilidad moral, pues se hace imprescindible que la Gerencia se encuentre centrado en valores, de hecho, se puede decir que el gerente ha evolucionado en sus valores, al ritmo en que se adapta a los cambios de la sociedad.

Tanto así, que se ha progresado en el camino y tránsito de humanizar a la Gerencia y por lo tanto de generar las condiciones humanas a los trabajadores, sin embargo falta mucho camino por

recorrer hacia una humana condición, de hecho, el Dr. E. Jiménez-Rattia (Comunicación personal, 06 de octubre, 2007) considera que nos encontramos en la pre-historia de la humana condición, pues ella intenta centrar su atención en el ser, en los sentimientos, en todo aquello donde la emoción, y el significado humano muta, dado que no basta el intelecto por sí solo, tal como se manifiesta en Downs citado en Castillo e Ibáñez (2007: 74) “el intelecto sin emoción es insoportablemente deficiente...la verdadera esencia de la individualidad se encuentra en nuestro sentimiento; las emociones son el punto de partida de nuestra propia unicidad”.

Por ello la ecología emocional rivaliza con los resultados arrojados en la organización según el tratamiento mediante la gerencia tradicional. A lo que Castillo e Ibáñez (2007) manifiestan que para eso es necesario diseñar todo un sistema en la organización donde la Gerencia se involucre con todo el personal y conozca su realidad tangible, sus necesidades tanto dentro como fuera del entorno de la empresa, es así como las emociones y los sentimientos del ser humano canalizados adecuadamente pueden desembocar en la transformación de la actitud y la aptitud para convertirse en seres altamente creativos e innovadores.

Es por ello que un reconocido empresario como Jack Welch manifiesta que si en la empresa se gerencia bien al personal debe relacionar el buen rendimiento con premios que otorguen satisfacción tanto espiritual como materialmente, bien comenta en Welch y Welch (2005: 121) que “Nada es más frustrante que trabajar mucho cumpliendo o superando las expectativas, y descubrir que a la empresa no le importa; no nos ofrece nada especial, o nos da lo mismo que a los demás”.

Si bien es cierto que un reconocimiento público como la entrega de una placa, medalla, entre otros, contribuyen a elevar espiritualmente el sentir positivo hacia la organización, también es cierto que esto debe venir acompañado con una remuneración económica que ayuda a elevar la emoción ecológica del individuo y mantenerse fiel a la organización. Y cuando esto no puede darse por estos mecanismos, los valores pueden ayudar a que se trabaje con la actitud para ello, donde está inserto la ecología del ser, expuesto por Castillo e Ibáñez (2007) como:

...el estudio de las relaciones que se presentan en el interior y exterior del ser, con su motivación extrínseca e intrínseca que conlleva a combinar en un todo armónico los resultados de estos múltiples factores, a través de sus valores interactuando transversalmente (justicia, igualdad, honradez, libertad, honestidad, amor, entre otros), manteniéndolo en el camino de la preservación de su naturaleza, aplicando diferentes soluciones, que incluyen modelos matemáticos y de otro tipo, para llegar nuevamente a restablecer el orden interno del mismo. (p. 74)

De lo antes dicho se desprende que la forma de pensar, vivir y actuar de las empresas está encaminada ya no sólo a obtener ganancias, fundamentando sólo en la dimensión teleológica del momento, sino que debe complementarse con la dimensión del humanismo. Al respecto, Guédez (2004: 77-78) comenta que este tipo de gestión gerencial ya no dirige a las empresas hacia el éxito, porque se ha avanzado del “poder, la razón y la imposición” hacia “la autoridad moral, la resonancia emocional y la influencia intelectual”. Por lo que se hace necesario reflexionar en que

la cultura empresarial debe trabajarse con información, formación y educación que refuercen los alcances de los comportamientos éticos.

CONCLUSIONES

La Gerencia requiere una reorganización permanente, por lo que sugiere la necesidad de disponer de un fuerte sistema de creencias, valores y conductas relacionadas, para asegurar que estos cambios se hagan en función de un eje cultural transdisciplinario, asomándose la necesidad de convertir a la ética y a la moral en un fundamental eje de cultura, una gerencia centrada en valores desde lo interno, atendiendo, primero, la condición humana de la RSE ante acciones, la mejora financiera de la empresa que le permita asistir en aumento de la calidad de vida de las personas en cuanto a sus condiciones laborales, remunerativas, así como ambiente de trabajo, seguridad, recreación y ocio.

Segundo, la conducta empresarial relacionada con la humana condición pasa a la responsabilidad moral en el ejercicio de principios y valores éticos intrínsecos de las personas que conforman la organización para permear en todas las actividades y prácticas que lleve a cabo la misma, mediante una gestión centrada en valores comprometida con el respeto de los derechos humanos, así como, también en el uso eficiente de los recursos en el proceso productivo, ecoeficiencia interna, que involucra ahorro de energía, agua, prácticas de reutilización de residuos, y en general del uso racional de los recursos.

Lo anterior hace entrever que, la Gerencia debe trascender sus decisiones teleológicas por los intereses económicos a la teleología que incluya el humanismo. Se podría decir que al maximizar el capital ético, las ganancias de la empresa y del entorno también se incrementarán hacia el óptimo. Otros mantendrán que los valores están presentes en forma implícita en la sociedad y que no tiene caso centrarse en algo que ya todos conocen. Pero independientemente de esto, debe quedar claro que estos asuntos no pueden ser discutidos aisladamente del entorno de la organización compleja y la tendencia creciente de la globalización, ahora más allá de la complejidad de los medios físicos, a la transcomplejidad por los medios que ofrece la evaporación física de lo material, los cuales conducen a una defensa férrea de sus intereses a largo plazo que deben estar signadas por los valores.

Para finalizar, se hace necesario que las organizaciones entiendan la importancia que revela la gerencia centrada en valores, entre ellos la RSE, así como reflexionar en que ésta necesita cambios en su cultura empresarial, la cual debe trabajarse con información, formación y educación que refuercen los alcances de los comportamientos éticos no sólo con los accionistas, sino con todos los que rodean a la misma: los empleados, sus familias, sus clientes acreedores, sus proveedores, la comunidad, las instituciones y el gobierno, para generar valor y beneficios tanto para la sociedad como para la organización, es decir aducir a la responsabilidad moral para explicar a las comunidades para hacer sustentable a todos los involucrados externa e internamente a la organización, ayudando al logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

REFERENCIAS

- Aristóteles (2000). *Metafísica*. Espasa Gredos, S.A. Trabajo original publicado de 384-322 a. C y traducido de la lengua griega al castellano en el siglo XVI., España.
- Aristóteles (2002). *Ética a Nicómaco II*. Folio, S.A. Trabajo original publicado de 384-322 a. C y traducido de la lengua griega al castellano en el siglo XVI., España.
- Castells, M. (2004). *La Era Información. Economía. Sociedad y Cultura. La Sociedad Red*. Vol. I. Siglo veintiuno editores, S.A. de C.V. 5ª ed., México.
- Castillo, R; e Ibáñez, N., (2007). *El sistema generalizado de preferencias para las organizaciones en el contexto del desarrollo sustentable*. Venezuela: Comala, Caracas, Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.453* (Extraordinario), marzo 24, 2000.
- Covey, S. (2004). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Editorial Paidós Ibérica, S.A., España.
- Descartes, R. (1983). *Discurso del método: Reglas para la dirección de la mente*. Ediciones Orbis, S.A., España.
- Frank, R. (2015). *Microeconomics and behavior*. 9th ed. US: McGraw Hill.
- Guédez, V. (2004). *La ética gerencial. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas*. Planeta, S.A. 3ª ed., Venezuela.
- Ibáñez, N; Castillo, R. y Mujica, M. (2023). *Epistemología de la Gerencia y sus Métodos*. Editorial Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela.
- Kahneman, D., y Tversky, A. (2013). Prospect theory: An analysis of decision under risk. En: MacLean, L., y Ziemba W. (eds.) *Handbook of the fundamentals of financial decision making: Part I*. 2013, pp. 99-127.
- Morín, E. (2000). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Caracas: Cipost Faces Ucv-Unesco Iesalc.
- Morín, E. (2002). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento* Editorial Nueva Visión. (4ª reimpresión), Buenos Aires, Argentina.
- Morín, E., Ciurana, E. y Motta R. (2006). *Educación en la Era Planetaria*. Gedisa S.A., España.
- Popper, K. (2001). *La lógica de la investigación científica*, Espasa-calpe., España.

- Ramos, M. (2002). *Programa para educar en valores: La educación que transformará al país*. 3ª ed., Paulinas, Venezuela.
- Santamaría C. (2002). Premio Nobel al descubrimiento de la Irracionalidad Humana. *El Escéptico.org, la revista para el fomento de la razón y la ciencia*, (15). En <http://www.el-esceptico.org/ver.php?idarticulo=169> [Consulta: 2023, junio 4].
- Sartre, J. (1980). *El Existencialismo es un humanismo*. (Victoria Prati, Trad.) Edinumen. España. En https://www.ucm.es/data/cont/docs/241-2015-06-16-Sartre%20%20El_existencialismo_es_un_humanismo.pdf [Consulta: 2023, junio 16].
- Savater, F. (2003). *El Valor de Elegir*. Ariel, Barcelona. España.
- Welch, J. y Welch, S. (2005). *Winning (Ganar)*. (M. Palmer, Trad.). Ediciones B, S.A., España.
- Witthaus, J. (2018). El hombre económico: la España ilustrada entre el mercader honrado y el liberalismo. En: Christoph Strosetzki (ed.) *El poder de la economía: la imagen de los mercaderes y el comercio en el mundo hispánico de la Edad Moderna*. Instituto de Estudios Auriseculares (IDEA), pp. 327-352.





CAPÍTULO IV

SENTIDO ÉTICO, CRITERIO AXIOLÓGICO Y MORAL EN SU ARTICULACIÓN CON LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES





Capítulo IV. **Sentido ético, criterio axiológico y moral** **en su articulación con las ciencias administrativas y gerenciales**

Alberto José Cadevilla Soto y Amaire Josefina Mora Guerrero
Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
«Ezequiel Zamora» (UNELLEZ), Portuguesa, Venezuela.

El cambiante mundo de hoy ha hecho que las organizaciones comiencen a reflexionar sobre su actuación, su estructura, su modelo de gestión para adaptarse y responder a las exigencias de la sociedad; todo en aras de un bien mayor, la rentabilidad y la perdurabilidad espacio temporal de la empresa. Por eso es necesario, plantean Aguilar, Casares y González (2001), que las organizaciones sean proactivas, que se adelanten a los cambios y problemas, elijan adecuarse; para ello deben asumir la necesidad de innovar, aprender y revisar continuamente su filosofía para responder a la sociedad y ser competitivas.

Este proceso de elección se fundamenta en la ética y es la que permite a las personas y a las organizaciones ser capaces de prevenir situaciones y adelantarse a las consecuencias a través de la toma de decisiones; tales decisiones van a estar regidas por valores, tanto internos como externos, coherentes (consonancia entre principios empresariales y actuación organizacional), articulados con la sociedad de las que forman parte y coadyuvando al mejoramiento de las condiciones de vida del entorno. Es lo que se reconoce como el sentido ético de los modelos de gestión. Los beneficios que se desprenden de la dimensión ética de la actuación empresarial serán la confianza y credibilidad de la sociedad en ese tipo de organizaciones.

La ética, aclara Martín (2000), es una fuerza orientadora de la conducta, al representar un saber de convivencia (indica lo aceptado en sociedad) y, al mismo tiempo, es un saber de comunidad (esfuerzo en conjunto). Es lo que, explica Briceño (2004), permite articular el trabajo en equipo, actuar con principios compartidos, ser más eficaces, con un norte claro, capaces de tomar decisiones; tornando a la empresa en una organización competitiva.

Los valores que fundamentan las ciencias administrativas y la praxis gerencial

De acuerdo con Rokeach (1973 citado en Robbins 2015: 145), los valores representan las convicciones básicas de que “un modo específico de conducta o estado final de existencia es personal o socialmente preferible al modo opuesto o contrario de conducta o estado final de existencia”. Ese mismo autor concibió una encuesta de valores, dividida en indicadores de valores terminales, que apuntan “a los estados finales que son deseables. Estos constituyen las metas que un individuo querría alcanzar durante su vida.” Los otros indicadores están dirigidos a los valores instrumentales, entendidos como “los modos preferibles de comportamiento, o medios para alcanzarlos valores terminales.” Los valores que fundamentan las nuevas prácticas gerenciales establecidas por García y Dolan (2003) se aprecian en el Cuadro 4.

Cuadro 4 Valores de las nuevas prácticas gerenciales públicas y privadas

Valores	Tipo de Valor
<p>VALORES ÉTICO-MORALES</p> <p>Se manifiestan al relacionarse con otros y pueden generar en las personas disonancias al entrar en contradicción la conducta con el valor.</p>	<p><i>Honestidad</i>: desarrollo de conductas laborales transparentes y congruentes con los principios de la empresa, buen uso de los recursos asignados.</p>
	<p><i>Responsabilidad</i>: cumplimiento adecuado y confiable de los compromisos organizacionales adquiridos, resolución eficaz de los problemas enfrentados.</p>
	<p><i>Lealtad</i>: analizar y decidir, a través de juicios de valor, acciones donde se priorizan los intereses de la empresa y sus trabajadores por sobre los personales.</p>
	<p><i>Respeto</i>: valorar y aceptar las decisiones del grupo y cumplir con los acuerdos planteados.</p>
<p>VALORES INSTRUMENTALES</p> <p>Modos de conducta adecuados o necesarios para llegar a conseguir los valores existenciales; aunque no necesariamente son éticos (porque no responden a la supervivencia como especie humana) si son morales</p>	<p><i>Solidaridad</i>: los intereses de los demás son tan o más importantes que los propios tanto en situaciones críticas como normales.</p>
	<p><i>Cultura</i>: prepararse a través del aprendizaje holístico.</p>
	<p><i>Estética</i>: sentido de la belleza en todos los aspectos y acciones.</p>
	<p><i>Iniciativa</i>: innovación, voluntad de servicio y mejoramiento continuo.</p>
	<p><i>Trabajo en equipo</i>: colaboración, formar parte del grupo, trabajar juntos.</p>
	<p><i>Liderazgo</i>: asumir el rol de guiar para lograr los objetivos trazados.</p>
	<p><i>Impacto e influencia</i>: impresión positiva para conseguir que las cosas se hagan como se quiere.</p>
	<p><i>Desarrollo de otros</i>: fomentar la formación y crecimiento humano y profesional de los demás, tomando en cuenta el contexto organizacional.</p>
	<p><i>Crecimiento mutuo</i>: relación ganar-ganar.</p>
	<p><i>Calidad</i>: satisfacer las necesidades establecidas.</p>
<p>VALORES DE COMPETENCIA:</p> <p>Aunque están supeditados al relacionamiento social son más individuales, aluden a lo que puede generar éxito. Entre ellos:</p>	<p><i>Satisfacción del cliente</i>: cumplir con las expectativas y necesidades en función de requerimientos establecidos.</p>
	<p><i>Comunicación</i>: transmitir en forma veraz, clara y oportuna la información necesaria para el buen desempeño del equipo de trabajo.</p>
	<p><i>Éxito</i>: satisfacción por el logro de metas en forma excelente.</p>
	<p><i>Prestigio</i>: satisfacción por la consideración merecida de otros.</p>
<p>Valores Finales: Esenciales para dar sentido y cohesionar el esfuerzo hacia dónde va la organización a largo plazo, refieren al tipo</p>	<p><i>Trabajo</i>: satisfacción por ser e interactuar en un contexto social.</p>
<p>Valores personales: Los que aspira el individuo para sí mismo. Como:</p>	

Valores	Tipo de Valor
de empresa que se quiere llegar a ser, la dimensión a alcanzar, la diferenciación que se pretende conseguir. Intenciones que benefician a la sociedad. A saber:	<i>Paz</i> : la satisfacción por la armonía en las relaciones.
	<i>Sostenibilidad</i> : preocupación por el equilibrio ecológico-ambiental.
	<i>Justicia social</i> : dar a cada uno lo que le corresponde.
	<i>Responsabilidad Social</i> : retribuir a la sociedad por las externalidades negativas que se generan y fortalecer las externalidades positivas.
	<i>Alta rentabilidad</i> : retribución hacia los accionistas sobre la inversión

Fuente: Adaptación de García y Dolan (2003).

No existe necesariamente una correspondencia puntual entre valores finales y valores instrumentales; un modo de conducta puede ser instrumental para el logro de diversos valores finales a la vez. Además, cuando a un valor instrumental se le atribuye un valor extraordinario pasa a ser percibido como valor final. En el caso de las empresas la gerencia se concentra en la mera cotidianidad, en el día a día y no generan una estrategia, no toman decisiones políticas y éticas que sustenten sus actividades diarias. Por eso, expresan García y Dolan (ob. Cit), las organizaciones deben tener tres grandes valores que guíen su acción diaria, los cuales se puntualizan en el Cuadro 5:

Cuadro 5 Valores organizacionales

Valor	Significado
Valores asociados a la visión	Hacia dónde va la organización
Valores asociados a la misión	Razón de ser, para qué de la organización
Valores instrumentales u operativos	Asociados a la forma de pensar y hacer las cosas con que la organización pretende afrontar las demandas de su entorno e integrar sus tensiones internas para alcanzar su visión y su misión

Fuente: Adaptación de García y Dolan (2003).

Para García y Dolan (ob. Cit), la coherencia de las empresas nace de la claridad y consenso de sus fines (teleológicos) con sus valores operativos; lo que le da coherencia como organización. La diferenciación entre valores finales (axiomas) y operativos posibilita la definición estratégica, debido a que, los valores finales dan sentido y cohesionan el esfuerzo de hacia dónde va la organización a largo plazo. Nunca se deben deslastrar y separar la cultura organizacional de los axiomas y valores que orientan las conductas de la empresa, tanto en el plano interno –hacia sus miembros y grupos de interés internos (socios, empleados, sindicatos, entre otros grupos)– como en el ámbito externo –hacia la sociedad en su conjunto y sus grupos de interés externos o *stakeholders* (proveedores, contratistas, subcontratistas, las comunidades aledañas, entre otros *stakeholders*)– a estas deben ser ciudadanas corporativas, poseedoras de derechos y cumplidoras de obligaciones.

Los rasgos de la ética en la formación del capital humano en la praxis gerencial

En el contexto actual, señala Fernández (2012), las organizaciones advierten que su competitividad, productividad, rentabilidad, sostenibilidad y sustentabilidad están vinculadas con la excelencia de su capital humano. Por eso, la necesidad que los valores sean guías de actuación de las personas en la organización, pero no solo dentro de ellas sino en todas las esferas de desenvolvimiento humano, porque se debe entender que las personas son seres multidimensionales. Al respecto, Saavedra, Fernández y López (2010), añaden que un sistema de gestión ética consiste en integrar elementos éticos en todas las áreas de gestión del capital humano; propiciando la integración de la misión, visión, valores y código de ética en el trabajo diario, con la finalidad de alcanzar las metas compartidas, fomentar el bien común entre los miembros de la organización, así como entre los grupos de interés.

De acuerdo con Forética (2017: 1) “La Gestión Ética y Socialmente Responsable constituye una respuesta de las organizaciones a los retos de transparencia, integridad y sostenibilidad, entendida esta última en su triple vertiente: económica, ambiental y social.” Las exigencias de los ciudadanos por empresas comprometidas con el bienestar de la comunidad, de las personas, de las sociedades en general, es cada vez mayor y en ese sentido las organizaciones han volcado su interés en gestionar adecuadamente los valores individuales, colectivos y organizacionales y han descubierto en los sistemas de gestión ética herramientas de imprescindible importancia en las empresas y más si se concatenan con la responsabilidad social empresarial. Por lo cual, Forética (ob. Cit: 1) señala que “la responsabilidad social empresarial (RSE), es uno de los principales atributos de las organizaciones competitivas en el siglo XXI.”

Por eso es que resulta cada vez más importante que las organizaciones en general y las empresas en particular empleen instrumentos para evaluar su gestión organizacional; al mismo tiempo, deben publicar estos resultados de modo que los ciudadanos puedan realizar una evaluación consciente, informada y transparente de la actuación empresarial. En tal sentido, asevera Mur (2007: 122), “cada vez son más las empresas que utilizan instrumentos como las Memorias de Sostenibilidad, los Códigos de Conducta o las normas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para demostrar su compromiso ético ante la sociedad.” Se trata de que la ciudadanía, el Estado, otras empresas, organizaciones defensoras de los derechos humanos de naturaleza no gubernamental, organizaciones gubernamentales, cualquier instancia social, económica y política sean capaces de reconocer qué han hecho las organizaciones, cómo lo han hecho, cuáles son los recursos utilizados, quiénes han sido los responsables de las decisiones, cuáles resultados se han obtenido, entre otros elementos. Para Mur (ob. Cit)

Los sistemas de gestión ética son un conjunto de reglas y esfuerzos internos que la dirección de una empresa utiliza para llevar a cabo una serie de acciones inspiradas en los valores corporativos de la organización, con los que pretenden cumplir los objetivos éticos planificados. Estas acciones van encaminadas a consolidar un comportamiento ético común a todas las personas que forman parte de la organización. (p. 122).

En razón de lo anterior, es preciso instaurar en el ámbito interno de las organizaciones sistemas de gestión ética que aseguren y garanticen una gerencia acorde a los nuevos tiempos, llena de exigencias sociales, de cuestionamientos éticos y de una petición de transparencia y credibilidad en todas las esferas de actuación de la empresa.

De ahí que, Fernández (ob. Cit), señala las diversas áreas del sistema de gestión ética del capital humano, que son: ética en la selección del personal, ética en el proceso de formación y capacitación, ética en el plan de carrera, ética en la remuneración de las personas, ética en la evaluación del desempeño, ética en la relación vida laboral-vida familiar y ética en los procesos de desvinculación laboral. Se pueden apreciar con mayor detalle en el Cuadro 6.

Cuadro 6 Áreas de un sistema de gestión ética del capital humano

Área de ejercicio de la ética empresarial	Contenido
Ética en la selección del personal	Asegurar que en el proceso de selección se tomen en cuenta valores éticos, como: profesionalismo, lealtad y justicia. Si una empresa procura mantener una sólida cultura ética debe propender incorporar personas que la compartan.
Ética en el proceso de formación y capacitación	Darle al empleado la información y el conocimiento que necesita de la organización para el buen cumplimiento de sus tareas, así como los valores organizacionales y la formación ética; todo lo cual será ampliado y retransmitido continuamente.
Ética en el plan de carrera	No sólo debe implicar el ascenso en la jerarquía organizacional, sino que debe tener también un contenido ético y estimular el desarrollo de virtudes.
Ética en la remuneración de las personas	Una empresa solo mostrará coherencia con sus valores éticos si favorece una compensación justa, así como beneficios equitativos y solidarios para sus empleados.
Ética en la evaluación del desempeño	Por medio de la evaluación es posible estimular en las personas un sano espíritu de superación y relaciones basadas en la confianza.
Ética en la relación vida laboral-vida familiar	Concebir un entorno laboral que facilite conciliar los intereses profesionales, familiares y personales.
Ética en los procesos de desvinculación laboral	Implica estudiar si la decisión de desvincularse de la empresa nace de la persona o de la organización; en el primer caso, se debe buscar establecer si la desvinculación nace por razones éticas, económicas, o cualquiera otra. En el segundo, la desvinculación siempre debe ser el último recurso de la organización.

Fuente: Adaptación de Fernández (2012).

La responsabilidad social empresarial en la praxis gerencial

La RSE, plantea Mora (2020: 22), apunta al “mejoramiento de la calidad de vida de los individuos dentro y fuera de las empresas, posibilitando su desarrollo integral que (...) favorece e incide en el desarrollo de la organización y de la sociedad”. Las empresas como ciudadanas corporativas son responsables de sus actuaciones, de las políticas organizacionales implementadas, de los objetivos alcanzados (logrados, no logrados y del porcentaje de ejecución), de las metas conseguidas (cumplidas, no cumplidas y del porcentaje de cumplimiento). Adicionalmente, son corresponsables de tales acciones, más cuando se generan externalidades, positivas o negativas; pues, las exigencias de la sociedad las llama a hacer corresponsable del

bienestar social y a la búsqueda del bien común, pues el bienestar social debe ser visto integralmente, sociedad – empresa – gobierno deben coadyuvar en la mejora de la calidad de vida de la sociedad, pues el bienestar de una de las partes se refleja en la otra. Esto se fundamenta, dice la autora, en “el entramado de relaciones basadas en axiomas morales, éticos y sociales” que orientan la conducta del ser humano en el plano individual y colectivo, en sus múltiples ámbitos de actuación: organizacional, empresarial, familiar, comunitario, social, entre otros. Lo anterior lleva a Cadevilla (2020: 10) a explicar que

las políticas empresariales (...) atienden las dos dimensiones de la RSE, interna y externa, a saber: la ética, empresarial, relacionada con los códigos de conducta ética de las empresas; el gobierno corporativo, asociado a la creación y puesta en práctica de la ciudadanía corporativa; los sistemas de gestión, conectados con las diferentes esferas de la RSE (económica, social y ambiental); la transparencia informativa, vinculada a la comunicación y publicación de los informes de gestión con indicadores de desempeño y evaluación meta-resultado; el escrutinio en inversión y consumo, congruente con la creación de cadenas de valor aguas arriba y aguas abajo de la cadena de producción; grupos de interés, es el diálogo con los stakeholders de las empresas en aras de lograr acuerdos, pautas de entendimientos y fortalecimiento de compromisos; el desarrollo sustentable, la contribución económica, social y ambiental de las empresas a su promoción. (p. 10).

La responsabilidad social busca la generación de sostenibilidad social, económica, política y sustentabilidad ambiental; es decir, desarrollo sustentable.

Responsabilidad moral de la empresa

Desentrañar el tema de la responsabilidad siempre es exigente e intrigante y más cuando tiene calificativos. Así, adentrándose en el tema de la responsabilidad moral, se ha de empezar con consideraciones sobre su significado y condiciones; en tal sentido, para Equipo editorial, Etecé (2021: párr. 1) “es el grado de culpa o responsabilidad que posee una persona o una organización de cara a algo que se considera moralmente réprobo, o sea, falta de ética o contrario a la noción de bienestar que se maneja colectivamente.” Por ello, se habla de la responsabilidad moral de la empresa, se exige de las organizaciones conducta organizacionales cónsonas con las buenas costumbres sociales (transparencia de la acción y respeto, por solo mencionar algunas), las buenas prácticas empresariales (rendición de cuentas y publicidad de sus resultados, indicando solo dos prácticas) y las buenas acciones ciudadanas empresariales (políticas de acción social y políticas de parternariado, aludiendo a solo dos tipos de políticas). Es importante acotar que la responsabilidad moral, asevera Equipo editorial, Etecé (ob. Cit),

la norma infringida no proviene del exterior (...) sino del interior del sujeto, es decir, proviene de su conciencia. Por esa misma razón, para que alguien sea moralmente responsable de un hecho cometido, debe cumplir con: Ser capaz en sí mismo de discernir el bien y el mal, es decir, de

tomar una postura moral, y de tomar decisiones en consecuencia. Haber actuado de manera libre, consciente y voluntaria, o sea, sin haber sido coaccionado u obligado por fuerzas superiores a su voluntad. Haber cometido la acción o inacción de modo tal que se encontrase en posición de tomar una elección y contemplar en sí misma la inmoralidad del acto. (...) puede juzgarse desde dos tipos de ética distinta, con resultados diferentes: Desde una ética consecuencialista (o sea, que se fija en las consecuencias del hecho), el valor moral del hecho cometido dependerá de si tuvo consecuencias aceptables o no. Desde una ética deontológica (o sea, que se fija en el deber ser), las acciones serán o no moralmente aceptables en sí mismas, sin importar si fueron o no descubiertas, y si lastimaron o no a alguien. (párr. 2-8).

Por ello, la responsabilidad es perfectamente aplicada a las empresas, a saber: primero, se supone que empresas consideradas respetuosas de la sociedad, del ambiente y de las buenas prácticas empresariales, poseen pautas de acción que buscan la sana convivencia con los diversos actores de la sociedad (otras empresas, gobiernos e instituciones gubernamentales, sociedad civil y organizaciones de la sociedad civil, sociedad política y organizaciones de la sociedad política) y en pro del bien común. Segundo, las organizaciones al estar conformadas por seres humanos reconocen cuáles de sus actuaciones se ajustan a las pautas establecidas y acordadas en sociedad (lo bueno y lo malo) y, por consiguiente, saben cuando tomar partido, porqué y en función de esos intereses; si desean ser consideradas respetuosas, responsables y valoradas de forma positiva por la sociedad, la transparencia debe ser su línea de acción. Tercero, las normas y reglas que deben inspirar la actuación, políticas y estrategias empresariales son las establecidas en las leyes de los países donde se asientan sus actividades productivas más allá del cumplimiento de la ley las empresas deben estar guiadas por las buenas prácticas empresariales.

Paz Sinde (2017: 350) asegura que “La toma de decisiones éticas en las organizaciones forma parte de la Responsabilidad Social.” De ahí que la responsabilidad moral sea un asunto de todos sus miembros (gerentes, empleados y obreros) de la organización, no es un asunto exclusivo de la gerencia o de quienes toman las decisiones; puesto que, todos los miembros de la empresa son responsables y corresponsables tanto de las decisiones que se tomen como de las consecuencias o externalidades que acarreen y generen. Por eso, la importancia, que los valores, axiomas sean los referentes éticos de las personas, no solo en su desenvolvimiento profesional, sino en su actuación individual y social. Al respecto, señala la autora (ob. Cit: 360) “el valor ético es considerado innegociable, (...) la persona (...) [es un] fin de sí misma y nunca (...) [un] medio para el perfeccionamiento y la dignidad.

En tal sentido, la responsabilidad moral de la empresa, en palabras de Gómez (2010), aparece sólo cuando la empresa, al hacerle aportes a su entorno, va más allá de lo que la rentabilidad económica le permite o la ley le impone. La dimensión moral sólo se hace presente cuando la empresa ve disminuir las ganancias. Además, explica Gómez (2010), no existe una relación consistente entre la satisfacción de las necesidades materiales y el desarrollo espiritual de los seres humanos, no existe una conexión entre el consumo de bienes y servicios y la satisfacción de las necesidades morales del hombre. Cuando el ser humano logra salir de la esfera

de la sobrevivencia, la esfera de la moral se autonomiza, el hombre empieza a ser realmente humano, empieza a ser imagen y semejanza de Dios.

La responsabilidad moral se fundamenta, asevera Gómez (ob. Cit), en la necesidad de entender y aceptar que en una sociedad donde las empresas tienen un poder y una influencia inmensa, se genera un compromiso moral proporcional a dicho poder. La empresa, en la medida del poder que tiene está en la obligación de velar por el desarrollo espiritual de la población.

CONCLUSIONES

La responsabilidad social es el compromiso que adquiere la empresa con la comunidad en la medida que ésta asume y comprende que es parte de la sociedad y como tal debe contribuir, retribuir, compartir y corresponsabilizarse con su entorno para hacer del mismo un sitio más agradable y digno donde vivir. En tal sentido, la ética juega un papel fundamental pues la permite orientar y maximizar la gestión social de la empresa hacia conductas que vayan más allá de la filantropía o solidaridad social; más bien a hacer que los miembros de la empresa, todos los niveles, medio, bajo y alto; comprendan la urgencia de conciliar los intereses empresariales con las necesidades sociales a fin de que la sociedad salga ganando y, en esa misma medida, la empresa como parte de la sociedad.

Cuando una empresa es responsable socialmente su posicionamiento, reputación e imagen se ven favorecidos; pues los consumidores tienden a comprar y apreciar con mayor agrado sus productos y a tener un mejor concepto de la empresa; incluso puede llegar a generarse un proceso de identificación y familiarización con la empresa haciéndola parte de la conciencia colectiva. Pero no sólo de esta manera ganan las empresas cuando emprenden acciones y estrategias de responsabilidad social, también a lo interno; debido a que sus miembros se sienten más identificados y gratificados de trabajar en empresas socialmente responsables, que se hacen copartícipes del destino social.

REFERENCIAS

- Aguilar, Silicio, Casares, David y González, José (2001). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: Hacia una organización competitiva*. Editorial Escuela Española. Madrid, España.
- Briceño, Carlos (2004). Valores organizacionales y gerenciales en empresas. [Versión Electrónica] *Revista CICAG*, 3(1), 152-172. Disponible: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/421> [Consulta: 2023, Abril 21]
- Cadevilla, Alberto (2020). *Concepciones de responsabilidad social en empresas y políticas públicas venezolanas: una visión comparativa*. Publicia. Riga. Letonia..
- Etecé, Equipo editorial. (2021). *Responsabilidad moral*. [Artículo en línea]. Disponible en: <https://concepto.de/responsabilidad-moral/> [Consulta: 2023, Abril 21]
- Fernández, Alejandro (2012). Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa. [Versión Electrónica] *Revista CICAG*, 9(1), 17-35. Disponible:

<http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/download/573/3586?inline=1> [Consulta: 2023, Abril 21]

Forética (2017). *SGE 21. Sistema de gestión ética y socialmente responsable*. Autor. Madrid. [Documento en línea]. Disponible: https://foretica.org/wp-content/uploads/2023/05/norma_SGE_21.pdf [Consulta: 2023, Abril 21]

García, Salvador y Dolan, Shimon (2003). *La dirección por valores. El Cambio más allá de la dirección por objetivos*. McGraw Hill. Madrid, España.

Gómez, Emeterio. (2010). ¿Responsabilidad Social o moral de la empresa? En: V. Guédez (Comp.), *Responsabilidad social empresarial. Visiones complementarias. Hacia un modelaje social*. (pp. 40-45). Venezuela: Venamcham-Grupo Intenso.

Martín, Víctor. (2000). Acuerdos y normas. Los códigos en la ética empresarial. [Versión Electrónica] *Revista Telos*, 2(2), 278-283. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436314> [Consulta: 2023, Abril 20]

Mora, Amaire (2020). *Responsabilidad social empresarial externa en agroindustrias cerealeras de Acarigua – Araure*. Publicia. Riga. Letonia.

Mur, Ana – Conética (2007). *Cómo implantar un sistema de gestión ética en la organización*. A+. (10), 122-124. [Documento en línea]. Disponible: http://www.conetica.org/pdf_prensa/Auditoria_Seguridad_Como_implantar_sistema_gestion_etica_Ana_Mur.pdf [Consulta: 2023, Abril 21]

Paz Sinde, Carolina (2017) De la responsabilidad social hacia la responsabilidad moral de la empresa. *Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones*. 1(2), 350-364. [Documento en línea]. Disponible: <http://regyo.bc.uc.edu.ve/v1n2/art08.pdf> [Consulta: 2023, Abril 23]

Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2015). *Comportamiento organizacional*. (17va. Ed.) Pearson Educación. México.

Saavedra, Irene, Fernández, Victoria y López, María (2010). Modelo de gestión ética de recursos humanos: un enfoque basado en la teórica de los recursos y capacidades. *Revista de la responsabilidad social de la empresa*. 4(1), 15-39. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218920> [Consulta: 2023, Abril 21]



CAPÍTULO V

DIMENSIONES DE LA METAHERMENÉUTICA PARA LA EDUCACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO VALOR GERENCIAL EN EL CONTEXTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL





Capítulo V.

Dimensiones de la metahermenéutica para la educación de la responsabilidad social empresarial como valor gerencial en el contexto de la cultura organizacional

Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo y Rubén Argenis Castillo Oropeza y
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

En principio, la cultura empresarial lleva consigo el aspecto axiológico para los efectos internos de la organización, así como también para el entorno, pues la cultura empresarial según Stoner, Freeman y Gilbert (1996: 198) representa “la serie de entendidos importantes, como normas, valores, actitudes y creencias, compartidos por los miembros de la organización”, y que por lo tanto, se puede decir que tiende a convertirse en una referencia de la conducta de la organización como sujeto colectivo.

En esta organización se intensifica cada vez más la necesidad hacia la humana condición, donde los sentimientos, las emociones se conjugan en el nuevo significado del humano, “como si fuera un punto de un holograma, llevamos en el seno de nuestra singularidad, no solamente toda la humanidad, toda la vida, sino también casi todo el cosmos, incluyendo su misterio que yace sin duda en el fondo de la naturaleza humana” (Morín, 2000: 55-56). Por ello la inclusión de todo nuestro transcurrir histórico hace presente la complejidad del humano como sistema abierto, propuesto por von Bertalanffy citado en (Martínez, 2007) manifestando:

...desde el átomo hasta la galaxia –dice von Bertalanffy (1981)– vivimos en un mundo de sistemas en todos sus niveles: físico, químico, biológico, psicológico y sociocultural, es decir, que “todo está relacionado con todo” y, por ello, puede ser impredecible, violento y dramático; un pequeño cambio en un parámetro puede hacer variar la solución poco a poco y, de golpe, saltar a un tipo totalmente nuevo de solución, como cuando, en la física cuántica, se dan los “saltos cuánticos”, que son un suceso absolutamente impredecible que no está controlado por las leyes causales, sino solamente por las leyes de la probabilidad. (pp. 127-128).

Por ello, así como la sociedad es vista como sistema abierto, también los valores ya no pueden ser explicados linealmente (causa-efecto), debido que son fundamentados en esta sociedad, y lo más importante es que estos valores deben ser compartidos y estén acordes a la humanización del hombre, pues si bien es cierto que nos regulan un cúmulo de leyes, normas, procedimientos y reglas, los valores aunque no necesariamente deban estar por escrito, ellos norman la interacción de los miembros de la colectividad, que por ser compleja, muchas veces desembocan en un caos, que conlleva a desarrollar un nuevo orden social.

Este orden de la sociedad se sustenta en el “principio dialógico” (Morín y otros, 2006: 41) orden/desorden/organización, solo basta con pensar en lo descrito en los fenómenos biológicos en Lilienfeld (2004: 31-32) al decir que Bertalanffy demostró que “los organismos o células pueden

corregir las interferencias producidas experimentalmente y desarrollarse completamente como organismos. Así, al trasplantar brotes regenerativos de la cola de una salamandra acuática a una pata, no se origina una cola, sino una pata”, por ello, esta autopoiesis se traslada conceptualmente de la biología a la Gerencia, a las organizaciones, y en general a la sociedad, al igual que las teorías de Max Planck y el principio de incertidumbre de Heisenberg, donde ya ni la biología o cualquier otra ciencia, así como la sociedad y sus valores no encuentran explicación por los métodos de las ciencias físicas-mecanicistas.

La autopoiesis de la organización para la educación de la responsabilidad social empresarial

El caos en las células se auto-organizan (autopoiesis) y se regeneran para abrirse camino a un nuevo orden, igualmente los métodos se reorganizan y crearan un orden dentro del caos, para llevarnos a otro modo de pensar. De aquí, la necesidad de rediseñar los métodos y técnicas para hacerlas acordes con este alto nivel de complejidad, y dado que Morín, Ciurana y Motta (2006: 43) comentan que “es preciso tomar en cuenta que método y paradigma son inseparables. Toda actividad está en función de un paradigma que dirige una praxis cognitiva”, entonces, se hará necesario tener conciencia de los enfoques multi, inter y trans-disciplinario, es decir, completamente sistémico para conformar un nuevo orden metodológico, paradigmático, gerencial, etc.

En cuanto al prefijo “trans.”, según el diccionario de la Real Academia Española (2022) significa “al otro lado”; es decir ir más allá de una disciplina, que delimita sus campos específicos de acción para abordar y entender un determinado aspecto de la realidad como una especie de parcela aislada de las otras disciplinas. Al contrario, hoy se requiere la organización de los conocimientos como una especie de proceso continuo como la caja negra de producción, donde los insumos se convierten en productos y a su vez los productos se convierten en insumos, es así como se desdibujan los valores y se transfiguran en la sociedad y viceversa. En tal caso, lo ideal es tener la “cabeza bien puesta” como la define Morín (2002: 26) al expresar que es una “cabeza que es apta para organizar los conocimientos y de este modo evitar una acumulación estéril”. De esta manera, la forma de pensar de la sociedad ha ido de la fragmentación del conocimiento (unidisciplinaria) a lo transdisciplinario, dado que la fragmentación ha sido incapaz por sí sola de comprender las realidades complejas, las interrelaciones y las interconexiones de muchas disciplinas como la biología, la psicología, la economía, la sociología, la política, la cultura y la ecología, hacen de ello un proceso más complejo.

Como se dijo en los párrafos iniciales esta complejidad se presenta dado que nuestra realidad en todos los ámbitos (cultural, político, económico, social, educativo, ético, entre otros) está constituida por muchas variables interactuantes, donde no existe una linealidad perfecta, por lo que la educación se debe transformar en aras de esta transversalidad de las ciencias, lo cual lleva implícito un proceso complejo. Bien dice Guédez (2004: 77) al respecto que “la ética se comunica a través de la palabra, pero se ‘enseña’ y ‘aprende’ mediante los actos y el modelaje”. pero hoy debemos pensar en cómo llegar a un metamétodo y a un metalenguaje, donde sus valores insertos sean aceptados universalmente. En el lenguaje de la filosofía hermenéutica de Habermas (1984) considera posible lograr una hermenéutica “trascendental” (o meta-hermenéutica) que logre salir de los preceptos hermenéuticos de Gadamer, cuyos análisis parten

de las presuposiciones de fondo, que sostienen el consenso comunicativo, y provienen del mundo de la vida.

Lo cual puede verse en las distorsiones desiguales de poder, en el contexto lingüístico sujeto y objeto de las organizaciones entre la responsabilidad social o responsabilidad moral, por lo que se está produciendo una asimetría entre los agentes sociales de la comunicación, puesto que no se estará partiendo de un verdadero consenso, y, por lo tanto, estaremos en presencia de una comunicación ideológicamente distorsionada.

Así, si se tiene en cuenta que la comunicación entre la responsabilidad social y la responsabilidad moral está distorsionada cuando está basada en relaciones ideológicamente fijadas por el Estado o por organismos gubernamentales, pero en principio susceptibles de cambio, por lo que en términos de Habermas (ob. Cit) se comprende que gran parte de nuestras acciones comunicativas, destinadas al entendimiento de la internacionalización de la responsabilidad moral, están distorsionadas, es decir, no están basadas en un verdadero consenso. Pero, ¿cómo puede alcanzarse este verdadero consenso? Habermas dirá que solo podrá alcanzarse en una sociedad libre de dominación, pero la libertad en gran parte está supeditada a la educación, por lo tanto, ya no es una mera cuestión comunicativa, sino que también se vuelve política, y en un punto, cognitiva.

Es por ello que es necesario el consenso en los valores, al ser compartidos por todos, se llega a procesos de socialización concatenados a la educación, por estar inmersos en una sociedad transcompleja, siendo así Lanz (2001: 172) comenta que “el advenimiento de la transcomplejidad significa en la experiencia práctica y en las formas del pensamiento una poderosa transfiguración que conjuga una amplia gama de revoluciones micrológicas que vienen ocurriendo en los pliegues transversales de la sociedad.”

Estos pliegues recaen sobre la educación como pilar fundamental y motorizador de cualquier economía, pues ella siembra las semillas de los futuros frutos a cosechar. Por lo que se debe reflexionar en una educación para una Gerencia plural, donde su educación formal e informal le permita recibir información para moldear e interpretar su realidad. Ante esto, Ibañez (2004) plantea que:

...De la educación formal e informal de un país depende en gran medida el grado de desarrollo de la misma, pues con la indagación e investigación, se logra avanzar en las herramientas tecnológicas en general, que hacen pasar de un estadio de vida a otro, alimentando a la sociedad del conocimiento. El rol del Estado es fundamental en el campo de la educación formal, cuando toma conciencia de la importancia que tiene para el desarrollo integral como orden social y para la difusión de la uniformidad de un marco ideológico definido como la que explica y le da coherencia interna al movimiento de la sociedad. (pp. 168-169).

Igualmente, el rol de las organizaciones transcomplejas definido por Lanz (ob. Cit: 174) como “modos de agenciamiento colectivo donde se instauran nuevas formas de negociación de conflictos” requieren de una efectiva Gerencia que debe estar preparada para que fluya el

dinamismo que implica la transversalidad de la sociedad, de los paradigmas, de las ciencias, de las disciplinas y del mismo ser.

Esto hace recordar a Hegel (2000: 47) cuando afirma que “Debemos estar convencidos de que lo verdadero tiene por naturaleza el abrirse paso al llegar su tiempo y de que sólo aparece cuando éste llega, razón por la cual nunca se presenta prematuramente ni se encuentra con un público aún no preparado”

Esto permite reflexionar acerca de la preparación de la Gerencia de las organizaciones para trabajar transdisciplinariamente, es decir, a través de disciplinas que se integran recíprocamente, donde se enlazan con una especie de cinta imaginaria, donde se nutre una de la otra, donde se ejercen interacciones que pueden desembocar en la transformación de la misma, desplazándose hacia el progreso y a la superación de obstáculos de manera continua y progresiva en cada una de estas acciones e interacciones.

Definitivamente, eso plantea una crisis del pensamiento, una incertidumbre en la forma de hacer su gerencia, estamos ante la presencia de una gerencia caótica, pero somos capaces de organizarla. Tal es así, que Morín (2002: 60) dice que “Aprendimos que todo lo que es, sólo pudo nacer en el caos y la turbulencia y que debe resistir a enormes fuerzas de destrucción. El cosmos se organizó al desintegrarse”

De lo anterior se desprende que, así como hemos transcurrido en nuestro pasado por revoluciones de distintos ídoles (Revolución francesa, Revolución Industrial, entre otras) en esta Gerencia emergente necesita educarse con un pensamiento transdisciplinario humanístico, por consiguiente, estamos ante una Revolución del pensamiento. Por lo anterior, y en contribución a ello, Ibáñez, Castillo y Mujica (2023: 80) exponen una propuesta de un metamétodo que lo denominan “el método de la cinta del pensamiento o metahermenéutica”, en ella se explica la importancia de hilvanar la hermenéutica tanto en los métodos cualitativos como en los métodos cuantitativos para la formación gerencial y epistemología de la Responsabilidad Social como un valor organizacional, considerando a De Garay (1997) cuando expresó que el objetivo último de la actividad económica es ético: el bien del hombre. En este sentir, es oportuno hacer referencia a lo planteado por Drucker (1996), en relación a como se reflejan los sistemas de valores de las organizaciones en la Sociedad:

Cada organización tiene un sistema de valores que es determinado por su tarea. En todos los hospitales del mundo, el cuidado de la salud se considera el bien máximo. En todas las escuelas del mundo, aprender se considera el bien máximo. En todos los negocios del mundo, la producción y la distribución de bienes o servicios se considera el bien máximo. Para que la organización cumpla una alta norma de desempeño, sus miembros tienen que creer que lo que ella está haciendo es, en fin, de cuentas, la contribución de la cual depende todo lo demás en la comunidad y en la sociedad. (p. 78)

De esta manera, la responsabilidad que tienen las organizaciones para con la sociedad y para con el entorno natural en los que se encuentran insertas, es, en última instancia, una

responsabilidad moral. En otras palabras, hablar de responsabilidad social de las empresas implica, necesariamente, hablar de una gerencia centrada en valores en cual subyace la dimensión teleológica de la maximización de beneficios, porque sin ellos no se podría considerar abarcar la socialización de los mismos, con las consecuencias de la responsabilidad sujeto-objeto, por ello en este debate es importante considerar lo postulado por el premio nobel de economía Friedman (1985) al exponer:

...un negocio sólo tiene una responsabilidad: el rendimiento económico. Ese rendimiento es la primera responsabilidad de un negocio. En efecto, un negocio que no muestre una utilidad igual por lo menos al costo del capital es irresponsable; desperdicia los recursos de la sociedad. El rendimiento económico es la base sin la cual un negocio no puede cumplir ninguna otra responsabilidad, no puede ser un buen empleador, ni un buen ciudadano, ni un buen vecino (p. 80)

Pero también es cierto que es necesario, la educación en valores de la gerencia de las organizaciones, es decir, con un método meta hermenéutico, es decir con la meta incorporada a lo primordial que es mantenerse en vida, y para ello los preceptos pasan de lo económicamente sustentable, a lo socialmente sustentable incorporando la dimensión de la preservación de la vida como principios de defensa ecológicos, del medioambiente, los cuales son necesarios al proyecto universal de planeta, donde todas las organizaciones tienen un destino.

Cuadro 6 Expresiones desde el estado del desarrollo de la RSE en las teorías administrativas

Teoría científica	(Town, Taylor, 1900),
"la mejor forma de organización es la que permite medir el esfuerzo individual"	
Teoría funcional	(Fayol, 1916)
"la mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos"	
Teoría burocrática	(Weber, 1924),
"la mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica en sus empleados y gestores."	
Teoría de las relaciones humanas	(Mayo, 1920; Follet, Maslow, 1954; Herzberg, 1966; McGregor, 1957)
"la mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar"	
Teoría de los sistemas cooperativos	(Barnard, 1938)
"la mejor forma de organización es la que asegura la cooperación de los miembros que la conforman, mediante un trato justo y beneficios recíprocos"	
Teoría de los sistemas	(Bertalanffy, Katz, Rosenzweig)
"la mejor forma de organización es la que coordina armónicamente los diferentes subsistemas que definen el sistema organizacional"	

Fuente: Elaboración propia a partir de Mujica, Ibañez, Castillo, Estrada y Cervantes (2022).

De hecho, se ha visto cómo ha cambiado y se han incorporado nuevas teorías y prácticas gerenciales en las ciencias administrativas y gerenciales desde la teoría clásica de la administración hacia otras teorías relevantes que funcionaron de acuerdo a los principios éticos universales como son: el bien, la utilidad, la rectitud, la justicia, la humanización, entre otros, de acuerdo a su episteme, y que se puede observar en las expresiones desde el estado del desarrollo de la responsabilidad social de las empresas (RSE) en las teorías administrativas.

Cuadro 7 Expresiones desde el estado del desarrollo de la RSE desde la teoría del comportamiento

Teorías Administrativas	Figuras Principales
Teoría del comportamiento	(March y Simon, 1961; March, 1965; Simon 1979 y 1984)
"la mejor forma de organización es la que permite que los empleados de todos los niveles tomen decisiones y colaboren en el cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a su nivel de influencia y autoridad"	
Teoría política	(Selznick, Pfeffer, Croazier),
"la mejor forma de organización es la que crea colaciones entre los diferentes grupos de interés que existen en ella, y gestiona de manera positiva el conflicto"	
Teoría del desarrollo organizacional	(Lewin, McGregor)
"la mejor forma de organización es la que promueve el cambio planeado basado en intervenciones, en las que la colaboración entre distintos niveles organizacionales es posible"	
Teoría de la contingencia	(Burns, Slater, Woodward, Child),
"la mejor forma de organización depende de la tecnología, tamaño y medio ambiente"	
La teoría de la población ecológica	(Hannan y Freeman, 1977, 1984)
"la mejor forma de organización es la que consigue adaptarse al entorno y seguir operando con eficiencia"	
La teoría institucional	(Di Maggio, Powell, 1983; Meyer, Rowan, 1977)
"la mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar"	

Fuente: Elaboración propia a partir de Mujica, Ibáñez, Castillo, Estrada y Cervantes (2022).

Aunque las teorías de la administración clásica pudieran considerarse con base teleológica y cero humanista, es de recordar que Frederick W. Taylor ha sido uno de los autores peor interpretados de la historia de las ciencias administrativas, tal como manifiesta Rodríguez (2017) Taylor se esforzó mucho en tratar de explicar durante su vida que su revolución era mental, y en particular en su testimonio ante el Congreso de EE UU insistió que su metodología del trabajo no consistía en una medición de tiempos y movimientos del operario, sino que diseñó los medios técnicos apropiados para realizar la labor estudiada con un fundamento científico. Al respecto, Kanigel, 1997 citado en Rodríguez (2017):

Los últimos consejos que ofreció TAYLOR a LOUIS RENAULT es que debería utilizar de tres a cinco años siguiendo los postulados de su aproximación científica al trabajo antes de la implantación del nuevo diseño. Consejo que RENAULT no secundó y quiso conseguir unas ganancias inmediatas en productividad aplicando la tecnología de tiempos y movimientos y lo único que consiguió fue una huelga de trabajadores. En la empresa Michelin, por el contrario, se siguieron los consejos de TAYLOR al pie de la letra alcanzando una gran prosperidad y llevando a efectos prácticas de responsabilidad social que todavía hoy llaman la atención, como la creación de escuelas de aprendices, formación de ingenieros, dotación de bibliotecas, construcción de viviendas sociales para el personal. Unos logros sociales que todavía hoy pueden contemplarse en la sede de la empresa Michelin en la ciudad de Clermont-Ferrand (KANIGEL, 1997). (p. 5)

Cuadro 8 Continuación de las expresiones desde el estado del desarrollo de la RSE

Teoría del costo de transacciones	(Williamson, 1975, 1985),
“la mejor forma de organización es la que minimiza los costos de transacción”	
La teoría de los recursos y capacidades	(Barney, 1991),
“la mejor forma de organización es la que gestiona más racionalmente sus recursos y capacidades”	
La teoría de la agencia :	(Rumelt, Schendel y Teece, 1991)
“la mejor forma de organización es la que crea los mecanismos que previenen que el agente actúe a favor de sus propios intereses y lo premia si actúa a favor de los intereses de la organización”	
Teoría del caos determinista	(Cambell, 1993)
“la mejor forma de organización es la que gestiona la variabilidad caótica de la organización a través de su complejidad”	
Teoría de los sistemas alejados del equilibrio	(Prigogine)
“la mejor forma de organización es la que puede adaptarse y auto-organizarse”	
Teoría de los sistemas complejos adaptativos	(Kauffman, 1995),
“la mejor forma de organización es la que permite ajustes continuos de sus elementos entre sí y con su entorno”	
Teoría de la autocrítica organizada	(Maturana y Varela, 1980),
“la mejor forma de organización es la que crea una red de procesos u operaciones que pueden crear o destruir elementos del mismo sistema, como respuesta a las perturbaciones del medio”	

Fuente: Elaboración propia a partir de Mujica, Ibañez, Castillo, Estrada y Cervantes (2022).

Como se observa, cambios sustanciales presentes en estas teorías administrativas se han incorporado la dimensión económica, social, medioambiental, como dimensiones recogidas por las Naciones Unidas para un desarrollo sostenible, e incrementando a la dimensión institucional en el año 2001, bien se recuerda la definición de la RSE por la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE) (2002), como aquella que integra las empresas a las preocupaciones sociales incluyendo la educación esperanza de vida y las preocupaciones de su entorno medioambiental e institucional en sus operaciones. Ahora bien, también no se puede optar por un paternalismo de cambio del Estado por la empresa, pues el avance de las expresiones debería continuar a lo que la sociedad también le puede ofrecer a la empresa además del ofrecimiento en el mercado de

factores de producción, deberá ir acompañado del talento humano en su responsabilidad social individual (RSI), que conforme el capital ético, y en consecuencia un capital social para hacer viable a la empresa, es una relación de intercambio de sujeto-objeto y viceversa para lograr la humanización de la empresa.

Por lo tanto, el avance del pensamiento o cinta metahermeneutica deberá incorporar dimensiones que permitan humanizar la empresa y preservar el medio ambiente. Estos comportamientos laborables aplicables, de derechos humanos y de desarrollo sustentable llevaron a la comprensión de la necesidad hacia una actitud preactiva de las organizaciones hacia la Responsabilidad Social Empresarial, y dado que el contexto de la sociedad actual ha favorecido el impulso a mantener la organización en el mercado en un entorno globalizado y altamente competitivo, muchas veces éste parece cambiar la definición de los valores, ajustándose a la sociedad emergente.

Las dimensiones de la metahermenéutica para la educación de la responsabilidad social

Los ajustes a esta sociedad emergente el estudio del capital ético es de vital importancia en la organización, no en vano Guédez (2004: 49) expresa que “es imposible apostar a favor del éxito de una empresa independientemente de la lealtad y de la honestidad de la gente”. La cita anterior se fundamenta en el ideal de la actitud de la gerencia, ya que éstos como capital intelectual deberán promover la creatividad, y ésta debe estar íntimamente ligada al compromiso y al capital ético asegurando la lealtad, la responsabilidad social y la excelencia empresarial en base a una buena reputación en el mercado, al respecto Gómez (2010: 17) expresa ir más allá, “Responsabilidad moral más que social”.

La responsabilidad social definida por Gómez (ob. Cit.) como la preocupación por problemas concretos, programas sociales para tratar de resolver problemas específicos de la sociedad, los cuales deberían pasar a la responsabilidad moral, como problemas espirituales, específicamente ética, del ser humano, pues no basta con realizar programas de responsabilidad social si se está dañando a la sociedad con su comportamiento, en este caso se estará haciendo el bien sin que cueste mucho esfuerzo.

Por lo anterior, la dimensión moral aparece para Gómez (2010: 19) cuando se toma la decisión de hacer el bien, aunque las condiciones del entorno no sean favorables a la misma, y en consecuencia, sea probable la disminución de sus beneficios. Por ello, se trata de realizar un esfuerzo que va más allá de la compensación por un daño o de tranquilizar la conciencia, pues “el verdadero problema es qué hace usted cuando la realidad pone a prueba esos valores”. Es indudable, que los valores y más aún, las decisiones morales no se pueden pagar; es así como las prácticas gerenciales deberían fundamentarse en la toma de decisiones morales ante las crisis del entorno, por lo que más allá de una obligación coercitiva, se entienda a la responsabilidad por convicción, internalizando en su espíritu el comportamiento moral que no solo beneficien a la empresa y sus socios, sino a la población en general.

Debido a estas presiones del entorno se hace necesario saber ganar al capital moral organizacional, quienes ejercen un gran poder para el éxito, induciendo sus decisiones como legado espiritual al practicar el comportamiento moral en el mercado, signado por el entorno

globalizante y con una estructura cambiante hacia las redes, donde se pierde la importancia de los activos físicos, pero donde es imprescindible una responsabilidad por el estado actual de las sociedades y una obligación moral ante las amenazas de deterioro ambiental y ecológico, del impacto del clima, de los consumos de energía, de los problemas sociales de desigualdad y pobreza.

De esta manera, del meta relato se ha obtenido las dimensiones que conforman esta cinta de pensamiento o metahermenéutica, en el cual es fundamental que las organizaciones obtengan un retorno a su inversión con beneficio a los stakeholders y en ese retorno es inexorable incluir el retorno al equilibrio a las sociedades, donde actúen las organizaciones en conjunto con los gobiernos y las comunidades, para lograr avances en las siete materias de la Organización Internacional de Normalización (2010) ISO 26000 sobre: derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad, con la visión de una convivencia sustentable.

Pero además de ello, la responsabilidad social de las organizaciones, recoge, desde este punto de vista, preceptos de la mecánica cuántica pues el individuo como responsabilidad social individual (RSI) lleva consigo micro partículas conocidas como átomos y por lo tanto, poseen fracciones electrón-voltios que pueden provocar cambios en nuestras emociones, importantes de considerar en sesgos no solamente cognitivos y emocionales. Además de ello, se incorpora como dimensión: al ambiente, dada la importancia que ello requiere en la actualidad para proteger y desarrollar nuestro sistema de convivencia planetaria, por lo que será necesario en el método metahermenéutico mencionar el plan de acción de acuerdo a teorías administrativas expuestas, y que, para el estudio de la responsabilidad social orientado a la responsabilidad moral como valor organizacional, se propone las siguientes dimensiones:

Individuo: autodestrucción del hombre

Político: sistema de integración global que no ha mostrado solidez en lo jurídico y político. El poder político – militar en nuestro tiempo es aún un “regulador” de las “condiciones de existencia” de ese “sistema global”

Económico: la economía global es asimétrica y las diferentes formas institucionalizadas de integración económica no poseen el mismo espacio en el mercado mundial.

Social: inadmisibles la regulación de los procesos sociales por la vía de la guerra, la injusticia y la inequidad no es suficiente el tipo de integración, (regional o global) que se basa solo o fundamentalmente sobre bases económicas.

Ambiente: el uso de armas y la contaminación del medio ambiente y del ecosistema.

- *Deuda ecológica por deuda externa:* existe un comprobable deterioro de la paz ambiental del planeta, visiblemente notorio a partir del crecimiento industrial de los países desarrollados desde los años 50 del siglo XX. En medio de ese crecimiento desordenado se establecieron nuevas relaciones de dominación por medio de la necesidad de colocación de excedentes de producción, dando origen a la consolidación de la deuda

externa. Paralelo a este crecimiento se sentaron las bases del proceso de calentamiento global, transfiriendo las consecuencias a todo el planeta y especialmente a los países deudores. Esto se traduce, para los países en desarrollo en una doble imputación, por un lado los costos transferidos y por otro lado, los intereses generados por concepto de un crecimiento descontrolado y originado a su vez por los países acreedores.

- *Pobreza y el medio ambiente:* el crecimiento demográfico, consecuencia de la disminución en la mortalidad infantil y la mayor longevidad derivada de las mejoras en la atención médica y aunado a la imitación de patrones de consumo errados, ha exigido explotar de manera irracional los recursos naturales, eliminando bosques, contaminado cuerpos de agua e inutilizando tierras agrícolas lo que ha afectado la biodiversidad, los hábitats y los suelos. Los ecosistemas han comenzado a acusar daños considerables en intensidad y extensión lo que los inhabilita para la producción de alimento. Este manejo irracional de los recursos naturales, empeñado en satisfacer necesidades ficticias y acumular bienes superfluos, lejos de mejorar la calidad de vida ocasiona más pobreza al destruir los espacios que son fuente de vida.
- *Educación:* los pueblos serán dueños de su vida y de su tierra cuando la conozcan, la respeten y la amen. Solo la educación de calidad en el campo de las ciencias naturales y sociales, la tecnología y la innovación y en valores hará realidad este sueño a través de la educación en el compromiso y la solidaridad con sus conciudadanos, el conocimiento y el respeto a sus tradiciones, su historia y su ambiente, unido al cuidado y manejo sustentable de los recursos naturales llegarán a ser realmente libres. La educación necesaria debe promocionar la responsabilidad compartida entre todos los ciudadanos y ciudadanas en el cuidado del ambiente; el respeto hacia todos los seres vivos y la promoción de la cultura de la vida como parte integral de nuestra condición latinoamericana y caribeña.

Religioso: desigualdad, ausencia de libertad, respeto a la vida humana, guerras.

Tecnológico: la panorámica actual de los problemas bioéticos, con relación al hombre, se puede resumir en tres campos. En primer lugar, las cuestiones que se refieren a la manipulación de la vida humana naciente y la dignidad de la procreación. Otra área se refiere al valor de la vida humana que decae, del ser humano débil, o discapacitado, etc. Y un tercer aspecto, son las manipulaciones de la corporalidad, como la esterilización, o la posibilidad, más o menos remota, de intervenir en la identidad genética con la clonación, o la ingeniería genética.

En general el avance tecnológico actual carece de orientación, y en algunos aspectos se impone, por razones éticas, una limitación de la investigación biomédica, o de la intervención manipuladora. Se requiere una referencia clara para poder llevar a cabo un juicio moral en las cuestiones que plantea la manipulación de las personas y de la vida humana, más allá de la mera utilidad de un metaverso o de la revolución 4.0, que necesitan ser fundamentados en valores, dada la integración de estas dimensiones, y de la cual pudiera extraerse formas de medición y cuantificación para el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

Es por ello, que se plantea utilizar estas dimensiones en un método metahermenéutico que logre transformar a la Gerencia y ella al método, con la finalidad de comprender un pensamiento transdisciplinario humanístico, que logre integrar todas las disciplinas coherentemente y lógicamente para que trabajen en forma sistémica, y de esta manera transformar la forma de actuar y de interactuar entre los integrantes de la sociedad y hasta las modalidades o expresiones conceptuales, genéricas o específicas para lograr una nueva forma de relación y de identificación de los valores que faciliten la construcción y transformación de una plataforma epistémica mental y vivencialmente compartida en la sociedad.

CONCLUSIONES

Con estas dimensiones se pretende ampliar la concepción metahermenéutica para la educación de la responsabilidad social empresarial como valor gerencial en el contexto de la cultura organizacional, con dos argumentos a favor de esta idea, por un lado el hecho de que la *libertad para el bienestar basado en la responsabilidad moral* de las organizaciones sin ser obligados a realizar la misma, es decir, las oportunidades reales y no solo aquello realmente logrado por responsabilidad social, es algo a tener en cuenta a la hora de evaluar situaciones sociales sustentables; debido a que lo impuesto como castigo, no logra calar como valor, pues se debe ejercer la reflexión partiendo de la libertad de elegir tiene por sí misma. Un ejemplo que utiliza reiteradamente el premio nobel de economía Amartya Sen es la diferencia existente entre el ayuno y el hambre involuntaria, en este caso lo hacemos análogo a la responsabilidad moral y la responsabilidad social.

De esta forma si, como en el ejemplo anterior, se parte de los funcionamientos de una organización, lo que se verá será sólo la combinación elegida de entre todas las combinaciones alternativas de quehaceres y seres, que puede ser elegida por la organización, donde no solo se propone una nueva métrica para juzgar el bienestar y hacer comparaciones interpersonales: las realizaciones, funcionamientos y capacidades de los individuos, sino que conjuga lo histórico de los aportes para la conformación del sistemas de valores como la ética protestante de Weber, o las prioridades confucianas, que desempeñaron un papel en el impulso de la RSE.

En este sentido, se destaca la relevancia de la RSE, pero no con el mismo significado desde el entendimiento del desarrollo del mismo, sino desde el punto de vista del enfoque del desarrollo de la RSE con libertad, esta última es una ética que destaca sobre todo su dimensión humana (individuo); y la capacidad es un tipo de libertad para conseguir los diferentes estilos de vida en virtud a la valoración que le otorguen el razonamiento de las personas a la RSE.

En este ámbito, la cultura organizacional debe estar enfocada no sólo a la importancia de la RSE por la utilidad que se deriva de ello, sino por el tipo de organización que puede llegar a ser cuando entiende su responsabilidad moral, lo cual resalta el enfoque de las capacidades (todo aquello que una organización es capaz de hacer o ser). Por ello, se destaca que, la cultura organizacional ha de desempeñar un rol relevante en el desarrollo de la RSE, pero no ha significado lo mismo en el cual ya no se busca dar una dádiva o realizar una donación a un grupo de agentes sociales, sino tomar decisiones éticas, que genere valor y beneficios sostenibles tanto para la sociedad como para la organización. En este caso, se considera ambos roles de la cultura,

es decir aquellos dirigidos a funciones instrumentales que promueven la RSE, y también, aquellos que promueven el cumplimiento de objetivos valorados por la gente de acuerdo a su razonamiento para valorar objetivos específicos como el calentamiento global, el acceso al agua, la preservación de la biodiversidad de las especies, la movilidad humana o migraciones, la libertad cultural.

Por ello se propone una ampliación de las dimensiones para la educación de la responsabilidad social empresarial como valor gerencial en el contexto de la cultura organizacional a no sólo a lo interno como individuo, sino también a sus entornos económicos, políticos, sociales, ambiente, religioso y tecnológico, para lo cual se necesita alianzas multisectoriales propios del modelo de innovación de la pentahelice del desarrollo deseado, puesto que no se trata de que la organización trabaje con la escuela vecina, sino con el sistema general de educación, para buscar el impacto y beneficio a gran escala sin ignorar las consideraciones distributivas y otros elementos valorativos de las personas.

REFERENCIAS

- Castillo, R; e Ibáñez, N., (2007). *El sistema generalizado de preferencias para las organizaciones en el contexto del desarrollo sustentable*. Comala, Caracas, Venezuela
- De Garay, J. (1997). *Los códigos éticos de las empresas. Sociología para la empresa*. Madrid: McGraw-Hill
- Drucker, P. (1996). *Drucker, su visión sobre: La Administración, La organización basada en la información, la economía, la sociedad*. Bogota: Grupo Editorial Norma.
- Friedman, M. (1985). *Una Función de la Teoría del Consumo*. Alianza Universidad de Madrid.
- Gómez, E. (2010). ¿Responsabilidad Social o moral de la empresa? En: V. Guédez (Comp.), *Responsabilidad social empresarial. Visiones complementarias. Hacia un modelaje social*. (pp. 40-45). Venezuela: Venamcham-Grupo Intenso.
- Guédez, V. (2004). *La ética gerencial. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas*. Venezuela: Planeta, S.A. 3ª ed.
- Habermas, Jürgen (1984). *Conocimiento e interés, en Ciencia y técnica como "ideología"*, Madrid: Tecnos.
- Hegel, G. (2000). *Fenomenología del espíritu*. Fondo de Cultura Económica. (7ª reimpresión). España.
- Ibáñez, N. (2004). La evolución de la ética del líder en la organización actual dentro de un sistema económico capitalista. *Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones*, 4 (1), pp.167-172

- Lanz, R. (2001). Diez tesis sobre cultura organizacional transcompleja. En Rigoberto Lanz, (Ed.) *Organizaciones transcomplejas*. (pp.161-176) sentido, Caracas. Venezuela.
- Lilienfeld, R. (2004). *Teorías de sistemas: orígenes y aplicaciones en ciencias sociales*. (The rise of Systems theory. An ideological análisis, Trads.) Trillas, S.A. de C.V. (5ª reimpresión)., México.
- Martínez, M. (2007). Conceptualización de la transdisciplinariedad. *Poli*, 16, [En línea], En: <http://journals.openedition.org/polis/4623>[Consulta: 2023, Abril 18]
- Morín, E. (2000). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Caracas: Cipost Faces Ucv-Unesco Iesalc.
- Morín, E. (2002). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento* Editorial Nueva Visión. (4ª reimpresión). Buenos Aires, Argentina.
- Morín, E., Ciurana, E. y Motta R. (2006). *Educación en la Era Planetaria*. Gedisa S.A., España.
- Mujica, M.; Ibañez, N.; Castillo, R.; Estrada, R.; y Cervantes, L. (2022). *El Discurso Epistemológico de la Administración desde América Latina*. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Organización Internacional de Normalización (2010). *Guía de Responsabilidad Social ISO 26000: 2010 (es)* En <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es> [Consulta: 2023, Abril 6]
- Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. (1996). *Administración*. 6a ed., Prentice Hall Interamericana, S.A., México.

CAPÍTULO VI

SIGNIFICADO Y EVALUACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Capítulo VI.

Significado y evaluación de la responsabilidad social empresarial

Amaire Josefina Mora Guerrero y Alberto José Cadevilla Soto
Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
«Ezequiel Zamora» (UNELLEZ), Portuguesa, Venezuela.

Responsabilidad: su significado y origen

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2018: párr. 1-4), en su primera acepción la responsabilidad debe ser entendida como “cualidad de responsable;” denota un carácter distintivo de la acción humana, característica de la conducta humana que puede estar presente o ausente. La segunda es “deuda, obligación de reparar y satisfacer;” connota imperativo legal y efectivo. La tercera la entiende como “obligación moral”, implica deber imperativo moral y ético. La cuarta es “capacidad (...) para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”; alude al ejercicio pleno de la libertad.

A ello se agrega, explica Guédez (2008), cuatro formas de entender la responsabilidad que devienen de la tradición filosófica occidental, que, indubitadamente, aluden a su origen como valor y componente de la ética individual y moral colectiva. De hecho, en la tradición filosófica kantiana la responsabilidad se asocia a la libertad en tanto y en cuanto responde a la capacidad de la persona de decidir libremente sus actos y, por ende las consecuencias de los mismos; convirtiéndose, entonces, en un imperativo categórico: la libertad es la capacidad del hombre de escoger y decidir entendiendo la magnitud de su elección. En ese sentido, en el Cuadro 9 se presentan las comprensiones de la responsabilidad.

Cuadro 9 Comprensiones de la responsabilidad

La responsabilidad entendida como:		
Respuesta	Es	Ante lo que se hace y lo que no se hace.
Rendición de cuenta		De las consecuencias de las decisiones y actuaciones en todo momento y ante cualquiera.
Compromiso		Consigo mismo para dar sentido a la vida y atender los deberes.
Imputabilidad		Por hacer algo incorrecto, imprevisto, anormal, fuera de contexto

Fuente: Adaptación de Guédez (2008: 35-36)

Responsabilidad social: su significado y evolución

La responsabilidad social, establece García-Perdiguerro (2003: 72), debe ser entendida como “el compromiso, obligación y deber que poseen las personas, individual o colectivamente como parte de la sociedad, de contribuir con sus acciones a superar los problemas sociales, ambientales y económicos que afectan a la humanidad”. Así, tiene dos vías para su ejercicio: una, actuando, sería responsabilidad social en sentido positivo; otra, no actuando, sería responsabilidad social en sentido negativo. Además, el carácter de la misma va a depender del ámbito desde donde se

realiza; cuando la realiza una sola persona es responsabilidad social individual, cuando se realiza por el personal de una empresa es empresarial, del gobierno es gubernamental, de una universidad es universitaria.

La evolución de la responsabilidad social, explicita García-Perdiguero (ob. Cit), puede asociarse con el devenir del hombre en la sociedad y su compromiso/obligación hacia la misma; tomando para ello las reglas o normas aceptadas socialmente como adecuadas o buenas. Esto se puede detallar en el Cuadro 10.

Cuadro 10 Evolución de la responsabilidad social

Época histórica	Concepto de responsabilidad social
Grecia Antigua	<i>Zoon politikón</i> –animal político–, el ciudadano debe participar en los asuntos de la polis, ese deber es su responsabilidad
Roma República e Imperio	<i>Via Romana</i> –la Manera Romana–, cumplimiento de las Virtudes Romanas, tanto en la vida pública como en la privada
Edad Media	<i>Vitam aeternam</i> –Vida eterna–, la responsabilidad del hombre estaba en cumplir cabalmente los mandamientos de la Iglesia Católica, respetar a Dios y amar al prójimo.
Edad Moderna	<i>Ratio principle</i> –La razón como principio–, promover el respeto al contrato social, como garantía de libertad y derechos.
Edad Contemporánea	Responsabilidad social e intergeneracionalidad.

Fuente: Cadevilla y Mora (2017)

Responsabilidad social empresarial (RSE): Su definición desde diferentes perspectivas

La RSE es definida por la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE) (2002), como

la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa 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 sus interlocutores. (p.13).

El Instituto Ethos (2007: 3) indica que la RSE “supone prácticas de diálogo y comprometimiento de la compañía con todos los públicos a ella ligados, a partir de una relación ética y transparente.” Se reconocer que es un modelo de gestión que, a su vez, explica Sogayares (2006:4), implica “fijarse metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, preservando los recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales La Organización Internacional del Trabajo (2006) señala que la RSE

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. (p.1).

En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible celebrada en Johannesburgo en 2002, recoge Núñez (2003: 7), se presenta una definición de RSE que busca articular las posturas de los diversos sectores involucrados en el tema del desarrollo, a saber: las organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, empresariales, los países en desarrollo y desarrollados; donde la RSE es el “desarrollo de las actividades de la empresa, asumiendo la responsabilidad de los impactos que genera, creando con ello valor para sus accionistas y la sociedad a través del empleo de buenas prácticas.”

En esta cumbre, plantea Núñez (2003: 5) se despliega un debate acerca de qué es y qué debe implicar la RSE. *World Business Council for Sustainable Development* hace hincapié en la contribución voluntaria que hace la empresa a la sostenibilidad en consonancia con sus stakeholders –grupos de interés– para una mejor calidad de vida de la sociedad. *Prince of Wales Business Leaders Forum*: resalta que son las prácticas empresariales transparentes y públicas que promueven y se fortalecen en la actuación ética respetuosa de sus actores involucrados. *Business for Social Responsibility* propone que la RSE debe ir más allá de lo esperado y establecido en ley, superar las expectativas sociales y tener una ética proactiva. Hoy día, la ISO 26000 apunta a que la RSE es hacerse cargo de los impactos generados con transparencia y ética, contribuyendo a superar los problemas socio-ambientales, mejorar la calidad de vida y hacerla un modelo de gestión que involucre a todos los actores, internos y externos, de la organización. En el Cuadro 12 se evidencia como es definida la RSE.

Cuadro 12 La RSE es definida como:

	Parámetro
Transparencia	Valores
Voluntaria	Respeto
Calidad de vida	Stakeholders
Ética	Más allá de la ley
Hacerse cargo	Impacto
Integrar	Desarrollo Sustentable

Fuente: Cadevilla y Mora (2017)

Origen y evolución de la responsabilidad social empresarial

El término RSE ha adquirido un entusiasmo fascinante en la sociedad, en la empresa, en el Estado y en los círculos académicos; en él se ha tratado de incluir muchas cosas. Pero, sólo con la crisis financiera mundial y los problemas de transparencia en el manejo del dinero de grandes compañías internacionales y sus implicaciones por la globalización, se ha profundizado la reflexión sobre el concepto. Como lo señala García-Perdiguero (ob. Cit), la expresión RSE es usada desde los años sesenta en los países anglosajones; no obstante, sólo es en los noventa cuando ha adquirido actualidad y relevancia, a partir del estudio y análisis de las relaciones que

se establecen entre la empresa y la sociedad, máxime cuando el debate sobre la globalización se ha centrado en sus repercusiones para todos los actores de la sociedad.

La RSE está inscrita dentro de las nuevas tendencias gerenciales que buscan dar cabida a la complejidad de la vida empresarial y, a su vez, generar en las empresas dinámicas sinérgicas que permitan su sostenibilidad y que sean más que fuentes generadoras de capital. Sánchez-Oro (2011), explica que la sociedad actual está marcada por la confluencia de tres hechos: la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación, la crisis económica del capitalismo y del estatalismo y el florecimiento de nuevos movimientos sociales; que han dado lugar a la sociedad red, la economía internacional global y la cultura de la virtualidad. Factores que reconfiguran el papel de la empresa en la sociedad, así como la necesidad de ésta de adecuarse mediante estrategias más competitivas, rentables y adecuadas a los intereses de todos; pues se les exige que se hagan responsables de su participación en la sociedad y de su papel como generadoras de riquezas, capital social y satisfactoras de necesidades.

Tendencias actuales en la práctica de la RSE

Mujica (2000), señala que las empresas como organizaciones sociales que prestan un servicio o satisfacen una necesidad se ven impelidas a mantener continuamente el liderazgo y la presencia en su sector y para ello deben generar nuevos procesos de responsabilidad hacia sus miembros, su entorno, sus beneficiarios y otros sin los cuales su actividad productiva no se podría realizar, debido a la globalización de la economía y de las relaciones sociales. Así, la RSE puede ser vista como estrategia de inserción y mantenimiento. Se ha venido convirtiendo, aclaran Moguel, Laguna, Camacho, Trejo y Gordillo (2012), en un elemento fundamental que procura la mejora continua de la organización; pilar de los nuevos paradigmas organizacionales que apuntan al desarrollo y pervivencia de la organización adaptándose al cambio y a los entornos dinámicos-fluidos que envuelven las relaciones humanas actualmente.

Es por ello que la RSE procura el mejoramiento de la calidad de vida de los individuos dentro y fuera de las empresas, posibilitando el desarrollo integral del individuo que, a su vez, favorece e incide en el desarrollo de la organización y la sociedad, mediante el entramado de relaciones basadas en axiomas morales y éticos. Debido a que, insisten Moguel, Laguna, Camacho, Trejo y Gordillo (ob. Cit: 53), “es preciso que las personas en las organizaciones tengan una nueva conciencia social”. La RSE puede parecer en principio moda, pero trata de definir y enmarcar prácticas sociales de la empresa, que resultan necesarias para ajustarlas a los cambios vertiginosos que ocurren y a la demanda social por actitudes más cónsonas con los desfavorecidos, el ambiente, los empleados y cualquier otro que se vea influido por la acción empresarial. En el Cuadro 13 se pueden visualizar las tendencias estratégicas de la RSE, en tanto en el Cuadro 14 se logran apreciar las tendencias instrumentales de la RSE.

Cuadro 13 Tendencias estratégicas e instrumentales de la RSE

Tendencia estratégica	Impacto
Transversalidad	En todas las etapas del negocio Redimensión de la cadena de valor
General	Incorpora a todo tipo de organización

Tendencia estratégica	Impacto
	Cómo, cuándo, con quién proceder
Fomento	Políticas públicas que estimulen la RSE - Guías Promover la creatividad y la competitividad
Complementariedad	RS de todos los <i>stakeholders</i> Corresponsabilidad
Igualdad	Género en los países desarrollados Social en los países en desarrollo
Competitividad	Ventaja competitiva Búsqueda de nuevas y mejores prácticas, innovación
Importancia	Consejos nacionales con representación plural

Fuente: Adaptación de Guédez (2008:163-167)

Cuadro 14 Tendencias instrumentales de la RSE

Tendencia instrumental	Impacto
Comités / <i>Staff</i>	Comités de RSE de alto nivel con asesores externos
Capacitación / Inducción	Cursos de ética y de responsabilidad social para todos los niveles Balances de sustentabilidad
Informes de gestión	Evaluación – mejoramiento Estándares e indicadores desagregados
Alianzas / Parternariados	Identificación, diálogo y alianza con los grupos de interés Transmisión y transferencia de las prácticas

Fuente: Adaptación de Guédez (2008:163-167)

Ventajas y desventajas de la RSE

Las ventajas de la RSE pueden ser analizadas desde dos planos: uno, el organizacional-estratégico, asevera Guédez (ob. Cit), en la medida que se incorpore a la naturaleza de la empresa, a su visión, misión, objetivos y políticas asegura el cumplimiento de estándares cada vez más elevados de responsabilidad que, a su vez, van generando rentabilidad, sostenibilidad y sustentabilidad. Ello se debe a la exigencia creciente de la sociedad y de los públicos interesados de mayor acción social empresarial, así de cómo corresponsabilidad en la superación de las situaciones que inciden el vivir en sociedad.

A partir de ello, se analizan las ventajas del plano instrumental, en la medida que el modelo de gestión de la RSE se transforme en prácticas gerenciales que involucren todo el proceso productivo se van mejorando los estándares de producción y calidad. Todo lo cual, asegura Guédez (ob. Cit), termina por garantizar: primero, identificación de los miembros de la organización con la misma, de la sociedad con la empresa; segundo, fidelización, la satisfacción de expectativas permite que las personas, tanto en lo interno como en lo externo, respalde a la organización; tercero, imagen, cimentada en una actuación comprometida con sus empleados y con la sociedad; cuarto, mejoramiento de la situación financiera, los saldos empiezan a ser considerados adecuadamente, convirtiendo factores intangibles en valores tangibles-cuantificables, lo que repercute en la reputación de la empresa.

Aunque la RSE per se no presenta desventajas, pueden emerger debido a la naturaleza polisémica del término y, como lo señala Acción Empresarial (2003) por la inadecuada implementación de sus prácticas. Así, pueden generarse dos situaciones: una, propia de las empresas, estas pueden diseñar e instrumentalizar acciones no cónsonas con lo que es la RSE para tratar de modificar situaciones financieras, eludir controles, ganar favores políticos a través de coimas, o cualquiera cosa que al momento consideren pertinente. La otra situación deviene del papel del Estado al condicionar, reglamentar y controlar la RSE se puede desvirtuar su naturaleza y, al mismo tiempo, limitar la posibilidad de sostenibilidad de la empresa, lo que acarrearía su desaparición y, por consiguiente, desnaturaliza el objeto.

Dimensiones de la RSE

La RSE posee dos dimensiones, la interna y la externa. La primera corresponde, explican Añez, Hernández, Silvestre y Gómez (2008), a la acción socialmente responsable con el recurso humano de la empresa. Implica la promoción de la capacitación y formación del trabajador, prácticas no discriminatorias, mejoramiento continuo del ambiente y de las condiciones de trabajo, gestión pública, transparente y eficiente de los recursos que maneja la empresa, entre otros elementos. La RSE interna está estrechamente vinculada con el desarrollo de prácticas, actividades, acciones y políticas que tienen por objeto el desarrollo, mejoramiento y ampliación de las condiciones favorables de los *stakeholders* internos –grupos de interés– que hacen vida dentro de la empresa, a saber: dueños, accionistas, directivos, empleados, trabajadores, sindicatos, entre otros.

Reyno (2006), explica que esta dimensión de la RSE alude directamente al desempeño socialmente responsable dentro del entorno interno de la empresa, donde se desarrollan sus actividades productivas y organizacionales; por tal motivo, se incluyen tanto las acciones que la organización desempeña dentro de dicho escenario como el *stakeholders* objeto del desempeño social. En virtud de ello, afirma Reyno (ob. Cit), se puede indicar que la RSE interna hace referencia a: primero, la necesidad de la empresa de proporcionar mejores condiciones laborales, remunerativas, así como ambiente de trabajo, seguridad, recreación y ocio. Segundo, la conducta empresarial relacionada con el ejercicio de principios y valores éticos en todas las actividades y prácticas que lleve a cabo la empresa, mediante una gestión comprometida con el respeto de los derechos humanos. Tercero, el uso eficiente de los recursos en el proceso productivo, ecoeficiencia interna, implica el ahorro de energía, prácticas de reutilización de residuos, uso racional de los recursos.

La dimensión externa de la RSE alude, afirman Añez y Bonomie (2010), al conjunto de prácticas, programas y políticas empresariales voluntarias que buscan el desarrollo de la sociedad y la preservación del ambiente, desde un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes interactúan. Está relacionada con el conjunto de prácticas, actividades, acciones y políticas que la empresa despliega para atender a los *stakeholders* que no hacen vida dentro de la empresa; pero que inciden directa e indirectamente en la misma, con los cuales la empresa genera alguna relación económica, comercial, productiva, de servicios o cualquiera otra. Es el caso de socios comerciales, proveedores, distribuidores, consumidores, comunidad aledaña, organizaciones no gubernamentales, gobierno, entre otros.

Cajiga (2008), indica que la dimensión externa de la RSE también está relacionada con los derechos humanos, los problemas ecológico-ambientales y el desarrollo sostenible. Además, dicha dimensión puede manifestarse en dos esferas: la económica y la socio-cultural-política; la primera, aclara Cajiga (ob. Cit: 5), “implica la generación y distribución de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad, (...) aportación a la causa pública vía contribución impositiva. (...) participar en la definición e implantación de los planes económicos regionales y nacionales.” Es decir, que las empresas sean ciudadanas corporativas y actúen en consecuencia, en la medida que se ocupan de sus obligaciones con la sociedad, asumen compromisos por los beneficios que obtienen y las externalidades que generan.

La segunda, involucra la puesta en marcha de acciones dirigidas a las fuerzas vivas de la sociedad a fin de, explica Cajiga (ob. Cit: 5), “contribuir con tiempo y recursos a la generación de condiciones que permitan y favorezcan la expansión del espíritu empresarial y el pleno desarrollo de las comunidades, por tanto, a un entorno de mercado favorable para el desarrollo de su negocio.” En otras palabras, que las empresas entiendan la necesidad de incentivar la creación de cadenas de valor, de generar riqueza en la sociedad, fomentar el proceso de construcción de riqueza como elemento fundamental del mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad y la generación de capital económico, humano y social. Así mismo, deben mejorar las relaciones empresa-comunidad y empresa-gobierno (local, regional o nacional).

Grupos de interés de las organizaciones

Los grupos de interés, públicos interesados o *stakeholders*, explica Escuela de Organización Industrial (2012: 5), fueron definidos en el ámbito de la RSE por Freeman y la definición más aceptada es que “son personas o grupos de personas que tienen impacto en, o se ven afectados por las actividades, productos o servicios de una empresa (u otra organización).” Lo primero que debe hacer toda empresa, en el ámbito de la RSE, con respecto a los grupos de interés es, señala Forética (ob. Cit), identificarlos, luego el conocimiento de sus procesos de gestión y el tipo de prácticas que realizan, seguido establecer la forma en qué los pueden incorporar a sus actividades de RSE o incidir en estos grupos para que las realicen. A continuación, apunta Reyno (ob. Cit), debe configurarse el mapa de los *stakeholders*; es decir, deben ser catalogados en razón de: los intereses que representa cada grupo, impacto de dichos intereses en la actividad productiva desempeñada por la empresa, impacto de la empresa en dichos grupos, expectativas planteadas, horizonte temporal de dichas expectativas.

Cuadro 15 Mapa de los *stakeholders*

Ámbito	Stakeholder	Naturaleza
Internos	Accionistas /Propietarios	Poseen participaciones en la propiedad de la empresa
	Empleados	Realizan su trabajo dentro de la organización, con contrato laboral o profesional y reciben una retribución en dinero dineraria o en especies
Externos	Clientes	Consumidores o usuarios de productos y servicios.
	Proveedores	Aportan trabajos, productos y servicios sin pertenecer a la empresa.

Competidores	Empresas del mismo sector que ofrecen productos o servicios similares a los producidos por otra empresa.
Agentes sociales	Grupos de interés públicos que pueden influir de manera determinante en la gestión de la empresa: sindicatos, asociaciones de consumidores, organizaciones empresariales.
Administraciones públicas	Poderes públicos con potestad para configurar el marco jurídico en el que las organizaciones deben desarrollar sus actividades.
Comunidad local	Conjunto de entidades de iniciativa pública o privada del entorno local de la empresa: iglesia, asociaciones vecinales, fundaciones, partidos políticos.
Sociedad y público en general	Personas, organizaciones y consumidores en general, que aún no teniendo en general una relación directa con la organización, pueden influir en ella.
Medio ambiente intergeneracionalidad	Entorno físico natural, el patrimonio cultural y artístico.

Fuente: Fuente: Adaptación de Reyno (2006: 31)

Adicionalmente, Forética (ob. Cit: 5), señala que “las relaciones con los grupos de interés pueden desempeñarse en (sic) muchas maneras: Prácticas que implican confrontación (o cuestionamiento). Prácticas que involucran diálogo. Compromisos contractuales (asociaciones, acuerdos marco).” Implementarlas por la empresa depende del mapa, lo cual posibilita equilibrar intereses empresariales con intereses grupales y lograr la coexistencia; esto pasa por el establecimiento de una agenda de prioridades-necesidades a fin de atenderlas de acuerdo con las posibilidades de la empresa, sin que implique el deterioro de las relaciones o de la actividad productiva.

La RSE y los tipos de organizaciones:

Responsabilidad social en las organizaciones del Estado

Por organizaciones del Estado ha de entenderse la administración pública en sus diferentes divisiones: ejecutiva, legislativa, judicial, electoral y ciudadana, así como distribuciones: nacional, estatal y municipal, que posibilitan el ejercicio del poder por parte del Estado. En ese sentido, asevera Schvarstein (2006: 56), la razón para que en este tipo de organizaciones se desplieguen prácticas de responsabilidad social “es básicamente teleológica, ya que su finalidad esencial es la satisfacción del bien común.” Entendido, aseveran Bobbio, Matteucci y Pasquino (2005: 144) como “el principio que da forma a la sociedad y el fin al que ésta debe tender”; por este motivo, se debe tener presente que el bien común, ratifican, aseveran Bobbio, Matteucci y Pasquino (ob. Cit: 145) “es de los individuos en cuanto que son miembros de un estado; es un valor común que los individuos pueden perseguir solo de manera conjunta, en la concordia.”

Sin embargo, el ejercicio de la responsabilidad social por parte de las organizaciones del Estado siempre estará limitado y condicionado por las funciones y competencias establecidas en la constitución de la república y en las leyes que rigen la materia. En otras palabras, de acuerdo con los márgenes de autonomía funcional y financiera que se les haya establecido podrán ser formuladas e implementadas prácticas de responsabilidad social. Por este motivo, Schvarstein (ob. Cit) indica que una manera de posibilitar el ejercicio de la responsabilidad social en estas instituciones es a través del desarrollo legislativo que procure tanto mayor autonomía funcional como los mecanismos que favorezcan y posibiliten el control de la gestión; todo lo cual quedaría en papel si no se forma al talento humano con las capacidades para hacerlo y desarrollar prácticas innovadoras de responsabilidad social.

Responsabilidad social en organizaciones sin fines de lucro

Para comprender las prácticas de responsabilidad social que se pueden desplegar en las organizaciones sin fines de lucro primero deben ser definidas. Así, explica Márquez (2011: 10) que éstas “aun siendo de carácter privado, contrario a las sociedades mercantiles, no persiguen el lucro. Lucro es la ganancia, beneficio o provecho que se consigue en un asunto o negocio.” Aclara Márquez (ob. Cit), que sus fines son variados: sociales, benéficos, políticos, culturales, científicos, asistenciales, deportivos, sindicales, de cualquiera otra naturaleza. Adicionalmente, reciben múltiples denominaciones, como: sociedad civil, tercer sector, organizaciones no gubernamentales, entidades con propósitos no lucrativos, instituciones caritativas, de beneficencia, benéficas; economía social, sector intermedio, voluntario, solidario; sociedad civil organizada; fundaciones, asociaciones, cooperativas. Su característica común es perseguir un fin social o mejorar una situación que afecta la convivencia.

Indica Schvarstein (ob. Cit: 59), “la satisfacción del bien común (...) está inscrita en sus ‘códigos genéticos’, (...) la conducta de la mayor parte de sus miembros se orienta por principio en esta dirección, (...) añade al cumplimiento de su responsabilidad social un carácter deontológico”. Márquez (2011) refiere que organizaciones multinacionales, como el Banco Interamericano de Desarrollo, la Unión Europea, la Organización de Estados Americanos fomentan el desarrollo de alianzas estratégicas de éstas organizaciones con empresas privadas y el Estado para el desarrollo de políticas de responsabilidad que se atiendan necesidades y demandas insatisfechas. Schvarstein (ob. Cit: 62) resalta que “el desafío consiste (...) en gestionar ‘privadamente’ los programas sociales, (...) incluir en la agenda estratégica una preocupación explícita por el fortalecimiento del Estado y el trabajo en red con sus organizaciones.”

Responsabilidad social en organizaciones privadas con fines de lucro

La forma por excelencia de las organizaciones con fines de lucro son las empresas. La Unión Europea (2003) las define como “toda entidad, independientemente de su forma jurídica, que ejerza una actividad económica. (...) [Puede ser] artesanal u otras actividades a título individual o familiar, las sociedades de personas y las asociaciones que ejerzan una actividad económica de forma regular.” En otras palabras, la actividad económica que se desarrolle debe

generar ganancias, rentabilidad, utilidades, superávit para la persona o grupo que la realice. De ahí, en palabras de Schvarstein (ob. Cit: 62), “el ejercicio de la responsabilidad social (...) encuentra su justificación a priori en un principio de orden utilitario: se hace porque tiene consecuencias favorables para la organización.”

Para resolver la aparente contradicción que tienen las empresas entre su objeto, obtener ganancias, y el ejercicio de la responsabilidad social, deben plantearse, refiere Schvarstein (ob. Cit), dos vías: una, interna, su ejercicio genera dividendos de diversa naturaleza en el tiempo; otra, externa, los costos de no ejercerla son mayores que los dividendos que pudieran obtenerse. Ante ello surgen los conceptos de gobierno y ciudadanía corporativa, mecanismos de implementación de la responsabilidad en estas organizaciones, al incorporar, dice Schvarstein (ob.Cit:65), en los programas empresariales “los principios de equidad y de solidaridad”.

CONCLUSIONES

Exponer el significado, origen, evolución y definición a través de diferentes perspectivas de la responsabilidad social empresarial, así como sus dimensiones, grupos de interés, ventajas, desventajas y principales tendencias de su práctica en los diferentes tipos de organizaciones ha implicado presentar con rigurosidad qué se entiende y ha entendido por responsabilidad. Cómo de un concepto con visos de moral individual se ha pasado a uno de ética colectiva, que involucra la actuación del hombre como ser social en todas sus esferas de desenvolvimiento, haciéndolo responsable y corresponsable de los problemas y soluciones del vivir en sociedad.

Uno de los elementos que ha resaltado en esta exposición ha sido el reconocimiento del bien común como elemento clave que facilita la mediación que ocurre al interior de la empresa o de cualquier organización humana para el ejercicio de la responsabilidad social. El bien común como principio que da forma a la sociedad sólo puede ser alcanzado a través del esfuerzo conjunto y mancomunado de los miembros de la sociedad. En ese sentido, media en la comprensión de la empresa al hacer ver que el mantenimiento de la empresa en el tiempo y espacio pasa por el ejercicio de la responsabilidad, como mecanismo que garantice la superación de problemas que afecten la estabilidad de la sociedad.

Adicionalmente, esta exposición ha posibilitado mostrar las diferentes perspectivas de la RSE y como estas convergen en la necesidad de un modelo de gestión voluntario, transparente, fundamentado en preceptos éticos, que impliquen la atención de los stakeholders o grupos que se ven afectados o influidos por el accionar organizacional. Ello se debe a que la RSE, como se ha manifestado, es un modelo de gestión que busca dar cuenta y atender las externalidades, positivas y/o negativas, que se generan por la actuación de la empresa u organización.

Así mismo, en el desarrollo de esta explicación se muestra que las formas de hacer que una organización desarrolle prácticas de responsabilidad social son muchas, incluso se tienen dos niveles de actuación: estratégico, referido a la incorporación de los preceptos de la RSE en la naturaleza misma de la empresa, e instrumental, que remite al operar diario de la organización en consonancia con parámetros de responsabilidad. Todo lo cual redundará en las bondades del ejercicio de prácticas de RSE, a saber: mejor manejo en términos de eficiencia económica,

ambiental y social, reducción de costos, identificación, transparencia en la gestión, fidelización, planificación-evaluación-mejoramiento constante de su actuación.

Empero, existen desventajas, que no son inherentes o propias de los preceptos, principios y parámetros de la RSE como modelo de gestión o forma de gerenciar; devienen de su aplicación inadecuada, de su comprensión interesada y de la falta de compromiso de quienes la propugnan dentro de la organización. Situación que viene a reafirmar los postulados imprescindibles para la entrada en vigor de la responsabilidad social en cualquier organización, el compromiso solidario y equitativo hacia la búsqueda del bien común.

REFERENCIAS

- Acción Empresarial (2003). *El ABC de la responsabilidad social empresarial en Chile y en el mundo*. [Libro en línea]. En <http://plataforma.responsable.net/explorar/abc-responsabilidad-social-empresarial-chile-mundo> [Consulta: 2023, Julio 3]
- Añez, Carmen y Bonomie, María (2010). Responsabilidad social empresarial: estrategia de competitividad en el marco de la globalización. *Revista de Formación Gerencial*, 9(1), 144-168.
- Bobbio, Norberto, Matteucci, Nicola y Pasquino, Gianfranco (2005). *Diccionario de Política*. Siglo XXI Editores, México.
- Cajiga, Juan (2008). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. [Artículo en línea]. En http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf [Consulta: 2023, Julio 22]
- Comisión de las Comunidades Europeas (2002). *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Autor. Bruselas.
- Escuela de Organización Industrial (2012). *Diálogo con los grupos de interés*. En https://www.eoi.es/wiki/index.php/Di%C3%A1logo_con_grupos_de_inter%C3%A9s_en_Responsabilidad_Social_y_Sostenibilidad_Empresarial_2 [Consulta: 2023, Marzo 12]
- García-Perdiguerro, Tomás (2003). *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*. Anagrama, Barcelona, España.
- Guédez, Víctor (2008). *Ser confiable. Responsabilidad social y reputación empresarial*. Planeta, Caracas, Venezuela.
- Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2007). *Indicadores ethos de responsabilidad social empresarial*. Autor, São Paulo, Brasil.
- Márquez, Harold (2011). *Contabilidad y otros temas para entes sin fines de lucro*. [Documento en línea]. En <https://blog.solucioneslmv.com/wp-content/uploads/2018/07/Manual-ESF-2011.pdf> [Consulta: 2023, Julio 31]

- Moguel, Manuel, Laguna, Hilario, Camacho, Julio, Trejo, José y Gordillo, Roger (2012). *La responsabilidad social de las empresas: el caso de las organizaciones extranjeras del sector comercio en el estado de Chiapas*. Universidad Autónoma de Chiapas. México.
- Mora, Amaire y Cadevilla, Alberto (2017). Ponencia: La responsabilidad social empresarial origen y significado. XXII Jornadas Técnicas de Creación Intelectual y VI de Postgrado. 26 y 27 de octubre.
- Mujica, Miguel (2000). *Nuevas estrategias para gerenciar, una visión epistemológica*. [Artículo en línea]. En <https://www.geocities.ws/txabidbo/plan/enlace4TF.htm> . [Consulta: 2023, Junio 20]
- Núñez, Georgina (2003). La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible. *Revista de la CEPAL*, (72), 1-70.
- Organización Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, Subcomisión de Empresas Multinacionales (2006) *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*. GB.295/MNE/2/1 295.a reunión. [Documento en línea]. En <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf> [Consulta: 2023, Abril 23]
- Real Academia Española (2018). *Diccionario de la lengua española, responsabilidad*. (23va. Ed.) [versión 23.5 en línea] <https://dle.rae.es/responsabilidad?m=form> [Consulta: 2023, Abril 23]
- Reyno, Manuel (2006). *Responsabilidad social empresarial (RSE) como ventaja competitiva*. Libro en línea. En <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/436/index.htm>. Consulta: 2010, Enero 25
- Sánchez-Oro, Marcelo (2011). *Los cambios en el paradigma organizacional: del localismo particularista al post-utilitarismo global*. [Artículo en línea]. En <https://sociologiaext.wordpress.com/2011/04/28/698/> [Consulta: 2023, Abril 23]
- Schvarstein, Leonardo (2006). *La inteligencia social de las organizaciones. Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio de la responsabilidad social*. Paidós, Buenos Aires, Argentina.
- Sogayares, Patricia (2006). *Instituto Ethos: Empresas e responsabilidade social: Herramientas de gestión empresarial*. Documento en línea. En https://issuu.com/idb_publications/docs/dipapaers_es_7167. [Consulta: 2023, Abril 23]
- Unión Europea (2003). *Diario oficial de la Unión Europea 2003/361/CE*. [Documento en línea]. En <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003H0361&from=ES>. [Consulta: 2023, Julio 31]





SOBRE LOS AUTORES

Prof. Dr. Alberto José Cadevilla Soto

alcase24@gmail.com

ORCID.ORG/0000-0002-5008-8245



Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales, Magister Scientiarum en Administración Mención Gerencia General, Politólogo. Profesor – Investigador de la UNELLEZ, adscrito al Programa de Ciencias Sociales y Económicas del Vicerrectorado de Producción Agrícola, Guanare – Venezuela. Investigador Asociado (Externo) del CIDPyMESMicro del Estado Carabobo de FaCES-UC. Miembro de la Red de Investigadores Latinoamericanos en Administración y Gerencia (RILAyG). Miembro del Comité Editorial de la Revista Equidad, UNELLEZ-VPA. Miembro Externo del Comité Editorial de la Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones del CIDPyMESMicro. Profesor en los Doctorado en Gerencia Avanzada y en Ciencias Sociales, en las Maestrías en Administración Mención Gerencia General, Gerencia y Planificación Institucional y Gerencia Pública del Programa de Estudios Avanzados de UNELLEZ - VPA. Profesor Invitado de la Maestría en Administración de Empresas (UC, Guanare).

Prof. Dra. Amaire Josefina Mora Guerrero

amairemora@gmail.com

ORCID.ORG/0000-0003-1988-5892

Doctora en Ciencias Administrativas y Gerenciales, Magister Scientiarum en Administración Mención Gerencia General, Politóloga. Profesora – Investigadora de la UNELLEZ, adscrita al Programa de Ciencias Sociales y Económicas del Vicerrectorado de Producción Agrícola, Guanare – Venezuela. Investigadora Asociada (Externa) del CIDPyMESMicro del Estado Carabobo de FaCES-UC. Miembro de la Red de Investigadores Latinoamericanos en Administración y Gerencia (RILAyG). Miembro del Comité Editorial de la Revista Equidad, UNELLEZ-VPA. Miembro Externo del Comité Editorial de la Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones del CIDPyMESMicro. Profesora en los Doctorado en Gerencia Avanzada y en Ciencias Sociales, en las Maestrías en Administración Mención Gerencia General, Gerencia y Planificación Institucional y Gerencia Pública del Programa de Estudios Avanzados de UNELLEZ - VPA. Profesora Invitada de la Maestría en Administración de Empresas (UC, Guanare).



Prof. Dr. Rubén Argenis Castillo Oropeza

ruben.castillo70@gmail.com

ORCID.ORG/0000-0003-1545-5211



Doctor en Ciencias Gerenciales. Economista. Investigador acreditado en el Programa de Estímulo a la Innovación e Investigación, Venezuela. Magíster en Administración de Empresas. Facilitador en la Maestría en Administración de Empresas y del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (FACES-UC). Facilitador en el de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (FACES-UC). Director de Metalcon, C.A. Presidente BASC Venezuela, A.C.; Director de la Cámara de Fabricantes Venezolanos de Productos Automotrices, Director de la Cámara de Industriales del Estado Carabobo. Miembro activo en la Línea de Investigación de la Gestión de la Pequeña y Mediana Empresa del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo de FACES- UC.

Prof. Dra. Neyda Mercedes Ibáñez de Castillo

Correo: nibanez@uc.edu.ve

ORCID.ORG/0000-0003-4954-0676

Doctora en Ciencias Gerenciales. Economista. Magíster en Administración de Empresas Docente-Investigadora Titular de la Universidad de Carabobo (UC), Venezuela. Adscrita a la Cátedra de Introducción a la Economía, jefe Titular de dicha Cátedra perteneciente al Ciclo Básico de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES-UC). Docente Activo de la Maestría en Administración de Empresas, y del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la UC. Directora del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESicro). Directora Editora de la Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones-Revista Científica de Administración y Gerencia de FACES-UC. Miembro activo de las Líneas de Investigación Estudios Teóricos y de Aplicación para la Producción de Conocimiento en las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables:

Nuevos Paradigmas Gerenciales



GERENCIA

CENTRADA EN VALORES: DEBATE ENTRE LA AXIOLOGÍA Y TELEOLOGÍA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES

Primera edición, 2023

Depósito Legal: CA2023000116

ISBN Electrónico: 978-980-233-814-6

Todos los capítulos de este libro, han sido objeto de arbitraje por colaboradores expertos en el tema, lo que permitió la selección. Esto representa las contribuciones de Profesores e Investigadores provenientes del Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, instituciones universitarias nacionales e internacionales, empresas, e investigadores adscritos a las líneas de investigación Producción de Conocimiento en las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. Nuevos Paradigmas Gerenciales, Epistemología de las ciencias Administrativas, Gestión de la pequeña y mediana empresa, y la estructura y cultura empresarial como factor estratégico y la Competitividad, en el nuevo entorno organizacional, que forman parte del Centro de investigación de la pequeña y mediana empresa y la microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo.

Este libro está protegido bajo la licencia **Creative Commons Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA)**, para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.



Gerencia centrada en valores: debate entre la axiología y teleología de la
responsabilidad social en las ciencias administrativas y gerenciales. Primera edición, 2023.
Depósito Legal: CA2023000116. ISBN Electrónico: 978-980-233-814-6. Publicación
digitalizada pdf Se utilizó el tipo de fuente Times New Roman en 10, 12, 16, 24, 26, 40
respectivamente



GERENCIA

CENTRADA EN VALORES:

DEBATE ENTRE LA AXIOLOGÍA Y TELEOLOGÍA
DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES



ISBN: 978-980-233-814-6

