

**LA DIGNIDAD HUMANA EN LA EMPRESA, UNA MIRADA  
DESDE LA RELACIÓN DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA,  
LA COSMOTEANDRÍA Y LOS INDICADORES DE PRÁCTICAS  
LABORALES Y TRABAJO DIGNO**

**HUGO ALEJANDRO OLIVEROS CHARRIS**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE TEOLOGÍA, FILOSOFÍA Y HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN TEOLOGÍA  
MEDELLÍN  
2017**

**LA DIGNIDAD HUMANA EN LA EMPRESA, UNA MIRADA DESDE LA  
RELACIÓN DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA, LA COSMOTEANDRÍA  
Y LOS INDICADORES DE PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO.**

**HUGO ALEJANDRO OLIVEROS CHARRIS**

**Trabajo de grado para optar al título de Magister en Teología**

**Director  
GABRIEL ALEXANDER SOLÓRZANO HERNÁNDEZ  
Magíster en Filosofía**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE TEOLOGÍA, FILOSOFÍA Y HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN TEOLOGÍA  
MEDELLÍN  
2017**

Medellín, 29 de septiembre de 2017

Yo, **HUGO ALEJANDRO OLIVEROS CHARRIS**

“Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en ésta o cualquier otra universidad” Art. 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.

A handwritten signature in black ink, enclosed in a hand-drawn oval. The signature consists of two lines: the top line reads "Oliveros" and the bottom line reads "Hugo".

Firma

# CONTENIDO

|   | <b>pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>   | 11          |
| <b>CAPÍTULO 1. LA IMPOSTERGABLE RELACIÓN ENTRE EMPRESA, COSMOTEANDRÍA Y DIGNIDAD HUMANA</b>   | 17          |
| 1.1. La situación del hombre en la realidad   | 19          |
| 1.2. La antropología teológica y la opción por el otro: un camino hacia la dignificación humana   | 27          |
| 1.3 La empresa: espacio vital en la opción por el otro y la dignificación del ser humano desde la óptica cristiana y aquella derivada de la concepción cosmoteándrica                         | 34          |
| <b>CAPÍTULO 2. PERSONA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL: UN ANÁLISIS DE LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR DESDE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA (DSI) Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)</b> | 43          |
| 2.1. Empresa, persona y comunidad   | 43          |
| 2.2. El nexo entre ética empresarial y la moral social cristiana  | 51          |
| 2.3. Empresa, desarrollo sostenible y dignidad humana   | 60          |
| <b>CAPITULO 3. EL NEXO ENTRE EMPRESA, PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA E INDICADORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: UNA PROPUESTA DE DIGNIFICACIÓN HUMANA</b>                         | 69          |

|  | <b>pág.</b> |
|--|-------------|
| 3.1. La empresa: actor social que dignifica al ser humano  | 69          |
| 3.2 Indicadores de prácticas laborales y trabajo digno mecanismo de dignificación humana en la responsabilidad social empresarial y su vinculación con el pensamiento social de la iglesia | 76          |
| <b>4. CONCLUSIONES</b>   | 97          |
| 4.1. La opción por el trabajo decente genera sostenibilidad  | 97          |
| 4.2. La gran exigencia de la empresa: centrarse en la dignificación del trabajador   | 100         |
| 4.3. La certificación de las buenas conductas de las empresas dignifican al ser humano   | 111         |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>  | 121         |

## LISTA DE TABLAS

|  | pág. |
|--|------|
| <b>Tabla 1.</b> Líneas de acción estratégica en la persona a base de indicadores | 119  |

## LISTA DE FIGURAS

|  | <b>pág.</b> |
|--|-------------|
| <b>Figura 1.</b> Desarrollo sostenible                   | 61          |
| <b>Figura 2.</b> Desarrollo sostenible y dignidad humana | 62          |
| <b>Figura 3.</b> La administración de la organización    | 67          |
| <b>Figura 4.</b> Dignidad humana y trabajo decente       | 103         |

## RESUMEN

La relación persona y empresa se puede entender mejor en la actualidad desde el fundamento ético y moral de la responsabilidad social, máxime cuando en los grupos de interés los trabajadores ocupan un papel preponderante en la construcción de la riqueza económica y social. La empresa como ámbito natural de la organización humana además de propender por la maximización de la utilidad sirve de espacio vital para la dignificación del trabajador, no solo por exigencia legal sino por el beneficio recíproco que de tal relación deviene, puesto que el hombre, el trabajador, constituye el centro de la vida económica y social. En tal sentido Benedicto XVI en *Caritas in Veritate*, expresa que se busca en la empresa vivir relaciones auténticamente humanas, de amistad, además afirma que el sector económico es altamente ético, humano y social (2009, p. 50).

A manera de conclusión, La responsabilidad social empresarial es una responsabilidad ética, el Papa Benedicto XVI recuerda que:

...la obtención de recursos, la financiación, la producción, el consumo y todas las fases del proceso económico tienen ineludiblemente implicaciones morales. Así, toda decisión económica tiene consecuencias de carácter moral. Lo confirman las ciencias sociales y las tendencias de la economía contemporánea (Benedicto XVI, 2009, p. 51).

Si todas las acciones y omisiones en la empresa (Más aún, todas las acciones de los líderes) tienen un contenido moral, todas ellas se derivan responsabilidades morales, y los empresarios y los directivos tienen que asumirlas, pues son ellos los directamente responsables de las acciones de la empresa.



**Palabras clave:** Dignidad Humana, Responsabilidad Social Empresarial, Trabajo Decente, Empresa, Persona, Doctrina Social de la Iglesia, Indicadores de Prácticas Laborales y Trabajo Digno, Trabajador.

## **ABSTRACT**

The relation between person and company can be better understood nowadays from the ethical and moral foundation of social responsibility, especially when in the interest groups workers play a preponderant role in the construction of economic and social wealth. The company as a natural area of human organization, besides promoting the maximization of utility, serves as a vital space for the dignification of the worker, not only because of a legal requirement but also because of the reciprocal benefit of such a relationship. Worker, constitutes the center of economic and social life. The social thought of the church states that “one can live authentic human relationships, friendship and sociability and reciprocity, also within economic activity ... the economic sector is neither ethically neutral nor inhuman or antisocial by nature. It is an activity of man and, ethically” (Benedict XVI 2009, p. 50).

As a final conclusion, Corporate Social Responsibility is an ethical responsibility, Pope Benedict XVI recalls that “... obtaining resources, financing, production, consumption and all phases of the economic process have inescapably moral implications. Thus, every economic decision has moral consequences. It is confirmed by the social sciences and the trends of contemporary economics” (Benedict XVI, 2009, p. 51). If all actions and omissions in the company (all actions of leaders) have a moral content, all They derive moral responsibilities, and entrepreneurs and managers have to assume them, as they are directly responsible for the actions of the company

**Keywords:** Human Dignity, Corporate Social Responsibility, Decent Work, Company, Person, Social Doctrine of the Church, Indicators of Work Practices and Decent Work, Worker.

## INTRODUCCIÓN

Hablar del binomio persona y empresa es hablar de responsabilidad, y la responsabilidad de la empresa, además de “atender las necesidades humanas a través de la producción de bienes y servicios, de organizar el trabajo de modo que sea bueno y productivo y utilizar recursos para crear y compartir riqueza y prosperidad de forma sostenible” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012), asume la tarea del respeto y la promoción de la dignidad. Hoy las necesidades y las exigencias del contexto nos plantean que la tarea de todo ser humano consiste en tener por misión ayudar a dignificar al ser humano “el auténtico desarrollo debe ser integral, es decir, promover a todos los hombres y a todo el hombre” (Benedicto XVI, 2009, p. 23).

En los últimos años, el tema de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) ha adquirido gran relevancia en el mundo entero sobre cuando se une a la reflexión de la dignidad humana, múltiples escritos se han elaborado desde distintas perspectivas que van desde lo meramente administrativo y económico hasta visiones que afirman el carácter humano de las organizaciones. Una perspectiva, que se trabajará en esta investigación desde el principio de Dignidad Humana es la que aporta la Doctrina social de la Iglesia (DSI), debido a que conduce a entender la importancia de la RSE desde el Pensamiento Social Cristiano y su objetivo es promover entre los líderes empresariales y ciudadanos la propuesta de una administración y una economía que sirva, en gran medida, a las personas y al bien común de la humanidad, ello conduce a que la empresa sea totalmente respetuosa de la seres humanos, siempre que el hombre permanezca como el principal centro de atención de la implementación de la RSE.

A la empresa se le exige en la actualidad que cumpla una función social, como comunidad de persona unidas para generar unos bienes y servicios que sean dignificantes del ser humano, además de la que los teóricos liberales tienen por

fundamento, la generación de empleo y la maximización de la utilidad, por ello se ha pretendido desarrollar una ética o moral en el campo social, económico y ambiental, y lograr en esta integración un desarrollo sostenible y sustentable.

Esta investigación se propone hacer una revisión del principio de la Dignidad Humana a la luz de la Responsabilidad Social Empresarial desde la Doctrina Social de la Iglesia, la Cosmoteandria en relación con los indicadores de prácticas laborales y trabajo digno evidenciado en los indicadores generados por el Pacto Mundial, *GRI* (Iniciativa de Reporte Global), Normas SA 8000, ISO 26000, ETHOS, y los objetivos de Desarrollo sostenible 2015 – 2030.

Por lo tanto, la investigación busca aproximarse a las relaciones de vulneración de la dignidad del trabajador *ad intra* de las empresas por factores cosificantes que han influido en la realidad de las organizaciones, generados por la economía crematística, la reducción de la concepción antropológica a un mero asunto técnico, la globalización, entre otras causas. La investigación busca fundamentar la concepción de dignidad del ser humano quien por su naturaleza debería encontrarse por encima de realidades inadecuadas que lo objetivan, cosifican, maquinizan, lo convierten en un autómatas y poco entienden que “la vocación cristiana al desarrollo ayuda a buscar la promoción de todos los hombres y de todo el hombre” (Benedicto XVI, 2009, p. 18).

Se apoya esta investigación, además de la Doctrina Social de la Iglesia, en la propuesta cosmoteándrica de Raimon Pannikar, y la propuesta de dignidad humana como autonomía racional moderna.

En ningún momento el desarrollo de esta investigación se ha pretendido homologar el pensamiento de Benedicto XVI y Raimon Pannikar. Debido a los distintos horizontes Hermenéuticos en que ambos desarrollan su reflexión, en esta investigación ambos sirven como nexos de dignidad en el desarrollo de la temática.

Además, ha sido importante para la consecución de esta investigación los indicadores internacionales estandarizados de responsabilidad social que se encuentran planteados en el Pacto Mundial y en la guía ISO 26000, GRI, ETHOS, y los objetivos de Desarrollo Sostenible 2015 – 2030, específicamente relacionados con prácticas laborales y de trabajo digno, confrontando teóricamente realidad de la empresa actual con las deontológicas normas de dignificación humana, para lograr desde estas reflexiones presentar una serie de conclusiones que conduzcan a que la introyección de que las organizaciones asuman “que el objetivo de la empresa se debe llevar a cabo en términos y con criterios económicos, pero sin descuidar los valores auténticos que permiten el desarrollo concreto de la persona y de la sociedad” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2005, p. 211).

Las dinámicas económicas actuales permean peligrosamente el funcionamiento de las organizaciones por ello se reconoce que “la actividad económica no se puede considerar antisocial (por lo tanto) el sector económico no es ni éticamente neutro ni inhumano o antisocial por naturaleza, es una actividad del hombre y precisamente porque es humana, debe ser articulada e institucionalizada éticamente” (Benedicto XVI, 2009, p. 50). Lo que implica que toda decisión económica tiene consecuencias de carácter moral, lo que conduce a que las organizaciones asuman que “el objetivo de la empresa se debe llevar a cabo en términos y con criterios económicos, pero sin descuidar los valores auténticos que permiten el desarrollo concreto de la persona y de la sociedad” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2005, p. 211).

En consecuencia, es menester buscar, más allá de la RSE una aproximación ética, de carácter dignificante del ser humano, puesto que no basta sólo entender a la empresa como una corporación sujeta a normas legales, sino como un espacio de dignificación de la vida de los trabajadores: “la empresa no puede considerarse únicamente como una sociedad de capitales; (sino) es al mismo tiempo una sociedad de personas” (Juan Pablo II, 1991, p. 76).

En efecto, el Pensamiento Social de la Iglesia tiene mucho que ofrecer para que la actividad empresarial no pierda de vista que “el hombre es el autor, el centro y el fin de toda la vida económico-social” (Concilio Vaticano II, 1965). Con estos términos lo declaró el Concilio Vaticano II, al tiempo que recordaba que “la actividad económica debe ejercerse siguiendo sus métodos y leyes propias, dentro del ámbito del orden moral, para que se cumplan así los designios de Dios sobre el hombre” (Concilio Vaticano II, 1965).

Al enfocar, de este modo, las múltiples funciones sociales de la empresa, se llega a descubrir el valor instrumental de los beneficios en orden a otros fines más elevados. Juan Pablo II no duda en reconocer que “la justa función de los beneficios, como índice de la buena marcha de la empresa” (1991, p. 62) es significativamente un avance de la vida económica; pero añade enseguida, que “la finalidad de la empresa no es simplemente la producción de beneficios, sino más bien la existencia misma de la empresa como comunidad de hombres que, de diversas maneras, buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera” (1991, p. 63) y desde la propuesta de Pannikar le exige al hombre una opción imperativa por el otro, un otro que desde la teología muestra que la relación con Dios no sería posible sin la relación con el hombre y la naturaleza “un mundo sin hombres no tiene sentido, Un Dios sin criaturas dejaría de ser Dios, un hombre sin mundo no podría subsistir, y sin Dios, no sería verdaderamente Hombre, Dios se sublima pero la sublimación debe condenarse luego en alguna parte” (1996, p. 181).

La manera como el mundo ha caminado en sus exigencias por la humanización de la empresa es producto de las múltiples reflexiones y exigencias que se han hecho desde la reflexión misma del papel fundamental del trabajador en la sociedad y en su alienación como persona digna. Es así como la Internacional socialista, el pensamiento social de la iglesia y agremiaciones como la organización internacional de trabajo OIT, desde la conceptualización del trabajo decente, esta última, ha permitido que se reflexione en torno a la relación del ser humano con el trabajo en pro de su

dignificación, reflexión de la que es objeto este trabajo de investigación y ligado al Pensamiento Social de la Iglesia ha generado propuestas que han permitido desde la diferentes organizaciones, investigaciones y reflexiones académicas, proponer criterios de vida decente que permeen el camino y el trasegar de las empresas velando por la promoción y dignificación humana.

Para comprender la propuesta que plantea la investigación, se ha estructurado en cuatro partes:

La primera parte: **la impostergable relación entre empresa, cosmoteandria y dignidad humana**, que tiene como objetivo generar una reflexión sobre la opción que tiene el hombre desde su dimensión religiosa y la cual se evidencia en la dignificación del ser humano, comprendiendo que volver a Dios es hacer una entrega por los otros comprendiendo que la empresa es el espacio para dignificar al ser humano.

La segunda parte: **persona y responsabilidad social desde la doctrina social de la Iglesia y la organización internacional del trabajo**, busca mostrar que la empresa como ámbito natural además de propender por la maximización de la utilidad, sirve de espacio para la dignificación del trabajador.

La tercera parte: **el nexo entre empresa, pensamiento social de la iglesia e indicadores de responsabilidad social**. En este último capítulo se pretende comprender que la DSI desde sus principios y valores, y en las reflexiones desde las encíclicas sociales es pilar fundamental para las orientaciones que se han construidos por medio de los indicadores de responsabilidad social, que se convierten en el medio para indagar y evaluar y poder conducir la empresa a un trabajo decente que se oriente hacia la dignificación humana.

Por último, se abordan las conclusiones: **la empresa en el camino de la sostenibilidad y la dignificación del trabajador**, que plantean tres afirmaciones

producto de las reflexiones generadas en los capítulos anteriores; la empresa actora social que dignifica al ser humano; la gran exigencia de la organización: centrarse en la dignificación del trabajador y la tercera afirmación muestra la certificación de las buenas conductas de las empresas como un medio para la dignificación al ser humano.

Es de anotar que “el consejo de Maestría en Teología en su sesión del 26 de marzo de 2014. Aceptó los dos artículos ya publicados como capítulos de la tesis de maestría (En este caso capítulos I y II), sin la respectiva normativa de tener un carácter inédito... para esto Usted debe articular los capítulos a la tesis y debe escribir el capítulo 3”



## **CAPÍTULO 1. LA IMPOSTERGABLE RELACIÓN ENTRE EMPRESA, COSMOTEANDRÍA Y DIGNIDAD HUMANA<sup>1</sup>**

El hombre asume en su realidad que una de las dimensiones que lo constituyen en su integralidad es su ser religioso, lo que le implica que todos sus actos y comportamientos pueden estar fundamentados en una relación profunda con Dios, un Dios uno y trino. El hombre al compenetrarse en dicha relación se permite crecer en sabiduría y caminar en el encuentro con él, en concordancia con la misión que él le ha encomendado: “Vayan y hagan discípulos entre todos los pueblos,... y enséñenles a cumplir todo lo que yo les he mandado. Yo estaré con ustedes, hasta el fin del mundo” (Mateo 28, 19-20).

Esta relación genera exigencias que le permiten al ser humano formarse en unas competencias necesarias para interpretar y resolver los actuales problemas de la convivencia humana y en consecuencia, también, las del mundo laboral. El hombre que parte desde su relación con Dios entiende que el trabajo con el otro, y por el otro, es parte constitutiva de su vocación y de su desarrollo en la sociedad.

La vocación del hombre consiste en comprometerse con un Dios que se encuentra en el otro, en la dignificación y crecimiento del otro, como lo expresara Juan Pablo II, “la humanidad significa un llamado a la comunión interpersonal” (Juan Pablo II, 1988), cuyo vértice es el mandamiento del amor. Lo cual significa para el hombre y es de absoluta claridad, que el camino hacia Dios está en la opción por los otros, desde la vocación dada por él “la vocación cristiana al desarrollo ayuda a buscar la promoción de todos los hombres y de todo hombre” (Benedicto XVI, 2009, p. 23).

---

<sup>1</sup> El contenido de este acápite apareció publicado como artículo en la revista indexada Pensamiento y Poder, ISSN 2011 – 7213, clasificada en la categoría C de Colciencias, en la edición de Julio – diciembre de 2013 número 0 del volumen 02 y fue autorizado por el Consejo Académico de los postgrados en Teología de la Universidad Pontificia Bolivariana como capítulo para la investigación.

La vocación es un genuino llamamiento humano y cristiano que se testimonia en los lugares donde se desarrollan las actividades de vida, como lo es en el mundo empresarial. En este sentido la empresa se constituye en un medio para responder a la vocación a la que hemos sido llamados, para que la actividad empresarial no pierda de vista que “el hombre es el autor, el centro y el fin de toda la vida económico-social” (Concilio Vaticano II, 1965). Con estos términos lo declaró el Concilio Vaticano II, al tiempo que recordaba que “la actividad económica debe ejercerse siguiendo sus métodos y leyes propias dentro del ámbito del orden moral, y se cumplan así los designios de Dios sobre el hombre” (Concilio Vaticano II, 1965). Tal manera de entender el papel específico del hombre en el mundo empresarial y la relación intrínseca entre la empresa y la vida del trabajador, la ha presentado de igual forma Juan Pablo II (1981), en *Laborem Exercens* afirmando que:

...el hombre, creado a imagen de Dios, mediante su trabajo participa en la obra de la creación, y según la medida de sus propias posibilidades, en cierto sentido, continúa desarrollándola y la completa, avanzando cada vez más en el descubrimiento de los recursos y de los valores encerrados en todo lo creado.

De esta manera, el hombre se dignifica y demuestra que la religación con Dios lo hace partícipe de los bienes y servicios como co-creador de todo. Se trata de una relación recíproca y consecuente, es decir, en palabras de Raimon Panikkar, la relación cosmoteándrica (Dios, hombre y mundo) fundamental para la plena realización del hombre, y por la humanización del hombre mismo (el otro), de esto deduce que la opción por Dios (totalmente Otro) es la opción por el otro, por lo otro (mundo) que le ayudaría desde esta relación a responder a los desafíos que plantean hoy los signos de los tiempos. Por tal razón, la empresa como entidad social tiene la tarea de incluirse en estas necesidades que el contexto demanda.

Según lo planteado anteriormente y en consonancia con la responsabilidad social empresarial (en adelante RSE), la empresa se adecua a las exigencias que el medio determina desde lo ambiental, lo económico y lo social, para acercarse a una realidad triádica entre la empresa, la sociedad y el capital humano, es por ello que este estudio pretende enfocar la cosmoteandria como valor agregado al devenir de la empresa.

### **1.1. La situación del hombre en la realidad**

Hoy el mundo necesita de hombres fortalecidos y con las manos levantadas hacia Dios, “Sin Dios el hombre no sabe dónde ir ni tampoco logra entender quién es” (Benedicto XVI, 2009, p. 106), o como lo plantea el texto bíblico “sin mí no podéis hacer nada” (Cfr. Jn 15,5) y leer desde la presencia de él, la realidad y responder a ella desde sus fundamentos “tanto los llamados creyentes como los mal denominados no-creyentes, están viviendo sin referencia vital a una trascendencia que les oriente” (Panikkar, 1963, p. 12).

Los contextos actuales dromóticos<sup>2</sup> y de la sociedad líquida (Bauman, 2013, p. 27) conducen al hombre a vivir más que a pensar, lo que nos lleva por un camino de lo rápido, lo efímero, lo *light*, lo casual. Creemos que vivimos en un mundo más seguro y más fuerte cuando en realidad es cada vez más frágil y vulnerable, y la causa de tal debilidad se deriva según Panikkar y los posmodernos, en el hecho de haber construido un hombre con un carácter artificial, producto de un mecanicismo materialista de tendencia universalista y falocéntrica, de espaldas a la trascendencia. Panikkar por su parte, ha considerado que los tres grandes problemas que aparecen hoy- análogos a

---

<sup>2</sup> El ensayista francés Paúl Virilio, al estudiar el fenómeno de la velocidad en que nos conectamos en la era digital utilizó el concepto de “Dromología”, que es un concepto que estudia la aceleración de las transformaciones históricas que se producen en los ámbitos de vida del hombre. El aceleramiento de las concepciones del tiempo de manera acelerada. Las sociedades se asombran en la manera como el tiempo se acelera. De igual manera, es importante mencionar que nuestra perspectiva histórica, nuestra memoria colectiva y la capacidad de análisis se comprimen a causa de la inmediatez en que vivimos. Disponible en: <http://www.globalwebs.org/ciberculturas/diccionario/dromologia.htm>

la preocupación de la realidad desde la filosofía (Dios, hombre, mundo)- a la conciencia humana y que siguen preocupando a la humanidad son la tierra, el cielo y el ser humano (1963, p. 10).

Siguiendo a Panikkar, en sus consabidos problemas de (tierra, hombre y cielo), el mundo en su totalidad, la vida humana en su complejidad y Dios en su infinitud y trascendencia, a propósitos nos dice:

El hombre occidental, en un proceso que la historia del pensamiento distintamente perdió a Dios al finalizar la Edad Media (CIELO), se perdió así mismo en el siglo de las luces y en el idealista (SER HUMANO), y se ha perdido, se ha extraviado en medio del mundo (TIERRA) en la época contemporánea, en la época de la técnica, Dejó de creer eficazmente en Dios, perdió el sentido de su propio ser y no sabe qué hacer en el mundo para llenar el vacío que siente todo hombre que viene a este mundo (1963, p. 10).

En relación al ser humano existe la necesidad de volver a EL, debido a la incertidumbre que se teje con su identidad y su lugar en la realidad materializada en el mundo de la ciencia y la tecnología, las cuales parecen ser el saber omnímodo de explicación ulterior de la existencia humana. Tal limitación de la realidad se convierte en una de las grandes preocupaciones para el mundo actual, no obstante, la respuesta la tiene el mismo hombre, él “es el único animal que tiene que saber lo que es para serlo” (Choza, 1988, p. 40), en esta tarea las diferentes disciplinas seguirán aportando para ayudar en esta exigencia que se plantea hoy en relación a la identidad del mismo hombre.

Aunque hoy se sepa más de lo que es el hombre, y para algunos, “la objetivación del estudio del hombre ha logrado desaparecerlo como las huellas en la arena cuando el mar la toca” (Foucault, 1968, p. 343). El estudio del hombre se ha convertido en el objeto de investigación de las ciencias humanas y sociales. La

teología moral social desde el “Compendio de la doctrina social de la iglesia” propone descubrir al hombre desde su totalidad como persona y desde esta apuesta propone que:

La persona no debe ser considerada únicamente como individualidad absoluta, edificada por sí misma y sobre sí misma, como si sus características propias no dependieran más que de sí misma. Tampoco debe ser considerada como mera célula de un organismo dispuesto a reconocerle, a lo sumo, un papel funcional dentro de un sistema (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012, p. 86).

El hombre se descubre en su totalidad como un ser (social, histórico, moral, biológica, cultural y religiosa) y esto nos lleva a asumir que él deba ser mirado como tal y cada una de estas dimensiones aportan una reflexión del hombre, dando como resultado en la confluencia de ideas fruto de la reflexión un conjunto de nuevas tendencias humanistas que conducen a dar una nueva concepción del ser humano.

Una de las dimensiones fundantes del hombre es la dimensión religiosa, dimensión relacional de carácter trascendente que podría humanizar más al hombre. “La relación Dios y el hombre se refleja en la dimensión relacional y social de la naturaleza humana” (Catecismo de la Iglesia Católica, 1997). Por ello es importante mirar al hombre desde su unidad, sin fraccionarlo, aunque así lo haya hecho la historia durante muchos siglos tanto en lo epistemológico y en sus relaciones vitales.

El mundo y sus características actuales de segmentación de la realidad, nos muestran que cuando todo se centra en el hombre, puede quedarse sólo en la resolución de sus necesidades humanas meramente inmanentes, manifiesta un egocentrismo, utilitarismo, y lo ahoga en un profundo individualismo. cuando este asume su dimensión religiosa con todas sus exigencias adquiere una característica diferente de su misión en la vida, ya lo expresaba el Papa Benedicto XVI en su alocución en el encuentro de educadores católicos en el 2009 “la dimensión religiosa

es intrínseca al hecho cultural, concurre a la formación integral de la persona y permite transformar el conocimiento en sabiduría de vida“ además, “el hombre no puede dejar de abrirse a la vocación divina para realizar el propio desarrollo. El verdadero desarrollo consiste en su totalidad: si no es de todo el hombre y de todos los hombres, no es el verdadero desarrollo” (Benedicto XVI, 2009, p. 24).

El hombre en sí mismo no puede alcanzar su plenitud y su anhelo de trascendencia si en el ejercicio de su vocación no está interrelacionado con el otro, y con la tarea a la que está llamado. Por tanto, dicha vocación se constituye en una tarea que le integra en un ideal, tal como lo asevera Panikkar:

Resulta evidente que el hombre necesita un ideal que colme y sostenga su finitud; sin un objetivo exterior a sí mismo, el hombre puede caer no solo en un egocentrismo que se traduce en deshonestidad hacia el prójimo, sino en el tedio debido a la insignificancia de una vida contingente que se auto limita volviéndose así asfixiante, con esto se dice que en el hombre contemporáneo está emergiendo la tendencia a un ideal de carácter personal que pueda sostener su necesidad de creer. Sería una fe atea (2005, p. 178).

Para una mayor comprensión de la dotación de sentido que el ser humano da a su vida, se hace necesario analizarlo desde un enfoque interdisciplinario: antropológico, sociológico, psicológico y teológico que mutuamente se necesitan para generar una visión integral e íntegra en el ser humano, se percibe que la mirada al ser humano se ha dado fraccionada y se ha centrado sólo en la razón.

La persona no debe ser considerada únicamente como individualidad absoluta, edificada por sí misma y sobre sí misma, como si sus características propias no dependieran más que de sí misma. Tampoco debe ser considerada como mera célula de un organismo dispuesto a reconocerle, a lo sumo, un papel dentro de un sistema (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2005, p. 86).

A lo anterior se suma que la ciencia y la tecnología presentan unos fenómenos en relación al ser humano que son muy complejos, y conducen a manifestar hechos evidentes en los cuales el hombre aparece minimizado, y algunas veces cosificado. Son muchos los actos humanos que demuestran la sujeción del hombre por la técnica, es decir, la reducción del mundo de la vida a expensas del ideal mítico del progreso absoluto derivado de la cuantificación y la matematización de la realidad, lo que implica que “cada uno conocería, evaluaría y decidiría los aspectos de su vida desde un horizonte cultural tecnocrático” (Benedicto XVI, 2009, p. 98), esto ha pasado por la incompreensión entre fines y medios cuando se refiere a la técnica y al hombre mismo, pues:

La técnica se inserta en el mandato de cultivar y custodiar la tierra (Cfr. Génesis 2, 15), que Dios ha confiado al hombre, y se orienta a reforzar esa alianza entre ser humano y medio ambiente que debe reflejar el amor creador de Dios (Benedicto XVI, 2009, p. 97).

Unos de los efectos principales de la forma de vida postmoderna es el individualismo en la que vive el hombre, y la inconciencia de su relación con los otros, gradualmente lo anterior lo está conduciendo a su autodestrucción manifestada en la soledad humana, en la indiferencia, “el desarrollo de la persona se degrada cuando ésta pretende ser la única creadora de sí misma” (Benedicto XVI, 2009, p. 96), cuando se degrada el hombre también se obstaculiza el desarrollo de los otros, debido a que la persona sin criterios éticos utiliza al otro para sus propios beneficios, lo que genera es un “maquiavelismo” de tipo social.

Esta relación separada y discriminatoria de la realidad, y cegada por sus necesidades individuales, conduce al hombre a vivir en un contexto antinatural y consumista. Panikkar afirma,

... que la modernidad cree en una antropología independiente de cualquier cosmología. Todo está centrado en el hombre, que sigue hablando del cielo, incluso si este cielo no está en ninguna parte. El hombre corta su cordón umbilical con el cosmos: se convierte sólo en historia y esto da lugar a una espiritualidad desencarnada (1999a, p. 16).

Esta ruptura es la que ha llevado al hombre a vivir en una realidad maltratada y segmentada por sus propios actos y que lo conduce a estropear las relaciones con su yo, con los otros, con la naturaleza y con Dios, actos impresos por una realidad marcada por la ciencia y la tecnología que ha agudizado los fenómenos humanos y los complejiza hasta lograr una fractura y en sentido más nefasto a su posible decadencia antropológica caracterizada por los siguientes aspectos:

- El consumismo: Sociedad materializada, industrializada y tecnologizada.
- La reducción de la vida humana a un mundo histórico y gobernado por las leyes de la mecánica.
- El artificialismo, el anonimato y la despersonalización.
- La presunción: El hombre es esencialmente diferente de la naturaleza y superior a ella: homocentrismo provocando su propia soledad.
- La creencia de que el dominio y control de las llamadas fuerzas de la naturaleza representan un progreso hacia la perfección del hombre y del universo.
- La ruptura del sentido colectivo de las comunidades humanas, como consecuencia del individualismo cósmico del hombre. la insolidaridad utilitarista con el cosmos, conlleva a la concepción de la libertad como una



opción personal individualista. La escala de valores es personal y, roto el mito de convivencia con el medio por el logos ideológico de la tecnología, no hay razón para mantener el mito de convivencia con el hombre.

- La trepidación interior del hombre que cree tener que trabajar (algo distinto del vivir y cooperar a la vida del universo) para justificar sus existencias.
- La pérdida de la relación con el espacio y el tiempo como categorías antropológicas para llegar a ser prisioneros de un tiempo y de un espacio como abstracciones científicas.
- La desnutrición de la escala humana o abandono de la medida propia del hombre y su sustitución por la medida propia de la máquina.
- La instrumentalización de las personas.
- El acrecentamiento del deseo de poder (Meza, 2009, p. 31).

Reconociendo esta realidad en la que se encuentra el ser humano, en el marco de la ciencias sociales retomando a Foucault podría decirse:

Que la concepción misma del hombre surge fruto de las ideologías y de las consecuencias de lo que él mismo vive, además, el ser del hombre no es en sí, de modo independiente sino que es el resultado de la manipulación de conceptos acerca de sí (1976, p. 374).

Debido a la incomprensión de sí mismo con respecto al uso del poder, que muchas veces y externamente le definen la identidad como ser “integral”. Al respecto la concepción de Foucault es análoga a la presentada por Panikkar:

El hombre tiende a vivir una existencia mediocre en un mundo de multiplicidad descentrada y, a fin de cuentas, ésa es la condición humana, perdonamos ciertas formas de esclavitud y aguantamos la explotación y la injusticia, pero sin embargo nos permitimos sentirnos bastante honrados esto como fruto de su propia fragmentación (1999b, p. 27).

Esta fractura de la relación del hombre con la divinidad, con el mundo y consigo mismo, deriva en gran parte de la visión sesgada del mismo hombre con su entorno y de la ruptura relacional con Dios, lo que hace que sus actos no fluyan de una unidad interna unificadora de todo su ser, sino de una serie de actividades yuxtapuestas narradas con anterioridad. Ante esta mirada inmanente de lo humano, se suma el carácter trascendente, propio de la naturaleza humana, “ya que cualquier cosa que se diga del hombre con respecto al mundo vincula, de una manera u otra, a Dios” (Meza, 2009, p. 33).

Es en este contexto de la disolución del hombre con Dios y con el mundo, que las religiones sufren el embate de la racionalidad laicista que sin referencia vital de una trascendencia termina desorientándolo, convirtiéndose en una de las causas que genera una relación fraccionada entre la profesión de la fe y los actos de su cotidianidad, también apreciable en la narración del Documento de Aparecida: “En nuestra iglesia debemos ofrecer a todos nuestros fieles un encuentro personal con Jesucristo, profundo e intenso, un anuncio *kerigmático* y el testimonio personal de los evangelizadores, que lleve a una conversión personal y un cambio de vida integral” (V Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe 2007).

Es por esto que en la actualidad se plantea en el hombre la impostergabilidad y la necesidad de exigirse en la relación con él mismo, y comprender que no se puede negar a Dios, *so pena* de alienación. El hombre camina en unión con la experiencia de Dios, y reconoce que desde su diversidad de dimensiones (social, cultural, corporal, espiritual, afectiva, histórica, política, entre otras) se estructura cómo unidad. La

dimensión espiritual es una de las tareas urgentes que tienen las personas en el proceso de formación y de su instrucción, *mutatis mutandis* la distinción kantiana entre razón y entendimiento. La razón (Vernunft) es la fuente de la sabiduría y la capacidad de pensar; el entendimiento (Verstand) es la capacidad que nos permite conocer el mundo de la vida (Lebenswelt). La “dimensión teológica se hace necesaria para interpretar y resolver los actuales problemas de la convivencia humana” (Juan Pablo II, 1991, p. 96), además “por su espiritualidad el hombre supera a la totalidad de las cosas y penetra en la estructura más profunda de la realidad” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2005, p. 87), o como lo expresa Meza:

La respuesta de la fe, sin temor a equivocarnos, no se encuentra el campo de la *doxia* o sólo de la *doxia* -, sino en el campo de la praxis en donde la vida humana se vive con la plenitud dentro del *continuum* inmanencia – trascendencia (Meza, 2009, p. 34).

Es conveniente resaltar que la antropología teológica sondea lo humano rastreando en él aquello que reside particularmente sino en cualquiera de sus niveles de realidad, es decir, en todo su ser. Por lo tanto, desde esta óptica teológica, se construye un discurso que no se conforma con aspectos parciales de la realidad humana, sino que profundiza en su totalidad. Desde la teología se piensa a Dios para razonar sobre el hombre, y pensar al hombre desde la óptica cristiana implica asumirlo como imagen y semejanza de Dios, quien ha recibido de Dios mismo una incomparable e inalienable dignidad (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2005, p. 77).

## **1.2. La antropología teológica y la opción por el otro: un camino hacia la dignificación humana**

Ante la constante individualización y la agudización de fenómenos que tienden a vilipendiar la vida humana en sus múltiples expresiones: sociales, políticas y de fe, entre otras. La teología de contexto de Panikkar presenta una noción integral de la

existencia humana, sin desligar su carácter inmanente y trascendente, en tal sentido, e insertos en la antropología teológica, se puede ofrecer razones para su dignificación. Por ello una antropología teológica integral se caracteriza por considerar al hombre desde una “perspectiva más unitaria”, menos fragmentada, tanto en su interioridad como en su exterioridad. Esto implica necesariamente una mirada diferente y holística de la realidad, y confirmar las exigencias que ante el entorno actual demanda el contexto, como lo es la elaboración de una antropología integral para nuestros días y “se necesita una antropología que satisfaga nuestra comprensión del ser humano” (Panikkar, 2000, p. 124), sin olvidar la dimensión tripartita o mejor holística del hombre:

El Mundo, el Hombre y Dios considerados como tres entidades separadas e independientes, son incompatibles no hay lugar para todos. En realidad, Mundo, Hombre y Dios están entrelazados en un *perichoresis* constitutiva. Un mundo sin hombres no tiene sentido, Un Dios sin criaturas dejaría de ser Dios, un Hombre sin Mundo no podría subsistir, y sin Dios, no sería verdaderamente Hombre, Dios se sublima pero la sublimación debe condenarse luego en alguna parte y es el interior del hombre lo que ofrece las paredes para una cristalización de Dios dentro del hombre, más no como un ser distinto que ha venido a refugiarse en nuestro interior, sino como algo que en rigor le pertenece y que solo momentáneamente había sido desplazado, pero toda metáfora es peligrosa sobre si se interpreta substancialmente, el Hombre no es un Dios ni el centro de todo (Panikkar, 1996, p. 181).

En tal sentido, la visión tripartita muestra la certeza de la realidad constitutiva relacional entre tres puntos de vistas distintos, pero inseparables. Tal relación entre Dios – hombre – mundo no se trata de aventuras individuales, ni la caracterización del conocido esquema epistemológico descrito por la filosofía. “La realidad última es trinitaria: ella es divina, humana y cósmica... hay tres dimensiones de lo real: una dimensión de infinito y de libertad que llamamos corporal o material que llamamos

cosmos. Todos participamos de esta aventura de la realidad” (Meza, 2009), es decir lo divino, lo humano y lo cósmico, son las tres dimensiones de la realidad; Dios, hombre y mundo son partes constitutivas, inalienables y unitarias. Panikkar lo afirma indicando que es difícil aceptar que el hombre no necesite de Dios para ser hombre, y del mundo para volver a Dios, “Dios no es sólo el Dios del hombre, sino también el Dios del mundo, porque un Dios sin una función cosmológica y cosmogónica no sería Dios en absoluto, sino un mero fantasma” (1998a, p. 57), Dios es esta dimensión que permite que el mundo y el hombre sean mejores, con lo cual se confirma que la trinidad es el lugar donde el pan y la palabra llegan a su encuentro, donde lo humano y lo divino convergen. El hombre que no se asume como trinitario se dejaría llevar por las manifestaciones humanas de su exigente entorno y terminaría por autodestruirse, e indefectiblemente se convertirá en su propio Dios lo que lo llevaría a ahogarse en sí mismo.

Siguiendo a Panikkar, los actos del hombre que no estén sustentados en su unidad desde lo cosmoteándrico<sup>3</sup> dejan al hombre relegado a un activismo desde las buenas intenciones humanas, que sin ser equivocadas pueden quedarse en un acto egocéntrico.

Sólo el encuentro con Dios permite no ver siempre en el prójimo solamente al otro, sino reconocer en él la imagen divina, llegando así a descubrir verdaderamente al otro y a madurar un amor que es ocuparse del otro y preocuparse por el otro (Benedicto XVI, 2009, p. 16).

La idea de Panikkar converge, esencialmente, con la tradición del pensamiento social cristiano, pues, la mutua existencia de la Divinidad encarnada en la humanidad,

---

<sup>3</sup> “Reconocer que lo divino, lo humano y lo terreno son las tres dimensiones irreductibles que constituyen lo real, no hay tres realidades: Dios, el Hombre y el Mundo; pero tampoco hay una, o Dios, u Hombre o Mundo, la realidad es cosmoteándrica. Es nuestra forma de mirar lo que hace que la realidad nos parezca a veces bajo un aspecto y a veces bajo otro Dios. Hombre y Mundo están por así decirlo en una íntima y constitutiva colaboración para construir la realidad para hacer avanzar la historia, para construir la creación (Pannikar, 1998a, p. 93).

se presenta hoy como el espacio y el modelo de la unidad a la que están llamadas las personas humanas, sobre la base de su inserción en la vida misma del amor trinitario. En este sentido es valiosa la afirmación del Concilio Vaticano II:

El Señor, cuando ruega al Padre que “todos sean uno, como nosotros también somos uno” (Cfr. Juan 17, 21 – 22) abriendo perspectivas cerradas a la razón humana, sugiere una cierta semejanza entre la unión de las Personas divinas y la unión de los hijos de Dios en la verdad y en la caridad. Esta semejanza demuestra que el hombre, única criatura terrestre a la que Dios ha amado por sí mismo, no puede encontrar su propia plenitud si no es en la entrega sincera de sí mismo a los demás (1965).

Son evidentes las implicaciones antropológicas, sociales y teológicas de esta perspectiva, pues el Concilio Vaticano II presenta con mayor claridad una visión integral e integradora del hombre, es por ello, que la perspectiva teológico integral de Panikkar ha sido estigmatizada como teología meramente contextual. Por lo tanto, en lenguaje teológico la relación con Dios no sería posible sin la relación con el hombre y la naturaleza. En este sentido, “la apertura trascendental a Dios se actúa, de hecho y necesariamente, en la mediación categorial de la imagen de Dios. El diálogo con el tú divino se realiza ineludiblemente en el diálogo con el tu humano” (Ruíz de La Peña, 1988, p. 180). Es así que constitutivamente el hombre es más que un individuo, es un ser relacional y personal. De su carácter constitutivo le surge la necesidad del llamado para la acción, su vocación consiste en encontrarse con los demás, y ello es producto de la provocación que la presencia del otro supone para nosotros, lo que significa que:

El hombre no puede dejar de abrirse a la vocación divina para realizar su propio desarrollo. La verdad del desarrollo consiste en su totalidad: si no es de todo el hombre y de todos los hombres, no es el verdadero desarrollo (Benedicto XVI, 2009, p. 24).

Un auténtico desarrollo, implica algo más que el mero desarrollo material, es decir del progreso económico, para convertirse en un desarrollo de lo humano por lo humano, de allí la necesidad de ser guiado por principios inspirados en el pensamiento social cristiano. Poco satisface a la vida del hombre hoy, eterno insatisfecho, la materialidad, su carencia de trascendente se evidencia en la “cultura del egoísmo”. Es por ello que el hombre no puede vivir aislado del cosmos y separado de Dios, la relación con el mundo es fruto de la relación profunda con Dios, “el hombre está colocado entre Dios y el mundo” (Panikkar, 1963, p. 42), tal criterio le permite al hombre ser mediador entre el cielo y la tierra.

Esta tarea de mediador le lleva asumir responsabilidades naturales con él mismo y con el cosmos, “Ser persona a imagen y semejanza de Dios comporta... existir en relación al otro yo” (Juan Pablo II, 1988), se trata de que asuma su unidad en la diversidad y que tome como tarea la responsabilidad con los otros:

No hay un yo sin un tú, que no es otro sino la otra parte del mismo yo, amar al prójimo como a sí mismo, no es quererlo como a otro mismo, sino como formando parte de uno mismo: amarle como a un tú, que no es otro (Panikkar, 2005, p. 107).

La primera carta de San Juan dice: “querido, si Dios nos amó de esta manera, también nosotros debemos amarnos unos a otros. A Dios nadie lo ha visto nunca. Si nos amamos unos a otros, Dios permanece en nosotros y su amor ha llegado en nosotros a su plenitud” (Cfr. 1 Juan 4, 11 – 12).

Por lo cual, se fundamenta que la “humanidad significa un llamado a la comunión interpersonal, porque la imagen y semejanza de Dios trino son la raíz de todo el *ethos* humano... cuyo vértice es el mandamiento del amor” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2005, p. 36).

...El actuar humano, cuando tiende a promover la dignidad y la vocación integral de la persona, la calidad de sus condiciones de existencia, el encuentro y la solidaridad de los pueblos y de las naciones, es conforme al designio de Dios, que no deja nunca de mostrar su amor y su providencia con sus hijos (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2005, p. 36).

El camino de lo cosmoteándrico no se contenta con dejar la huella trinitaria de la creación y la imagen del hombre, sino que se permite observar, juzgar y dar una respuesta pastoral a la realidad en su totalidad. Al optar por esta realidad el hombre lleva a reconocer que la visión cosmoteándrica significa una intuición holística e integral del entorno y de todo lo que existe, por lo tanto, el mundo es una articulación de sujetos interdependientes, teniendo a Dios como actor y al hombre como responsable del cuidado de la creación.

Por ello, el actuar humano cosmoteándrico debería conducir a la armonía en el ejercicio cotidiano de su vocación, pues cuando hay ruptura entre Dios – hombre y mundo no sólo epistemológico, sino existencial:

El hombre rompe su relación con la tierra, queriendo bastarse a sí mismo, se vuelve un monstruo; queriendo dominarla, se destruye a sí mismo, cuando rompe su relación con los cielos se convierte en un autómatas que destruye a los demás (Panikkar, 1993, p. 49).

O como lo expresa, en otro sentido, *Caritas in Veritate* “creerse autosuficiente y capaz de eliminar por sí mismo el mal de la historia ha inducido al hombre a confundir la felicidad y la salvación con formas immanentes de bienestar material y de actuación social” (Benedicto XVI, 2009, p. 46).

La tarea del hombre consiste, en la búsqueda de la unidad en la pluralidad y la necesidad de responder a los desafíos actuales, permitiéndose pensar y repensarse en



sus espacios de actuación en coherencia con su vocación cristiana. “La vocación cristiana al desarrollo ayuda a buscar la promoción de todos los hombres y de todo hombre” (Benedicto XVI, 2009, p. 23), de allí que la construcción de los hombres, coincide con la construcción de la *ciudad de Dios*, esta construcción reactualiza el acto fundamental de la existencia, como lo expresa Panikkar:

... una de las actividades más importantes del hombre, quizá consiste hoy en una consagración total y personal a favor de aquellas gentes, grupos, naciones o razas que, de una manera u otra necesitan una mano que les ayude a llevar una vida más justa humana (1999a, p. 55).

Y, continúa Panikkar diciendo, en consecuencia, cualquier acción movida por la fe, consiste en:

Hacer, trabajar y colaborar en la construcción de la ciudad de los hombres, siendo muy conscientes al mismo tiempo, de que esta ciudad posee una dimensión que trasciende lo que se ve en primera vista, de que la ciudad de Dios no es una segunda ciudad sino el mundo real cuya apariencia es, precisamente ésta, nuestro mundo visible (1999a, p. 56).

De los diferentes escenarios y realidades en donde el ser y quehacer del hombre se representa de forma natural y real las diferentes manifestaciones y relaciones antes mencionados, es en la empresa, lugar por excelencia donde el hombre, el mundo y su relación con lo divino, en cuando dignificación o no de la existencia misma, se ve claramente valorado o criticado. Desde la revolución industrial la empresa ha sido un lugar privilegiado para descubrir y comprender el sentido y significado con el que las empresas y el ser humano dotan al trabajo como un espacio con posibilidad de integralidad entre las impostergabilidades que generan el tiempo dado, la productividad generada y la riqueza (en su sentido amplio) construida. Permitirse analizar esta realidad facilitará la comprensión de esta mirada cosmoteándrica que se

viene presentando, en función de un escenario vital para la mayoría de los seres humanos.

De hecho Dios es el verdadero garante del desarrollo del hombre, en cuanto fue creado a su imagen, y todo aquello que el hombre decida realizar llevará a corroborar al despliegue de la obra de la creación, es la empresa por tanto el espacio vital para que el hombre demuestre que llevan “la imagen del creador, concretamente en sus capacidades de razonar y elegir libremente, así como también en su inclinación a compartir sus vidas con los demás (su naturaleza social)... por lo tanto una persona desarrolla sus habilidades, virtudes y santidad, viviendo en comunidad, es decir, en comunión con los demás” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012).

### **1.3 La empresa: espacio vital en la opción por el otro y la dignificación del ser humano desde la óptica cristiana y aquella derivada de la concepción cosmoteándrica**

La dignidad humana desde la óptica cristiana es entendida desde la concepción de un ser creado como reflejo de la naturaleza divina y tiene la capacidad autónoma racional dada por Dios. El Dios trinitario es persona, es relación, es otredad. Dios es una comunidad de personas, es decir de relaciones, en definitiva, Dios es relación. El “yo” comprende al otro como un tú, y este otro se va convirtiendo más y más en un tú en tanto es la medida y es conocido y amado por un yo. Tal relación tiene sus límites, que lo interpela, lo cuestiona y termina definiéndolo. Si Dios es amor, el hombre está llamado al amor por el mismo hecho de ser persona. En concordancia con los acápites anteriores, la comprensión del individuo como sujeto inserto en múltiples realidades y garante de dignidad en coherencia con la definición cosmoteándrica conduce inexorablemente a comprender al otro, a Dios y a la naturaleza como artífices últimos de su existencia. En este sentido, cuando se dice que el hombre es un ser hacia el otro se concibe como un dinamismo decisivo de salida y de auto trascendencia que permite la construcción personal. Dicho dinamismo viene a consistir entonces en:

Un permanente salir de sí mismo para ir al otro, para comprenderlo y asumirlo, para dar y darse al otro, en la perseverancia de una relación fiel. Sólo así la persona se expone, existe, se hace prójimo y se convierte en rostro (Panikkar, 2007, p. 308).

En coherencia a lo expresado anteriormente se plantea la relación y la importancia en conjunto entre el yo, y el tú con el nosotros. Uno de los espacios de encuentro vital de este tejido de relaciones es la empresa, desde la perspectiva del pensamiento social de la Iglesia la empresa es ante todo una comunidad de personas libres y responsables que se asocian para llevar a cabo una obra común, dentro de la cual trabajan, aportan recursos, se desarrollan en su humanidad y contribuyen eficazmente a la producción de bienes y servicios. Así lo expresa el Papa Juan Pablo II:

La empresa no puede considerarse únicamente como una sociedad de capitales; es, al mismo tiempo, una sociedad de personas, en la que entran a formar parte de manera diversa y con responsabilidades específicas los que aportan el capital necesario para su actividad y los que colaboran con su trabajo (Juan Pablo II, 1991, p. 76).

Por consiguiente, uno de los grandes avances que ha tenido la empresa en la relación natural con las personas:

Ha sido la articulación de principios éticos – sociales como fundamento y como práctica, y una visión de la empresa como comunidad de personas. Esto constituye una guía para el éxito empresarial, ya que está basada en la persona humana, y en qué consiste el desarrollo humano en la empresa, en la comunidad y en el mundo (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012).

La tarea de la dignificación humana desde educación empresarial hoy no ha de estar sujeta solamente a la sociedad, al Estado y a la familia. Se trata de afirmar que este compromiso con el otro es de todos y la empresa como entidad con función social tiene la tarea de incluirse en estas necesidades.

Por tanto, la primera tarea que tiene la empresa es la aceptación de responsabilidades desde lo humano, “lo que cuenta para nosotros es el hombre, cada hombre, cada agrupación de hombres, hasta la humanidad entera” (Pablo VI, 1967) asumir esta opción al interior de la empresa implica una atender las múltiples dimensiones que hacen parte del ser humano.

A este respecto, Mejía citando a Savater plantea la tarea del mundo empresarial: “todos los seres humanos nos organizamos alrededor de algo para generar bienestar. Toda organización (empresa), con ánimos altruista tiene como fin juntar voluntades para obtener resultados benéficos a sus semejantes” (2010. p. 18), tener claro lo anterior implica asumir que la organización empresarial está al servicio del hombre a fin buscar los medios necesarios para proyectarlo, significarlo, estructurarlo, acompañarlo en su desarrollo humano, cualificarlo en la academia, acompañarlo en su realidad familiar, empoderarlo en su función laboral y fortalecerlo en su dimensión espiritual. Estas tareas conducen a dignificarlo y orientarlo hacia el mundo de la multiplicidad.

Hoy existe un afán de transformar las organizaciones en su conjunto y convertirlas como decía *Gaudium et Spes* refiriéndose a la familia en la “escuela del más rico humanismo” (Concilio Vaticano, 1965), lo que permite entender que el nosotros genera un proceso de conversión social en la opción por el tú y el yo. Hoy se le llama corresponsabilidad social, de forma análoga como sucedió de igual manera en la parábola ejemplar del buen samaritano.

En tal contexto, la dignificación del ser humano en las organizaciones tiene ante todo un fin que es el de generar bienestar y riqueza; pero lo importante, también, es generar valores éticos para que el hombre puede crecer en sociedad y realizar su proyecto de vida; la empresa ayuda a que el hombre alcance y conquiste su proyecto de vida, o como lo expresara Adela Cortina, refiriéndose a las empresas con carácter ético:

Frente a las lacras de las viejas instituciones se entiende entonces que una empresa éticamente impecable, es decir, la que persigue los objetivos por los que una empresa existe (satisfacer necesidades humanas) se caracteriza por la agilidad y la iniciativa, por el fomento de la cooperación no ya del conflicto, como antaño entre sus miembros, ya que a todos nos mueve un interés común, por la solidaridad al alza, por el riesgo razonable, por la corresponsabilidad. Pero todo ello dentro de un marco de justicia sin el que cualquier empresa es inmoral (Cortina, 2008, p. 15).

Entonces, el empresario, según lo anteriormente descrito es aquel que está en una búsqueda de formación de la buena voluntad, es decir aquel que tiene influencia en los comportamientos, valores y actitudes de las personas que conforman su empresa es decir los *stakeholders*<sup>4</sup> (Empleados, gobierno, proveedores, medios de comunicación, propietarios, comunidad local), cumplen un papel decisivo en la configuración y transformación de la vida económica y social. Los empresarios serían los garantes en la creación de condiciones necesarias para el desarrollo integral de las personas, por tanto, asumen según una especie de imperativo moral y por lo que permite desarrollar a plenitud su condición de ser Imagen de Dios (*Imago Dei*):

Una organización crece en la medida que crecen los seres humanos que la componen, por eso me gusta más el concepto de desarrollo humano que de

---

<sup>4</sup> La Caixa revista de la Universidad de Navarra al realizar un estudio sobre los escritos de Milton Friedman fundamenta la definición de *stakeholders* como “*aquellos grupos que pueden afectar o ser afectados por el logro de los propósitos de la organización*”.

recurso humano. El papel frente a los miembros de la organización es el desarrollo integral como ser humano de cada uno de ellos (Mejía, 2010, p. 21).

En suma, lo expuesto en el obrar del líder empresario, y en la donación que de suyo hace, transmite a sus dirigidos una comprensión virtuosa de autorrealización personal que le permite ir a la conquista de su proyecto de vida. Por lo cual, tal forma integral e integrable generará resultados totalmente satisfactorios para la empresa, para la sociedad y principalmente para la vida de quienes son centro de la relación económica, la primera responsabilidad social de la organización es fortalecer y dignificar a la persona en su dimensión humana y en su profunda relación con los otros: lo otro y el totalmente otro (naturaleza divina) y de manera inmanente en el hermano. Con ellos se comparte nuestra vocación social y el saber de nuestra transformación personal, por ello:

Lo constitutivo del ser humano, es el ser en relación y por eso puede conocer. Pero una persona no es sólo comunicabilidad es comunión. Yo soy persona en cuanto que soy comunión. Comunión no es posesión no significa que los otros seres (Objetos u otros sujetos) me pertenezcan: no se trata de propiedad de objeto o de dominio sobre sujetos. Comunión significa pertenecerse mutuamente (el uno al otro) como sujetos (y no como simples objetos de un sujeto superior) comunión no significa que yo posea un tu (o un tu a un yo), sino que ambos se perteneces pues no hay el uno sin el otro y viceversa. El yo no es anterior al tú, ni el tú al yo. La relación no es casual, porque su ser es estar juntos (Panikkar, 1999c, p. 30).

Cabe señalar que la profunda y estrecha relación que genera el yo, el tú - los otros y la organización involucra, continuar en la relación de cohesión de la propuesta de plenitud y calidad de vida de las personas objeto de la empresa, que es la relación intrínseca de un todo en la necesidad que tenemos los unos con los otros, y reconocer que es el otro el que me ayuda y me sirve en el fortalecimiento de un “yo” que necesita

del “tú” y un tú que construye y valoriza su ser en el todo; por ello, la relación de la organización con sus miembros, va mucho más allá del simple y mero hecho del empleo o de la relación empleador – obrero como lo pretendiera el neoliberalismo económico de *Friedman* y la escuela de Chicago. Por lo cual. Una tarea de la organización es acompañar, no sólo remunerar, no sólo producir sino generar calidad de vida alrededor de la relación empresarial.

La tarea que se incluye en la empresa no solamente es vender ni proveer servicios, sino dignificar al ser humano y construir sociedad, y así generar un vínculo de confianza de crecimiento y de promoción humana.

La meta de la actividad empresarial es la satisfacción de necesidades humanas a través de la puesta en marcha de un capital, del que es parte esencial el capital humano, es decir, las capacidades de cuantos cooperan en la empresa. Por tanto, el bien interno de la actividad empresarial consiste en lograr satisfacer esas necesidades y, de forma inseparable, en desarrollar al máximo las capacidades de sus colaboradores, metas ambas que no podrá alcanzar si no es promocionando valores de libertad, igualdad, justicia y solidaridad desde el modo específico en que la empresa puede y debe hacerlo (Cortina, 2008, p. 43).

Añadiéndole a esta concepción del capital humano que Adela Cortina retoma de las ideas del Peter Drucker se propone la idea de relacionar empresa con humanismo cosmoteándrico, una parte de ello se evidencia en que la empresa ayuda al ser humano a la realización de su proyecto de vida desde todas sus dimensiones, ella ha entendido que:

El hombre no es capaz de gobernar por sí mismo su propio progreso, porque él solo no puede fundar un verdadero humanismo. Sólo si pensamos que se nos ha llamado individualmente y como comunidad a ser parte de la familia de Dios como hijos suyos, seremos capaces de forjar un pensamiento nuevo y sacar

nuevas energías al servicio de un humanismo íntegro y verdadero (Benedicto XVI, 2009, p. 106).

En este sentido, la tarea consiste en entender que la opción por Dios, es la opción por el hombre y el mundo, desde todos los ámbitos y todo aquello que le implica al hombre relacionarse lo conduce a su dignificación. El hombre sirve a Dios comportándose precisamente como Dios quiere y precisamente como Dios quiere que el hombre sea, fin en sí mismo y no sea un simple instrumento, que mantenga la dignidad que el mismo Dios le otorgó y de la que él mismo es responsable por el don recibido.

Frente a estos avatares y compromisos actuales de vida posmoderna, que permean la vida laboral, podemos comprender que “el amor de Dios nos invita a salir de lo que es limitado y no definitivo, nos da valor para trabajar y seguir en busca del bien de todos” (Benedicto XVI, 2009, p. 106).

En lo esbozado en este primer capítulo surgen, a manera de conclusiones, retos y desafíos para la relación de dignificación en la empresa. Nuestro mundo requiere de hombres nuevos, dispuestos a encontrar en el evangelio un camino hacia Dios por medio del otro, con una concepción del desarrollo integral y de una concepción de la economía civil: bien común, de la felicidad, y la concepción pragmática del ser humano:

El desarrollo necesita cristianos con los brazos hacia Dios en oración, cristianos conscientes de que el amor lleno de verdad, entendido como, “*Caritas in Veritate*”, del que procede el auténtico desarrollo, no es el resultado de nuestro esfuerzo sino un don (Benedicto XVI, 2009, p. 107).

En consecuencia la concepción de desarrollo está directamente orientada a la construcción de un mundo para el servicio del hombre y de la sociedad, donde el fin



último sea la existencia y la experiencia de vivir juntos, pues no se puede continuar construyendo un mundo para la maquinización en detrimento de la dignificación del trabajo, que agota recursos hasta el abuso, y por ello es fundamental pensar un desarrollo que esté por encima de lo relativo y de lo efímero, lo meramente económico, vinculando la participación de nuestra racionalidad con Dios “sin Dios el hombre no sabe adónde ir ni tampoco logra entender quién es” (Benedicto XVI, 2009, p. 106), por ello nuestra experiencia de Dios está incardinada en la acción del hombre y la capacidad de la correcta administración de los recursos que le da el mundo, el desarrollo se expresa en un hombre que es capaz de vivir a Dios en su interioridad, pero también reflejarlo en los otros, es decir, un hombre que recuerda que el mundo es prestado y debe dejarlo en un mejor estado del que lo recibió para las generaciones venideras (principio de responsabilidad propuesto por Hans Jonas), como lo refiere Panikkar:

El mundo, el hombre y Dios considerados como tres entidades separadas e independientes son incompatibles: no hay lugar para todo. En realidad, Mundo, Hombre y Dios están entrelazados. Un mundo sin hombres no tiene sentido, sin creaturas dejaría de ser Dios, Un hombre sin mundo no podría subsistir, y sin Dios no sería verdaderamente hombre. Dios se sublima, pero la sublimación debe condenarse luego en alguna parte y es el interior del hombre lo que ofrece las paredes para la cristalización de Dios dentro del hombre: más no como un ser distinto que ha venido a refugiarse en nuestro interior, sino como algo que en rigor le pertenece y que solo momentáneamente había sido desplazado. El hombre no es un Dios, ni el centro de todo (Panikkar, 1996, p. 181).

En función de lo anterior la empresa y los empresarios tienen un papel crucial en el despliegue de la creación “el ser empresario antes de tener un significado profesional, tiene un significado humano” (Benedicto XVI, 2009, p. 57). No sólo tienen la tarea de generar bienes y servicios, sino construir una organización empresarial y unas determinadas condiciones laborales en las cuales se respeten y se

favorezcan la dignidad de las personas y los derechos humanos y ésta es la forma en que ellos pueden participar del despliegue de la creación.

“Los líderes empresariales con unidad de vida, pueden responder a las serias exigencias que recaen sobre ellos con actitud de servicio... El liderazgo con espíritu de servicio es diferente del ejercicio autoritario de poder, presente con demasiada frecuencia en las empresas. Al vivir las responsabilidades empresariales de esta manera y desarrollar un verdadero liderazgo de servicio, ofrecen libremente sus habilidades y capacidades, para el crecimiento y la realización de los otros” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012).

Es de esta forma que los empresarios hacen de la empresa un medio para la realización del ser humano, será este el espacio donde el hombre comprende que la vivencia de Dios es la vivencia con el otro, en el cual, él asume que “todo trabajador es un creador” o como lo reafirma *Caritas in Veritate*, que el “ser empresario antes de tener un significado profesional, tiene un significado humano” (Benedicto XVI, 2009, p. 57) y es en estos espacios generadores y forjadores de valores en lo que se crea la “escuela del más rico humanismo”.

Es en el escenario de la empresa y con los diferentes actores que intervienen en su desarrollo, donde pueden hacerse visibles las prácticas que están al servicio del ser humano en función del desarrollo de su proyecto de vida haciendo así implícito el proyecto de la empresa. Es por ello que reconocer el contexto y escenarios de mayor amplitud al del lugar geográfico y social de una empresa en particular se favorecerá una mirada en contexto global y local, permitiendo así vislumbrar un panorama donde se verifique la necesidad de establecer en una mirada cosmoteándrica las imbricaciones que el Estado, los organismos multilaterales y otras fuentes se acercan al reconocimiento de lo humano como eje del desarrollo social. En el siguiente capítulo buscará acercarse a este reconocimiento de vital importancia en función de la dignidad humana.

## **CAPÍTULO 2. PERSONA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL: UN ANÁLISIS DE LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR DESDE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA (DSI) Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)<sup>5</sup>**

### **2.1. Empresa, persona y comunidad**

La empresa hoy es un escenario social propicio para generar, crecer y testimoniar, la relación de cuidado y de cultivo de sí, de los otros y de la naturaleza. La empresa es la obra social humana por excelencia en la que además de la interacción, desarrolla su potencial de innovación y creación de su mundo, y además brinda la posibilidad de una vida digna a todos sus tenedores de derechos. Esta se puede analizar desde distintos puntos de vista que van desde lo meramente económico, social y productivo hasta la transformación misma del hombre “la empresa es, antes que otra cosa una organización humana: un conjunto de personas que coordinan sus acciones para conseguir unos objetivos que a todos interesa, aunque ese interés pueda deberse a motivos muy diferentes” (Pérez, 1993, 13).

En este contexto, el personalismo de Karol Wojtyła enfatizado en la perspectiva de Mounier en su libro *Persona y Acción* desarrolla la idea de empresa como comunidad de personas (1982). Para él, el término “comunidad” significa la ascendencia de la persona sobre su propio dinamismo que deriva de la autodeterminación misma, también expresa que es en la comunidad donde la persona se realiza debido a que la acción con los otros es la muestra de sus actos y su perfeccionamiento, enfatiza en la relación del hacer con el valor del acto mismo, es

---

<sup>5</sup> Este segundo artículo apareció publicado en la revista UNAULA para su publicación en el número 34, octubre de 2014. UNAULA es una revista de periodicidad anual. Ediciones UNAULA Medellín. ISSN: 1692 – 830X.

decir, que no es solo la realización del acto sino el valor moral del acto como tal (Wojtyla, 1998, p. 70). El autor define como comunidad además de la multiplicidad de sujetos, la unidad propia de tal multiplicidad, y esto surge como una suma de relaciones existente entre ellos. Estas relaciones se pueden considerar como una realidad objetiva que cualifica a todos y, a la vez, a cada uno en una multiplicidad de relaciones dadas (1998, p. 70). La comunidad se constituye por un conjunto de relaciones: “entendiendo que el hombre existiendo y obrando junto con los otros es capaz de perfeccionarse, de realizarse en este obrar y en este existir, lo cual remite al primado innegable del sujeto persona respecto a la comunidad” (Wojtyla, 1998, p. 73).

En definitiva, en la propuesta de Wojtyla la comunidad tiene un significado ontológico, axiológico y normativo, este significado hace “parte de la experiencia humana, (que) es la experiencia de un yo, de un sujeto, que se vive a sí mismo como una subjetividad personal, como un ser autoconsciente y autorresponsable, es decir, como una persona” (Burgos, 2007, p. 125).

Esta experiencia desde lo ontológico en la vivencia comunitaria parte de la tarea de trabajar en sí mismo sobre dos fundamentos autoposición y la autodeterminación que llevan al individuo a ser persona.

La vida en comunidad lleva al hombre a que su actuar le genere derechos sobre los productos, y también crea el derecho de autorrealización como fin en sí mismo y de ser respetado como tal. La relación a la dimensión ético – normativa forja un encuentro con el nosotros, esta acción empieza por una relación *YO – TÚ* y viceversa para lograr la convivencia y el crecimiento. “Esta relación se constituye por algún vínculo, como puede ser la confianza, la cual tiene un resultado normativo” (Melé, 2007, p. 319). Desde tal enfoque, el obrar humano en la construcción del *nosotros* está guiado por criterios éticos que lo llevará al bien verdadero en sus acciones, debido a que la perfección de la persona se muestra en su acción moral, como verdadera causa de sus actos.

Desde la perspectiva cristiana, además del mensaje personalista y de fe de Karol Wojtyła, la responsabilidad por el otro, que es la tarea de la comunidad conduce a entender que el *nosotros* exige actuar pensando en el bien común, “de este modo la relación de muchos yo con el bien común parece construir el corazón mismo de la comunidad social” (Melé, 2007, p. 320); de allí que la construcción de una empresa como comunidad de persona sea un proyecto inacabado y en construcción permanente.

Debido a lo anterior, en la empresa se asumen tareas que van más allá del mercado de capitales, y las labores buscan ser imperativos éticos, desde aportes como la Responsabilidad Social Empresarial (de aquí en adelante RSE), y desde el cristianismo, así:

La empresa no puede considerarse únicamente como una sociedad de capitales; es al mismo tiempo, una sociedad de personas en la que entran a formar parte de manera diversa y con responsabilidades específicas los que aportan el capital necesario para su actividad y los que colaboran con su trabajo (Juan Pablo II, 1991, p. 76).

La exigencia es dar una mirada humanista a la empresa con coherencia y reflexión académica desde las diferentes posturas como lo que presenta la ética empresarial pero esencialmente la que ha planteado el pensamiento social de la iglesia a lo largo de su recorrido histórico.

En el desarrollo del pensamiento social cristiano, y la relación con el mundo del trabajador y el trabajo, así como del empleador o patrono es de gran importancia tal concordancia histórica: para 1886 las exigencias de la Internacional Socialista exigían, desde el talante del colectivismo marxista, el respeto por las jornadas laborales y lo que hoy se conoce como seguridad social. Fue este el primer intento de dotar de condiciones de dignidad a la persona humana dentro del mundo laboral, posteriormente hacia 1891 el Papa León XIII escribía en su encíclica *Rerum Novarum*,

una caracterización de la cuestión obrera y de la cuestión social desde el ámbito cristiano fuera de la ideología liberal y colectivista, así:

...y éstos, los deberes de los ricos y patronos: no considerar a los obreros como esclavos; respetar en ellos, como es justo, la dignidad de la persona, sobre todo ennoblecida por lo que se llama el carácter cristiano. Que los trabajos remunerados, si se atiende a la naturaleza y a la filosofía cristiana, no son vergonzosos para el hombre, sino de mucha honra, en cuanto dan honesta posibilidad de ganarse la vida. Que lo realmente vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres como de cosas de lucro y no estimarlos en más que cuanto sus nervios y músculos pueden dar de sí (León XIII, 1891).

Es importante recordar que los cambios propuestos por la Iglesia Católica en relación al comportamiento que debían generar en la relación obrero – patrono, logró poco desarrollo debido a las diferentes situaciones dadas desde pensamientos mecanizados e industrializados que siguieron primando en la estrategia de los mercados. A los cuarenta años de haberse escrito la *Rerum Novarum*, de nuevo la Iglesia, producto de la vivencia del momento, y de los desafíos derivados de la gran depresión económica, y todo lo que produjo la década de los años treinta, plantea en la voz del Papa Pío XI, la preocupación por los trabajadores en relación a los salarios y los diversos factores necesarios para su existencia, y la convivencia social. Apunta la reflexión pontificia, que además de ser comprensivos y justos con las responsabilidades que ellas generan, se busca promover la ayuda de unos a otros, debido al abuso generado por los patronos en relación al pago y a las múltiples formas de dominación y despotismos.

Ante esta situación el Papa expresa lo siguiente:

Siguiendo los dirigentes de la economía un camino tan desviado de la rectitud, fue natural que los trabajadores rodaran en masa a idéntico abismo, y tanto más cuanto que los patronos se servían de sus obreros como de meras herramientas, sin preocuparse lo más mínimo de su alma y sin pensar siquiera en los más elevados intereses (Pío XI, 1931)

En relación a lo anterior, el trabajo crea comunidad cuando se dan un conjunto de condiciones de gerenciamiento de lo humano, no del recurso humano, pues favorecen a los intereses de las personas, en el que también son deseables para la empresa. Sin las condiciones necesarias de dignificación de la persona humana, lo anterior no se da, entonces se pasa a esclavizar, tal como ocurrió con el taylorismo y el fordismo.

Dicho de una manera más clara, se puede decir, que en la empresa cuando se coarta, se impide, se dificulta, o inhibe el crecimiento y el proyecto personal de los que trabajan, se les violenta en su dignidad, de tal manera que la empresa carece del sentido ético que impulse el desarrollo de sus trabajadores, es decir, de privilegio de los *stockholders* (accionistas) frente a los *stakeholders* (grupos de interés).

En consecuencia, para una empresa ética y responsable, el crecimiento, el acompañamiento, el desarrollo del personal tiene que colocarse como un objetivo empresarial, *so pena* de convertirse en un sitio de vigilancia y castigo.

En concordancia con la empresa socialmente responsable y el pensamiento social eclesial, la cuestión obrera continúa con gran vigencia, pues los derechos de los trabajadores son inalienables y representan el sentido de crecimiento y dignificación personal. En coherencia con estos ideales de la Iglesia han surgido múltiples iniciativas que propenden por el bienestar de los trabajadores y el mundo empresarial. Iniciativas

que buscan establecer salarios justos, en los que se cubran las necesidades de los trabajadores y sus familias, como se puede observar en el origen de las cajas de compensación familiar y la distribución subsidiaria en el contexto antioqueño.

De acuerdo con lo anterior, en la empresa contemporánea también se han dado grandes avances, pero aún subsisten formas indignas de explotación laboral representadas en las maquilas, en los servicios a terceros, en las empresas temporales disfrazadas de cooperativismo, entre otras:

...en el momento que se maneja al hombre como un factor más, como una cosa, se le esclaviza en el sentido aristotélico, porque no se le permite perfeccionarse. Dicho de una manera más directa, tendríamos que decir que cuando en la empresa se impide, dificulta, o inhibe la perfección personal de los que trabajan, de alguna manera se les está tratando como esclavos (Ibarra, 2004, p. 4).

Las necesidades individuales de maximización de los bienes y recursos utilitarios, de los empresarios permiten que se asuman comportamientos que van en detrimento de la integridad humana, porque las necesidades básicas insatisfechas tienden en el trabajador a aminorar su dignidad en la explotación laboral y la vulneración de los derechos. En este espacio el trabajador se vuelve objeto del mercado como un bien de consumo más en la sociedad, pero también persiste la tendencia de quienes, teniendo riquezas, someten servilmente a los menos favorecidos. Como dice el Papa emérito Benedicto XVI:

La ganancia es útil si, como medio, se orienta a un fin que le dé un sentido, tanto en el modo de adquirirla como de utilizarla. El objetivo exclusivo del beneficio, cuando es obtenido mal y sin el bien común como fin último, corre el riesgo de destruir riqueza y crear pobreza (2009, p. 27).



Y lo que ocasionan son actos que desfavorecen la producción, el desarrollo de la empresa y maltratan la integridad:

Quisiera recordar a todos, en especial a los gobernantes, (dirigentes de empresa) que se ocupan en dar un aspecto renovado al orden económico y social del mundo, que el primer capital que se ha de salvaguardar y valorar es el hombre, la persona en su integridad: «Pues el hombre es el autor, el centro y el fin de toda la vida económico-social» (Benedicto XVI, 2009, p. 32).

Éticamente las personas que asumen su trabajo como un proyecto de vida necesitan comunidades de trabajo cada vez más amplias y seguras para llevar a cabo la transformación del ambiente natural y la del mismo ámbito humano, asumiendo también que la responsabilidad es corresponsabilidad.

La finalidad empresarial es más que simplemente la producción de bienes y servicios, sino más bien la existencia misma de la empresa como comunidad de hombres que de maneras diversas buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera, si esto no se da puede llevar a la misma autodestrucción empresarial:

La Iglesia reconoce la justa función de los beneficios, como índice de la buena marcha de la empresa. Cuando una empresa da beneficios significa que los factores productivos han sido utilizados adecuadamente y que las correspondientes necesidades humanas han sido satisfechas debidamente. Sin embargo, los beneficios no son el único índice de las condiciones de la empresa (Juan Pablo II, 1991, p. 62).

La consideración del trabajo desde planteamientos enriquecedores para la persona hace de ella una modelo de perfeccionamiento, de riqueza; comprendiendo que una de las riquezas es el conocimiento, pero además se encuentra el

acompañamiento en su crecimiento y desarrollo personal a través del cual, la persona, sin dejar de ser medio de trabajo, se hace más productiva, siendo, de esta forma, no tanto una expectativa viviente de generación del producto a través del trabajo, sino un componente esencial y por tanto valorado como el mayor activo de la empresa.

Distinguir la finalidad de la empresa en su existencia como comunidad de personas en la medida que sirve a la sociedad, es dirigirse a una realidad y a una tarea donde el concepto de empresa como comunidad de personas constituye la fuente de las vinculantes exigencias éticas sociales. La encíclica *Caritas in Veritate* plantea que “se pueden vivir relaciones auténticamente humanas desde la amistad, en ambiente de solidaridad y de reciprocidad, dentro de la misma actividad económica, se debe ver el sector económico como una actividad del hombre que se articula e institucionaliza éticamente” (Benedicto XVI, 2009, p. 50), por ello todos los que, directa o indirectamente, tienen que ver con la vida económica y social de la misma están llamados a participar de esta propuesta.

Por consiguiente, la empresa no es solamente un órgano de producción, sino que ella se transforma en comunidad de vida, en un lugar donde el hombre convive y se relaciona con sus semejantes en una relación de cuidado y cultivo, y donde el desarrollo personal es permitido, y fomentado. Como dice *Centesimus Annus*

...es preciso que se ayude a estos hombres necesitados a conseguir los conocimientos, a entrar en el círculo de las interrelaciones, a desarrollar sus aptitudes para poder valorar mejor sus capacidades y recursos. Por encima de la lógica de los intercambios a base de los parámetros y de sus formas justas, existe algo que es debido al hombre porque es hombre, en virtud de su eminente dignidad. Este *algo* debido conlleva inseparablemente la posibilidad de sobrevivir y de participar activamente en el bien común de la humanidad (Juan Pablo II, 1991, p. 61).

El objetivo de la empresa dice Ramón Ibarra:

Es imposible ubicarlo en la eficacia de tener como base la radical dignidad del ser humano, y se reubica en el orden de los fines de la organización para explicar que sólo es posible dar razón profunda de una organización humana en la que sea la persona, en razón y virtud de su dignidad, la fuente de su concepción y en el que su desarrollo, su perfeccionamiento (de las personas), ha de ocupar el nivel más alto de sus fines. Otro modo de concebir la organización llevaría a instrumentalizar el hombre y con ella el riesgo de su esclavitud: o se conceptúa al hombre y su desarrollo como el más importante de los fines de toda organización donde participa, o se le instrumentaliza y se le esclaviza (Ibarra, 2004, p. 6).

## **2.2. El nexo entre ética empresarial y la moral social cristiana**

Ante la realidad que vivimos en el mundo empresarial actual, esta comunidad de personas que conforman la empresa se encuentran acompañadas de medios y de entidades que se han dedicado a estudiarla y a reflexionarla, por lo cual se hacen preguntas en relación a su accionar, ¿Qué mecanismos, indicadores, criterios ha generado para que el ser humano sea cada día más valorado?, ¿Desde qué dimensiones se entiende al trabajador como ser integral y cómo se le permite potenciar su desarrollo humano?

De esta manera entidades como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entre otras, han generado una guía de códigos de conducta y principios éticos que permiten cada día a las personas que trabajan salvaguardar su dignidad. Estos principios éticos hoy se tornan en forma de derechos; principios que se encaminan a buscar un bien común universal y que permiten promover y dignificar cada día al trabajador que debiera realizar la empresa, si su posición pretende ser una empresa ética.

Al hablar de empresa como comunidad de personas, se comprende que el tema de los derechos se encamina en la relación empresa y trabajador. Una de las muchas dificultades con relación a lo planteado consiste en el apoyo a la simple concepción liberal de la empresa de ganancias para los accionistas es “que muchos pretender pensar que no deben nada a nadie, si no es así mismos. Piensan que sólo son titulares de derechos y con frecuencia les cuesta madurar en su responsabilidad respecto al desarrollo integral propio y ajeno” (Benedicto XVI, 2009, p. 62). Tema que podría abordarse en otra reflexión, y que hoy urge reflexionar desde la corresponsabilidad de los grupos de interés en la empresa.

De igual modo los derechos colectivos están al servicio y al bien de la empresa y del bienestar de la sociedad, o como lo que expresa Emmanuel Lévinas “el verdadero derecho es el que comienza afirmando el derecho del otro y no del yo” (1994, p. 54); por ello la organización de las Naciones Unidas en un intento ético de responsabilidad social empresarial, y con el fin de organizar sus acciones y estrategias en relación con la empresa, ha propuesto una serie de estrategias por medio del Pacto Mundial<sup>6</sup> para que las asimilen, apoyen y los lleven a la práctica:

- Derechos Humanos
- Normas Laborales
- Medio Ambiente
- Lucha contra la corrupción

---

<sup>6</sup> En 1999, en el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza), el Secretario General propuso un "Pacto Mundial" entre las Naciones Unidas y el mundo de los negocios.

El Pacto Mundial pide a las empresas que hagan suyos, apoyen y lleven a la práctica un conjunto de valores fundamentales en materia: Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción.

Diez años después, el pacto mundial sigue siendo la mayor iniciativa mundial de sostenibilidad empresarial. El pacto planteaba a las empresas la posibilidad de adoptar principios universales y asociarse con las naciones unidad respecto de las grandes cuestiones. El pacto mundial ha pasado a ser sinónimo de responsabilidad empresarial” Recuperado de: <http://www.un.org/es/globalcompact/>

En este capítulo se hace referencia a los derechos humanos y las normas laborales como fundamentos del desarrollo de la dignidad humana, por esto en el Pacto Mundial de la ONU, se relacionan los valores descritos:

En relación a los derechos humanos se generaron dos principios:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

Y en relación a las normas laborales se han propuesto cuatro principios:

Principio 1: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

Principio 2: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

Principio 3: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil y

Principio 4: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación (Organización Internacional de las Naciones Unidas, 2013).

La propuesta del Pacto Mundial tiene como objetivo “conseguir un compromiso voluntariamente (obligante) de las entidades en responsabilidad social,

por medio de la implantación de diez principios basados en los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción” (Ingecal, 2011).

De esta manera, los sectores público y privado en colaboración y solidaridad con otras entidades de la sociedad, ayudan a hacer realidad la visión de una economía mundial más sostenible e inclusiva; por lo tanto, la empresa está en la tarea de vincularse como una comunidad donde se salvaguarda la verdadera dignidad del trabajo y de los trabajadores. En consecuencia, hoy participan del Pacto Mundial empresas de todas las regiones del mundo, organizaciones internacionales de trabajadores y organizaciones de la sociedad civil. En el Pacto Mundial se entiende por Responsabilidad Social Empresarial “como (la) iniciativa voluntaria de civismo empresarial y persigue objetivos complementarios como:

- Lograr que el Pacto Mundial y sus principios formen parte de la estrategia y de las operaciones de las empresas;

Facilitar la cooperación entre los principales grupos participantes promoviendo las relaciones de colaboración en apoyo de los objetivos de las Naciones Unidas”. Pacto mundial (1999). La responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial (Organización Internacional de las Naciones unidas, 2013).

El Pacto Mundial busca la responsabilidad pública, la transparencia y la sana defensa de los propios intereses de las empresas, las organizaciones laborales y la sociedad civil. Su tarea está encaminada a promover y ejecutar conjuntamente medidas encaminadas al logro de tales principios en que se basa éticamente el Pacto Mundial, y permite entender que el trabajo crea comunidad cuando se dan un conjunto de condiciones muy deseables para la empresa “es su trabajo disciplinado, en solidaria colaboración, el que permite la creación de comunidades de trabajo cada vez más amplias y seguras para llevar a cabo la transformación del ambiente natural y la del mismo ambiente humano” (Melé, 2007, p. 321).

Así mismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) tiene como misión “promover políticas<sup>7</sup> que mejoren el bienestar económico y social en todo el mundo” (OCDE, 2000), para que las empresas comprendan que “(su objetivo consiste) llevar a cabo en términos y con criterios económicos, pero sin descuidar los valores auténticos que permiten el desarrollo concreto de la persona y de la sociedad” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2005, p. 211).

---

<sup>7</sup> Las empresas deberán tener plenamente en cuenta las políticas fijadas por los países en que ejercen su actividad y tener en consideración las opiniones de los demás terceros interesados. A este respecto, las empresas deberán:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interiores y exteriores de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
4. Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados.
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.
6. Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial.
7. Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.
8. Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación.
9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las *Directrices* o a las políticas de la empresa.
10. Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las *Directrices*.
11. Abstenerse de cualquier injerencia indebida en actividades políticas locales.

Disponible en: <http://www.oecd.org/investment/mne/16975360.pdf>

Para dar continuidad a la empresa desde el carácter ético y humanista, los Principios Sullivan también contribuyen a establecer un código de conducta<sup>8</sup> que ayude:

... a los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para compañías... Los principios de Sullivan se reconocen por haber sido uno de los esfuerzos más eficaces para acabar con la discriminación racial en los lugares de trabajo en Sudáfrica y por haber contribuido a dismantelar el apartheid. En la actualidad los firmantes de los Principios Globales de Sullivan se ofrecen a apoyar una variedad de iniciativas de la responsabilidad empresarial relativas a los derechos humanos, la igualdad de oportunidad, la ética comercial y la protección del ambiente (Fundación Pro Humana, 2013).

Tanto los elementos del Pacto Mundial, los principios de la OCDE, así como principios Sullivan, tratan de establecer en la empresa un sentido corporativista de apoyo mutuo para solucionar las dificultades de nuestro tiempo, lo que permite afirmar

---

<sup>8</sup> 1. Expresar apoyo por los derechos humanos universales y, particularmente, y con sus propios empleados, en las comunidades en las que opera, y grupos con quienes se realizan negocios.  
2. Promover iguales oportunidades para sus empleados en todos los niveles de la compañía en aspectos tales como color, raza, género, edad, grupo étnico o creencias religiosas, y operar sin tratamientos laborales inaceptables tales como la explotación de niños, el castigo físico, abuso de mujeres, servidumbre involuntaria, u otras formas de abuso.  
3. Respetar la libertad de asociación voluntaria de los trabajadores.  
4. Compensar a los empleados para permitirles satisfacer por lo menos sus necesidades básicas y proporcionarles la oportunidad de mejorar su habilidad y capacidad para aumentar sus oportunidades sociales y económicas.  
5. Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable; proteger la salud humana y el ambiente; y promover desarrollo sustentable.  
6. Promover la competencia justa respetando la propiedad intelectual. No ofrecer, aceptar ni pagar sobornos.  
7. Trabajar con gobiernos y comunidades con los cuales se llevan a cabo negocios para mejorar la calidad de vida en esas comunidades – en lo educativo, lo cultural, lo económico y lo social -y entregar oportunidades para obreros de escasos recursos y conocimientos.  
8. Promover la aplicación de estos Principios con todos los actores con los cuales se realizan negocios.  
Disponible en: [http://www.prohumana.cl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1865&Itemid=90](http://www.prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=1865&Itemid=90)



que se está extendiendo la conciencia de la necesidad de una responsabilidad social de la empresa en relación al ser humano. Y se generará la convicción de que:

La gestión de la empresa no puede tener en cuenta únicamente el interés de sus propietarios, sino también el de todos los otros sujetos que contribuyen a la vida de la empresa: trabajadores, clientes, proveedores de los diversos elementos de producción, la comunidad de referencia (Benedicto XVI, 2009, p. 55).

Del mismo modo se reconoce desde la empresa a los trabajadores como una comunidad de personas, ya que al hablar en el ámbito de la organización de relación con los otros es tocar el tema de Responsabilidad social debido a que el “hombre no se desarrolla únicamente con sus propias fuerzas, así como no se le puede dar sin más el desarrollo desde afuera” (Benedicto XVI, 2009, p. 15). Esto conduce que además de las muchas reflexiones que se hacen desde al interior de la empresa. También vemos hoy como el mundo desde las diferentes organizaciones internacionales tienden a dar valor al ser humano, como una oportunidad para empoderar y fortalecer la misión que tiene él, al interior de ella y su proyección en la relación con los otros.

En concordancia con lo que se ha venido aportando se plantea la reflexión que expresa Juan Somavía<sup>9</sup> con respecto al trabajo decente. Es bueno recordar que la misión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es mejorar la situaciones de los seres humanos en el mundo del trabajo, y su finalidad actualmente “es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional del Trabajo, 1999, Memoria del Director General Trabajo decente. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>)

---

<sup>9</sup> Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1999 – 2012.

El trabajo decente para la OIT es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos:

- Objetivo 1: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo;
- Objetivo 2: el empleo;
- Objetivo 3: la protección social y
- Objetivo 4: el diálogo social.

Estos objetivos orientan las decisiones de la Organización, y permiten generar consecuencias normativas importantes, inherentes todas ellas al mandato de la empresa en relación con la dignificación del trabajador<sup>10</sup>, expresada en: “el Interés por todos los trabajadores, promoción de los derechos en el trabajo, promoción de oportunidades laborales, un trabajo decente asegurado, protección contra las situaciones de vulnerabilidad en el trabajo, El diálogo social como medio para conseguir un fin” (Organización Internacional del Trabajo, 1999c).

Los objetivos del trabajo decente forman parte de una estrategia óptima para lograr la competitividad empresarial. Optar hoy por las políticas del trabajo decente conllevan a confirmar la empresa como comunidad de personas debido a que produce:

Dividendo real para los sectores más pobres; mejores niveles y medios de vida para las familias; empleo productivo e ingresos más estables; reglas justas y derechos fundamentales en el mundo del trabajo; protección social para quienes trabajan en la economía informal, con la posibilidad de incorporarse al esquema de la economía formal; la adopción de medidas encaminadas a sacar a los niños del trabajo infantil, devolverlos a la escuela y terminar con el trabajo

---

<sup>10</sup> Interés por todos los trabajadores, promoción de los derechos en el trabajo, promoción de oportunidades laborales, un trabajo decente asegurado, protección contra las situaciones de vulnerabilidad en el trabajo, El diálogo social, medio para conseguir un fin. Disponible en: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

forzoso y en general más oportunidades de iniciativas, creatividad y espíritu empresarial (Devoto, 2005, p. 8).

A partir de la globalización y sus considerables efectos, las empresas han pasado a tener un alto nivel de exposición mundial, lo que ha implicado y llevado a que la sociedad les exija un mayor compromiso social. Como entidades sociales con vinculación comercial, ellas han entendido que no solo trabajan en la optimización de sus ganancias sino en asumir la misión de generar mayores niveles de eficiencia en su relación con la sociedad. Este nivel de eficiencia conduce a las empresas a pensar en sus diferentes formas y dinámicas de relación en cuanto a la importancia del capital humano en la búsqueda de maximización de la utilidad y los recursos.

Una de las dimensiones de relación en la empresa, es la referida al ser humano, de allí que la tarea RSE es buscar los medios que sean necesarios para salvaguardar la dignidad humana, en cada uno de sus tenedores de derechos. Para ilustrar mejor lo anteriormente dicho se hace referencia a lo que afirma la encíclica *Caritas in Veritate* en relación a la persona humana. “El auténtico desarrollo: debe ser integral, es decir, promover a todos los hombres y a todo el hombre... Pablo VI escribe: lo que cuenta para nosotros es el hombre, cada hombre, cada agrupación de hombres, hasta la humanidad entera” (Benedicto XVI, 2009, p. 23). Hoy la RSE se orienta a una de las mayores iniciativas del desarrollo, como es “la centralidad de la persona humana, que es quien debe asumirse en primer lugar el deber del desarrollo” (Benedicto XVI, 2009, p. 68). Por esta razón la empresa es más que un simple instrumento orientado exclusivamente al lucro, sino más bien una comunidad compuesta por personas, cuya dignidad jamás se pueda instrumentalizar, enfatizando que una empresa se concibe como comunidad en la que se salvaguarda la verdadera decencia del trabajo y de los trabajadores.

Es en el establecimiento de estas relaciones en donde tiene lugar los lenguajes e inencionalidades del la sociedad civil, interpretados y emanados desde

organizaciones multilaterales y regionales, están en concordancia y en lógicas similares de compromiso; y es por ello que el nexo existente invita de forma directa a plasmar en el desarrollo estratégico y operativo de la empresa, estos principios de actuación en función del mejoramiento en la calidad de vida de las personas y al mismo tiempo en el desarrollo sostenible y sustentable de las empresas.

### **2.3. Empresa, desarrollo sostenible y dignidad humana**

La empresa socialmente responsable desde una dimensión ética supone que el camino productivo implica la interacción de tres sistemas básicamente estructurados y que hace parte de lo que se ha denominado:

Desarrollo sostenible, que parte de un desarrollo humano y debe tener en cuenta a las generaciones presentes y futuras, además para evaluar la sostenibilidad, la empresa debe buscar una triple cuenta de resultados (en inglés «triple bottom line<sup>11</sup>», triple línea base) que incluye no sólo los aspectos económicos de la compañía, sino también los impactos sociales y medio ambientales (Flores, Ogliastrì, Peinado–Vara e Imre, 2007, p. 14). Como se caracteriza en la siguiente figura:

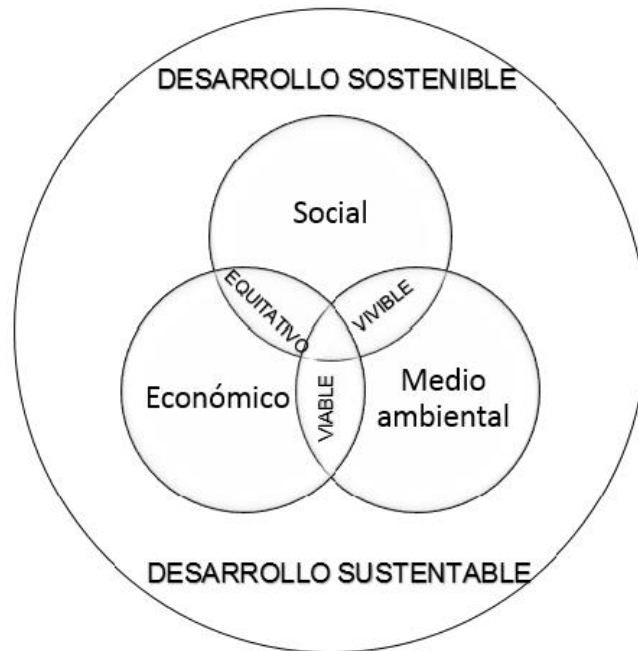
---

<sup>11</sup> En 1987, el Informe Brundtland, conocido también como Nuestro Futuro Común, advirtió al mundo de la urgencia de avanzar hacia un desarrollo económico que pudiera sostenerse sin agotar los recursos naturales o dañar el medio ambiente. Publicado por un grupo internacional de políticos, funcionarios públicos y expertos en medio ambiente y desarrollo, el informe constituía una declaración fundamental sobre el desarrollo sostenible, al que definía como el desarrollo que responde a las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de responder a sus propias necesidades.

El informe apuntaba principalmente a lograr una equidad mundial redistribuyendo los recursos en beneficio de los países más pobres y estimulando al mismo tiempo su crecimiento económico.

El informe destacaba tres componentes fundamentales del desarrollo sostenible: la protección ambiental, el crecimiento económico y la equidad social.

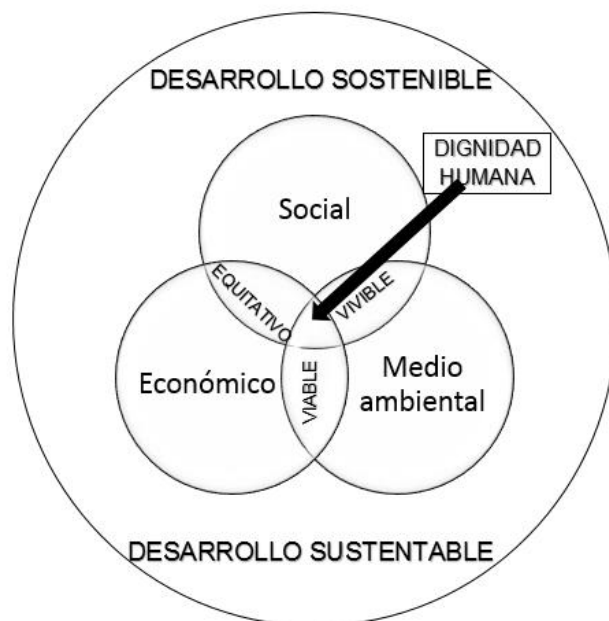
Disponible en: [http://esdkorea.unesco.or.kr/download/esd\\_pub/Final\\_CD/DESD\\_2010/ESP/04\\_Info\\_Advoc\\_Tools/PDF/es-avril2007.pdf](http://esdkorea.unesco.or.kr/download/esd_pub/Final_CD/DESD_2010/ESP/04_Info_Advoc_Tools/PDF/es-avril2007.pdf)



**Figura 1.** Desarrollo sostenible

**Fuente:** <http://consciencia-global.blogspot.com.co/2010/12/desarrollo-sostenible-o-sustentable.html>.

A esta propuesta clásica de sostenibilidad que ha asumido la RSE se le puede transversalizar, a manera de aporte significativo y de acuerdo a lo que se ha fundamentado anteriormente la importancia de la dignidad humana, que en el diagrama anterior no aparece, y se puede representar así.



**Figura 2.** Desarrollo sostenible y dignidad humana

**Fuente:** <http://consciencia-global.blogspot.com.co/2010/12/desarrollo-sostenible-o-sustentable.html> y se aporta como propuesta en la Intersección la Dignidad humana.

Si bien la empresa es un proyecto humano, que está inscrito en el tiempo y busca el beneficio social, se deduce que asume funciones coherentes con la sociedad, ella además de la generación de bienes y servicios, adhiere dentro de sus objetivos primarios el aportar a todos sus miembros satisfacción personal y perfeccionamiento humano. Esta tarea implica dar prioridad y asumir que la empresa se hace sostenible cuando se encamina a mejorar las condiciones de trabajo, generar satisfacción del trabajador, crear criterios de calidad en el empleo, fundamentar la seguridad laboral, pagar una remuneración justa y otros caracteres que contribuyan al mejoramiento y el bienestar de la persona como lo busca el trabajo decente; en suma, es igual decir dignidad humana en el mundo laboral y trabajo decente, porque “el primer capital que se ha de salvaguardar y valorar es el hombre, la persona en su integridad: “Pues el

hombre es el autor, el centro y el fin de toda la vida económico-social” (Benedicto XVI, 2009, p. 33) o como lo expresa Echavarría<sup>12</sup>:

Esta alta y completa consideración de toda tarea profesional honrada exige una adecuada organización empresarial y unas determinadas condiciones laborales. Reclama, de parte de los directivos, organizar la empresa de modo que se respete y favorezca la dignidad de las personas y los derechos humanos; pide igualmente articular una adecuada participación y establecer sistemas que favorezcan el desarrollo personal de quienes están implicados en la misma empresa. Esta dimensión, que podríamos denominar estructuradora de la labor directiva, constituye una verdadera exigencia ética que no tiene por qué oponerse a la eficiencia de los productos ni a los resultados económicos. Al contrario: muchos estudiosos afirman que la atención a las personas y a su desarrollo integral son la principal clave para la buena marcha de una empresa (2008, p. 4).

Como es de suponer, una empresa tradicionalmente concebida desde la estructura liberal del mercado no es responsable del bien de todos los hombres, ni del bien integral del hombre, material y espiritual, pero la concepción de sus responsabilidades éticas, le supone tener en cuenta todo esto, y el hecho de asumir la empresa como comunidad de personas, la conduce a un conjunto de exigencias éticas relacionadas con la dignidad humana, con los derechos de las personas y la realización o perfeccionamiento personal “el sector económico no es éticamente neutro ni inhumano o antisocial por naturaleza. Es una actividad del hombre y, precisamente porque es humana, debe ser articulada e institucionalizada éticamente” (Benedicto XVI, 2009, p. 50).

---

<sup>12</sup> Mons. Javier Echavarría, Prelado del Opus Dei en la Conferencia inaugural del Simposio Internacional ‘Ética, Empresa y Sociedad’ del IESE en el 50 aniversario de su fundación. Barcelona, 16 de mayo de 2008. Disponible en: [http://www.iese.edu/es/files/conferencia\\_iese.pdf](http://www.iese.edu/es/files/conferencia_iese.pdf)

La RSE desempeña un papel subsidiario porque la “persona humana tiende por naturaleza a su propio desarrollo” (Benedicto XVI, 2009, p. 96), la empresa desde su estructura adopta, en convicción con los valores, los derechos – deberes, mecanismos que ayuden a fortalecer la dignidad humana al interior de la cultura organizacional.

La empresa al optar por una RSE, se centra en la persona humana para superar la estructura del egoísmo, el individualismo, el artificialismo, el relativismo, el homocentrismo y debe adoptar como principio que el ser humano es el centro y el fin de la vida económica, moral y social, como lo afirma Kant “obra de tal modo que te relaciones con la humanidad (empresa)<sup>13</sup> tanto en persona como en la de cualquier otro, siempre como fin y nunca como un medio” (1995, p. 104).

Ante la pregunta de la ética de la empresa y su sentido personal, hay que aclarar que la RSE forma parte de la tarea de organización y gestión de los propietarios, emprendedores y directivos, compartidos por todos en la empresa y su entorno, y que la empresa aunque en su persona jurídica tome decisiones éticas, ella no es un ente ético en sí mismo como piensan algunos autores norteamericanos, también se puede valer estas palabras de la encíclica *Caritas in Veritate*: “El desarrollo es imposible sin hombres rectos, sin operadores económicos y agentes políticos que sientan fuertemente en su conciencia la llamada al bien común. Se necesita tanto la preparación profesional como la coherencia moral” (Benedicto XVI, 2009, p. 99).

Considerar la empresa como una comunidad de personas conlleva respeto a la su dignidad y a los derechos fundamentales, además de favorecer su desarrollo como Humanos. “el auténtico desarrollo del hombre concierne de manera unitaria a la totalidad de la persona en todas sus dimensiones” (Benedicto XVI, 2009, p. 15).

---

<sup>13</sup> Para efectos explicativos adiciono la noción “empresa” al imperativo categórico Kantiano de la Dignidad Humana.



La empresa como comunidad de personas conduce a un enfoque personalista que implica: “asumir la experiencia de un yo, de un sujeto, que se vive a sí mismo como una subjetividad personal, como un ser autoconsciente y autorresponsable, es decir como una persona” (Burgos, 2007, p. 125). Esa persona que se reconoce desde algunos filósofos clásicos como: cuerpo (necesidades materiales), alma o psiquis (necesidades emocionales, culturales) y espiritual (necesidades espirituales) y que desde su libertad es dueño de sí mismo, se autoposee y por lo tanto se autodetermina se encuentra con los otros para formar el *nosotros*. Por ser la empresa comunidad de personas genera una corresponsabilidad, donde todos somos responsables de todos.

En la medida que se han venido estableciendo nexos y relaciones entre las realidades y conceptos que vinculan a las personas en el escenario laboral, se ha venido construyendo un acervo que ofrece una postura en términos de cómo se establecen estas relaciones entre empleados y empleadores, al igual que la empresa en función a su hacer como organización, por ello, a este punto se hace necesario ir recogiendo y sintetizando los puntos centrales que permiten dar el próximo salto, en razón a como la dignidad humana, la responsabilidad social y las variables transversales a una empresa que opta por el cumplimiento de su balance social sustentable y sostenible, por eso:

1. Se entiende por RSE, en su dimensión laboral, el compromiso empresarial de llevar a cabo, en la medida de sus posibilidades y partiendo desde la ética, las acciones y las políticas necesarias para el logro de los objetivos: creación de más y mejores empleos que generen bienestar social; la reducción de la informalidad en la contratación laboral; la lucha por la igualdad y equidad de género; la extensión y mejora de la cobertura de la protección social; la estabilidad laboral, la inclusión y desarrollo socioeconómico y el crecimiento personal y profesional de sus trabajadores.

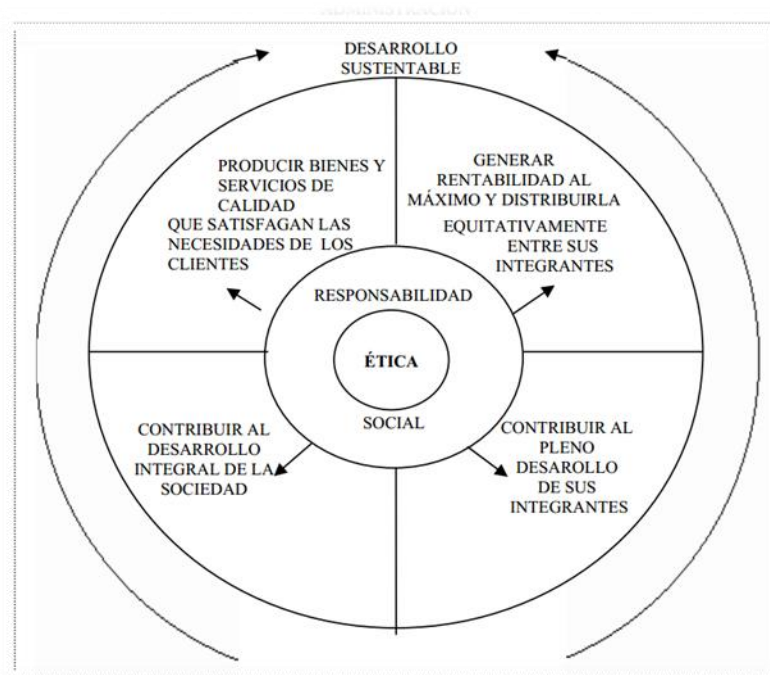
La importancia del líder empresarial en la adopción de unas políticas que vayan en favor del crecimiento de todo aquello que dinamiza la empresa, pues en acuerdo con la Doctrina Social de Iglesia y la vocación de líder empresarial son los trabajadores “los que asumen la responsabilidad y un papel decisivo en la configuración de la vida económica, y en la creación de las condiciones necesarias para el desarrollo integral de las personas a través de las instituciones empresariales” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012).

2. Lo anterior le implica al líder asumir una ética de las responsabilidades y de las convicciones, le “ordena tener en cuenta las consecuencias previsibles de las propias decisiones y las circunstancias en que se toman” (Cortina, 2008, p. 78). Por lo tanto, los líderes empresariales tienen en coherencia con su desarrollo humano la actitud de “razonar bien, elegir libremente de acuerdo con la razón y vivir en sociedad (puesto que) una persona sólo desarrolla genuinamente sus habilidades, virtudes y santidad, viviendo en comunidad, es decir en comunión con los demás” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012). En consecuencia “el ser empresario antes de tener un significado profesional, tiene un significado humano” (Benedicto XVI, 2009, p. 58).
3. Al asumir la empresa como comunidad de personas y siguiendo a Adela Cortina, la concepción de empresa cambia sustancialmente, pues se entiende que más allá de los accionistas, hombres sin escrúpulos, movidos exclusivamente por el afán de lucro, la empresa es una institución que se considera:

Como una institución socioeconómica que tiene una seria responsabilidad moral con la sociedad, es decir, con los consumidores, accionistas, empleados y proveedores... la ética no es individual, sino es corporativa y comunitaria, por lo tanto, no sólo los individuos son moralmente responsables, sino también las empresas, además una ética de las organizaciones es, pues, indispensable para reconstruir el tejido social, para remoralizarla (Cortina, 2008, p. 81-82).

4. En tanto la empresa es una institución clave y representativa de la sociedad, que encarna y fortalece valores y creencias, como la igualdad de oportunidades, justicia como recompensa a los esfuerzos, y reconocimiento de los derechos y necesidades de desarrollo humanos. La ética de la empresa es una auténtica necesidad y oportunidad para las empresas y la sociedad y se considera la base de las decisiones y actividades. “Por tanto es necesario recurrir a estrategias para tratar de alcanzar el fin de la empresa, que es la satisfacción de necesidades sociales a través de la obtención del beneficio” (Cortina, 2008, p. 80).

Una manera que podría explicar gráficamente lo que se ha venido trabajando en el capítulo está representada en la siguiente gráfica.



**Figura 3.** La administración de la organización

**Fuente:** Estrada, Monroy, y Ramírez, 2005, p. 27-45.

Si puede aceptarse que una obligación ética consiste en asumir con responsabilidad las acciones que se emprenden y al mismo tiempo que esa responsabilidad es una cualidad en el sentido de saber responder coherentemente frente a las acciones, podría entonces concluirse como se ha dicho anteriormente, que asumir con coherencia las consecuencias y/o efectos de las empresas y las personas que la conforman, es un imperativo ético. Cabría preguntarse además de los principios y fundamentos que se han abordado en el desarrollo de este capítulo en torno a las relaciones categoriales expuestas, desde un punto de vista programático y pragmático, ¿qué referentes pueden servir de insumo para tener indicadores que permitan medir y valorar los procesos de RSE?, ¿cómo este discurso puede hacerse práctico en el mundo empresarial? Para esto, en el próximo capítulo se evidenciarán elementos claves que dan cuenta del nexo necesario ente empresa, el pensamiento social de la Iglesia y la tarea de grandes entidades por generar una guía de indicadores que permitan darle visibilidad y estructura a la RSE.

# **CAPITULO 3. EL NEXO ENTRE EMPRESA, PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA E INDICADORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: UNA PROPUESTA DE DIGNIFICACIÓN HUMANA**

## **3.1. La empresa: actor social que dignifica al ser humano**

La empresa como organización social y como parte del sistema social, ha tenido y tiene como uno de sus objetivos centrales, la maximización de las utilidades financieras, en función de los recursos utilizados. En el marco de la globalización, este objetivo utilitario promueve múltiples transformaciones legales, culturales, políticas en el camino continuo y progresivo de la empresa, en comunión con las disposiciones emanadas desde las exigencias de la lógica del mercado. Es el control, la supervisión y la proyección, las estrategias que la empresas tiene para establecer las relaciones internas y externas. En el diseño de estas estrategias podrá el Estado ser el ente regulador y potenciador de horizontes en prospectiva de mejoramiento, pero frente a una realidad que es apremiante y ante las irrisorias, e ínfimas soluciones planteadas por parte de los organismos estatales, “la sociedad comienza a interpelar a las empresas (basicamente las del tercer sector, y en ellas las entidades sin ánimo de lucro), exigiéndoles un papel más activo” (Devoto, 2005, p. 16), se hace necesario un papel protagónico de las empresas.

No significa lo anterior que lo estatal o gubernamental desaparezca como lo pretende el liberalismo económico y el neoliberalismo, sino que juegan ya un papel diferente, más en perspectiva de control y supervisión e incluso certificación del hacer de la empresa. Y es en este marco de los los organismos multilaterales han jugado y juegan un papel clave en la construcción de una sociedad con una mirada especial. La

tarea de normatización y fomento que ha realizado la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) por más de ochenta años en relación a los derechos fundamentales del trabajador, y como consecuencia de una mirada exhaustiva, crítica y dialogada, reagrupó estos temas en cuatro derechos fundamentales en los que la OIT tiene el propósito de concentrar sus actividades y ser la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, compromiso que se evidencia en el respeto y defensa de los valores humanos fundamentales valores que son de vital importancia para la vida en el plano económico y social.

Esta actividad del hombre en la que se descubre como miembro y artífice de un entramado de valores ayuda a potencializar una cultura empresarial, la cual demanda hoy desde su estructura organizativa, responder a las exigencias de competencia global, demandas que son lideradas por organismo como la OIT, OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), y es a partir de la globalización que las empresas han pasado a tener un alto nivel de exposición mundial, de allí que las empresas han dejado de ser entes cerrados y ocultos, transformándose en entidades que generan mayores niveles de efectividad (Eficiencia y eficacia) en su relación con la sociedad.

Es por ello que desde hace pocas décadas se le genera la tarea a los empresarios de crear políticas, tomar decisiones o seguir líneas de acción que fueren deseables en términos de valores y metas de nuestra sociedad, y es la empresa como entidad organizada (de profesionales y sus asociaciones) la que puede ayudar a la cohesión social. Se convierte entonces la empresa en el lugar donde se empieza a asumir una responsabilidad moral con la sociedad y se ve en la necesidad de cumplir unas funciones y asumir responsabilidades sociales, es decir tomar decisiones morales que permitan la incorporación de principios éticos en los negocios, para mayor calidad en los servicios y los productos, acciones concernientes al medio ambiente y la promoción de un desarrollo sustentable junto al bienestar de sus trabajadores, entre otras.

Si la empresa, sus agremiaciones y su magnitud, no tienen un referente claro frente a esta toma de posición, cada vez más se degradará la dignidad humana. En este sentido, la mirada cosmoteándrica propuesta a lo largo de este trabajo sugiere que “cuando las empresas están bien gestionadas, mejoran activamente el reconocimiento de la dignidad de los empleados y el desarrollo de virtudes, como la solidaridad, la sabiduría práctica, la justicia, la disciplina y muchas otras” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012).

La empresa como ámbito natural de la organización humana además de propender por la maximización de la utilidad, puede y sirve de espacio para la dignificación del trabajador, no solo por exigencia legal sino por el beneficio recíproco que de tal relación deviene, puesto que el hombre, el trabajador, constituye el centro de la vida económica y social, es por esto que:

Se pueden vivir relaciones auténticamente humanas, de amistad y de sociabilidad y de reciprocidad, también dentro de la actividad económica (...) el sector económico no es ni éticamente neutro ni inhumano o antisocial por naturaleza. Es una actividad del hombre y, precisamente porque es humana, debe ser articulada e institucionalizada éticamente (Benedicto XVI, 2009, p. 50).

Aceptada la idea de la responsabilidad que tiene la empresa hoy, son fundamentales las observaciones realizadas por la sociedad civil con respecto al accionar de la empresa, hechos que demandan una mirada de responsabilidad con lo otro y los otros, reflejados en los grandes índices de contaminación ambiental, los abusos a los derechos laborales y a los derechos humanos, el aprovechamiento del poder en relación con los grupos de interés, la polarización de “una economía que ha llevado a la exclusión y la inequidad. Esta es una economía que mata... hoy todo entra dentro del juego de la competitividad y de la ley del más fuerte, donde el poderoso se come al más débil” (Francisco, 2013). Todos estos factores traen consigo que la

empresa sea entendida como una entidad cuyo accionar genera consecuencias en el medio externo, “siendo que la noción de Responsabilidad social empresarial se vincula estrechamente al “cómo” las empresas “se relacionan con” e “impacten en” la sociedad” (Devoto, 2005, p. 16).

- “Libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo de derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”<sup>14</sup>

Partiendo de estas reflexiones asumidas por la OIT en relación a los derechos fundamentales de los trabajadores, se inicia a plantear por primera vez en la conferencia internacional del trabajo en 1999 el concepto de “trabajo decente” que tenía como “finalidad promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Ghai, 2003).

Durante la conferencia se desarrollaron cuatro componentes del trabajo decente: Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Es de aclarar que en el capítulo anterior se habían expuesto someramente y no de manera sistemática estos objetivos, y se retoman en este momento debido al interés de lo que se desea plantear en la relación a los indicadores de trabajo decente y dignidad humana en el ámbito laboral.

---

<sup>14</sup> Declaración OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, conocida como Declaración de 1998. Disponible en: <http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>



1. Libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo de derecho de negociación colectiva. Para la OIT expresa el reconocimiento y apoyo de esta propuesta que no es obligatoria, pero si existiere en las empresas tendrán garantías debido a que:

La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral. La negociación colectiva es un medio de alcanzar soluciones favorables y productivas en las relaciones entre trabajadores y empleadores que pueden ser conflictivas. Proporciona medios para generar confianza entre las partes mediante la negociación, mediante la articulación y la satisfacción de los intereses diversos de las partes negociadoras. La negociación colectiva desempeña esta función mediante la promoción de una participación pacífica, integradora y democrática de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores (OIT, 2007c).

2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; que se fundamentan en los convenios acerca de trabajo forzoso de 1930 y abolición del trabajo forzoso 1957. Hoy cuando se habla de trabajo forzoso adopta múltiples formas:

Situaciones de esclavitud, servidumbre, servidumbre por y trabajo de reclusos... el Convenio de 1957 en el numeral 105, prohíbe todas las clases de trabajo forzoso impuesto para alcanzar determinadas finalidades, entre ellas la coerción política, desarrollo económico y discriminación racial, social o religiosa (Ghai, 2003, p. 139).

En relación con los indicadores de trabajo forzoso, y debido a la escasez de datos y a la diversidad de trabajo forzoso hay pocos medidores generales del mismo, sin

embargo, se ha comenzado a elaborar indicadores cualitativos, basados en estudios, publicaciones de la OIT e informe de organizaciones relativas a los derechos humanos.

3. La abolición efectiva del trabajo infantil: La OIT en el convenio de 1999 “insta a prohibir y eliminar con carácter de urgencia los casos de niños sometidos a la esclavitud, prostitución, pornografía, tráfico ilícito de drogas y a trabajos que pongan en peligro su salud, su seguridad y su moralidad” (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1999b).

En algunos países en desarrollo está muy extendido el trabajo infantil, buena parte de ellos al servicio de explotaciones agrícolas o de empresas familiares, el objetivo principal de las normas internacionales referentes al trabajo infantil son:

Las labores arduas o en condiciones peligrosas e insalubres, que son especialmente nocivas, si bien es perjudicial para la salud y el bienestar de los niños y sus perspectivas futuras en muchas otras circunstancias, tanto en el campo como en fábricas y minas (Ghai, 2003, p. 139).

4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación: que consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado, “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1999b).

Al respecto del derecho mencionado conviene decir que se han centrado los diálogos permanentes y álgidos debido a temas como la equidad de género, xenofobia, diversidad sexual, incapacidad física, por edad tardía laboral, y otros temas de lo que

es objeto hoy la OIT y organizaciones en defensa de la igualdad en relación a los derechos humanos.

Cabe señalar que estas iniciativas son el resultado de un trabajo global de grandes empresarios y entidades que en el afán de regular, mostrar resultados al consumidor de la gestión de la empresa, han generado normas que las conducen a exigirse en términos axiológicos, debido que la norma es la mediadora del valor moral, permitiéndoles al mismo tiempo replantearse los asuntos de ley que responderían a los mínimos morales, es de anotar que la RSE tiene como referente fundante un carácter ético que se evidencia en la norma moral y los valores como lo expresa Marciano Vidal en la siguiente idea:

Evitando esas imprecisiones, se entiende por norma moral la expresión lógica y obligante del valor moral. La norma moral es:

La *expresión* del valor moral, es decir, una mediación a través de la cual se formula el valor moral;

La expresión *lógica*, en cuanto que formula con exactitud el contenido del valor moral;

La expresión lógica y *obligante*, ya que con ella se pone de manifiesto la exigencia interna del valor moral (1990, p. 450).

En consecuencia, una norma considerada legítima, desde lo axiológico ofrece credibilidad a la empresa, dado que presupone el cumplimiento de unos requisitos establecidos. Asimismo, es un marco comparable a través del tiempo, y, dependen de la norma, a través de sectores y regiones geográficas. Otras ventajas de las normas son la definición de términos, la consistencia en los procedimientos, reglas claras para la

divulgación pública de las informaciones verificadas, e incentivos al mercado para el “juego limpio” y los indicadores de transparencia en comunión con la sociedad.

### **3.2 Indicadores de prácticas laborales y trabajo digno mecanismo de dignificación humana en la responsabilidad social empresarial y su vinculación con el pensamiento social de la iglesia**

Ante este panorama se generaron indicadores de medición para evaluar el impacto de acciones socialmente responsables, estos indicadores sociales generan unos informes que la empresa utiliza para revisar las instancias de evaluación y comunicación de la RSE, en este sentido, en los últimos años han surgido una creciente demanda de la sociedad civil en aras de establecer parámetros comunes en la comunicación, evaluación y retroalimentación de lo que es la RSE, tomando siempre como principio la ecuanimidad del desarrollo sostenible, el desarrollo sustentable y el responder a cada uno de los grupos de interés de una manera responsable y ética. Y es a este punto donde la relación de un contexto global la empresa empieza a evidenciar un elemento fundamental en sus balances, como lo es el balance social, el cual, aunque se describe en indicadores, tiene unas altas imbricaciones en relación a los seres humanos y las dinámicas particulares del territorio. Los informes de responsabilidad social o memorias de sostenibilidad es una muestra representativa de lo que significa la responsabilidad social empresarial en la concepción misma de la empresa en su construcción teleológica.

Retomando la responsabilidad moral con la sociedad, y la necesidad de evidenciar desde la transparencia los procesos internos y externos de las empresas se comenzaron a elaborar informes que incluyen el proceder de estas en relación con la calidad de sus productos, su gestión y compromiso con cada uno de los stakeholders incluyendo el medioambiente, lo que le permite una continua vigilancia del consumidor. Y lógicamente en esa tarea de informar y optimizar los recursos empezaron a encontrarse con el problema de ¿cómo medir las acciones de RSE y sus

resultados, de forma que la información fuese coherente, completa y ordenada?. Paralelamente, a esta cuestión jurídica u organizativa, la sociedad civil y foros de grupos de interés desarrollaron recomendaciones o normas para la elaboración de estos informes. Como resultado, existen en la actualidad varias iniciativas internacionales, de carácter ético, entre las cuales figuran el Pacto Mundial, el Global Reporting Initiative, SA 8000, *Ethos*, y una guía que acaba de ser aprobada, la ISO 26000, y la agenda 2030 de desarrollo sostenible.

- **PACTO MUNDIAL:** La creación del pacto mundial 1999, fue una iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas, ante los asistentes al foro económico mundial, celebrado en Davos. Esta iniciativa tuvo como finalidad reunir al propio sistema de las Naciones Unidas, empresas, representantes de la sociedad civil, trabajadores y sindicatos, para promover una ciudadanía corporativa y contribuir hacia un desarrollo más humano y social, sostenible e incluyente. El deseo es también que todos los pueblos puedan compartir los beneficios de la mundialización e inyectar en el mundo actual los valores y prácticas fundamentales para resolver las necesidades socioeconómicas.

Aunque ha sido una iniciativa criticada por centrar la atención en los grupos de interés exterior y por no ser específico en los principios con más claridad, el pacto mundial es una norma política que tiene por objetivo la promoción del aprendizaje y del diálogo, además de regular los comportamientos a partir de los derechos humanos y laborales.

- **GRI:** *Global Reporting Initiative* (Iniciativa de reporte global). “Es una Organización creada en 1997 por la convocatoria de la Coalición de Economías Responsables del Medio Ambiente (CERES) y el Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas (PNUMA). El GRI ha desarrollado la Guía para la elaboración de un informe de sostenibilidad, cuya primera versión surgió en el 2000, la segunda en el 2002 y la tercera en el 2006. Su misión es mejorar la

calidad, rigor y utilidad de los reportes de sustentabilidad para que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros. Se basa fundamentalmente en la implementación del triple balance (*triple bottom line*), económico, social y medioambiental” (Instituto de Ética y Calidad en el Agro, 2006).

La GRI tiene indicadores para evaluar el medio ambiente, la sociedad, los derechos humanos, la economía, las prácticas laborales y trabajo digno y los indicadores de responsabilidad sobre productos.

- Normas SA 8000: *Social accountability* internacional, es un estándar de certificación internacional que fomenta en las empresas el desarrollo, el mantenimiento y la aplicación de prácticas socialmente aceptables en el puesto de trabajo. Fue creado en 1997:

...su objetivo principal es asegurar una producción de bienes y servicios, estableciendo para ello una serie de códigos básicos en relación con la práctica de derechos humanos (ONU) y las condiciones de trabajo (OIT). Entre las pautas que la norma establece aparecen las siguientes: 1. Está prohibido el trabajo infantil – menores de 15 años, 2. La empresa debe proporcionar un ambiente de trabajo saludable y seguro, procurando evitar accidentes y amenazas contra la salud y la seguridad. 3. La empresa debe respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. 4. Está condenado todo tipo de discriminación racial y religiosa, así como castigos corporales, mentales y psíquicos. 5. No se podrán exigir más de 48 horas de trabajos semanales, y deberá dar un día libre durante una semana 6. Los salarios deberán ajustarse a las normas legales y satisfacer las necesidades básicas de los empleados (Devoto, 2005, p. 21).

- *Ethos*:

Creado en 1998 por un grupo de empresarios y ejecutivos del sector privado en Brasil, el Instituto Ethos de Responsabilidad Empresarial y Social, es una organización de la sociedad civil sin fines de lucro y de interés público, con la misión de movilizar, instar y ayudar a compañías a manejar su negocio de una manera socialmente responsable, convirtiéndolos en socios en la construcción de una sociedad sostenible y justo. El instituto está reconocido ampliamente como un núcleo para el intercambio de conocimiento y experiencia en el campo de responsabilidad social corporativa y en el desarrollo de nuevas herramientas para ayudar al sector privado a analizar sus prácticas y administración. Tiene el propósito de profundizar en su compromiso hacia la responsabilidad social y el desarrollo sostenible (Instituto Ethos, 2009).

Los indicadores *Ethos* están organizados en siete temas: 1. Valores, transparencia y gobierno corporativo. 2. Público interno 3. Medio ambiente, 4. Proveedores. 5. Consumidores y clientes. 6. Comunidad y 7. Gobierno y sociedad

- ISO 26000: “...es una Norma internacional ISO que ofrece guía en Responsabilidad social. Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. La norma les ayudará en su esfuerzo por operar de la manera socialmente responsable que la sociedad exige cada vez más” (ISO 26000, 2010).

En consecuencia, la empresa como entidad social y como comunidad de personas se ve en la necesidad de adecuarse a las exigencias que el medio demanda, todas estas en conexión con una mirada real y objetiva de la realidad. Así la relación persona y empresa se convierten en un imperativo moral y normativo para poder

entender mejor en la actualidad desde el fundamento ético y moral de la responsabilidad social, máxime cuando en los grupos de interés los trabajadores ocupan un papel preponderante en la construcción de la riqueza económica y social.

Las mediciones en las empresas se realizan por medio de uno indicadores que se adoptan, que permiten guiar y asegurar que la mejora vaya determinada por el camino señalado, lo que lleva a definir y concretar los objetivos de la empresa mediante valores ponderables, ellos son un conjunto de valores diseñados para medir variables específicas, y para comprobar que una empresa llega a unas metas señaladas en sus estrategias.

Después de caracterizar cada uno de los derechos fundamentales del trabajador, lo que permite generar precisiones en virtud de la claridad conceptual, se pasará a analizar los indicadores que han elaborados las diferentes normativas (*GRI*, *ETHOS*, normas SA 8000 e ISO 26000) en relación al trabajo digno, con el fin de mostrar todo el trabajo académico, discursivo, normatizado que se ha hecho por los diferentes organismos:

Pese a las reservas que su eficacia suscita, los códigos de conducta, las etiquetas sociales y las inversiones éticas son los principales instrumentos que tienen las empresas multinacionales, (medianas y pequeñas) para afirmar su responsabilidad social y dar respuesta a las presiones en favor del respeto de las normas del trabajo (Boiral Oliver 2003, p. 351).

Por consiguiente los líderes empresariales tienen un papel importante en asumirlos como imperativos para el progreso y la puesta en práctica de principios éticos – sociales en bienestar de las personas y en la elevada producción de la empresa.

Aunque estos variados instrumentos de ética empresarial, no pueden ocupar el lugar del derecho del trabajo, ni de los órganos públicos que se encargan de velar por



su cumplimiento, son muchas veces el principal factor para tratar de evitar los atropellos a los derechos humanos, además tienen el propósito de favorecer el diálogo y conquistar la confianza de un público cada vez más crítico frente a los traslados abusivos de las empresas y los líderes empresariales en relación a los seres humanos que optan por vivir su proyecto de vida en determinada organización.

Estos instrumentos que se dinamizan estratégicamente en indicadores para poder generar mediciones, han permeado grandes cambios en la empresa sobre todo su posicionamiento en el mercado internacional, la evolución de los sistemas de control de calidad y de gestión respetuosa con el medio natural en relación al ser humano y su dignificación. Además, conducen a potencializar su desarrollo sostenible sobre todo en lo que respecta al desarrollo social, y se plantea el desarrollo social debido a que la intención del trabajo es mostrar los diferentes indicadores que evidencian el concepto y las características del trabajo decente, sumando los derechos fundamentales del trabajo, que han asumido las diferentes entidades para evaluar el camino de valoración axiológica del ser humano en la organización.

#### 1. Pacto Mundial:

“El Pacto Mundial consiste en diez principios basados en declaraciones y convenciones universales, que están divididos en cuatro áreas principales:

- Derechos Humanos
- Normas Laborales
- Medio Ambiente
- Lucha contra la corrupción

Y se complementan con los siguientes principios:

Derechos humanos:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos
- No ser cómplice de abusos de los derechos humanos

Ámbito laboral:

- Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva

- Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio
- Abolir cualquier forma de trabajo infantil
- Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

Medio ambiente:

- Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales
- Promover mayor responsabilidad medio ambiental
- Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Anti corrupción:

- Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno” (Organización Internacional de las Naciones Unidas, 2013).

## 2. GRI (Iniciativa de Reporte Global)

### “PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO

Aspecto: Empleo

- Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región
- Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad
- Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

Aspecto: Relaciones Empresa/trabajadores

- Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo
- Periodo(s) mínimos de preaviso relativo (s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos

Aspecto: Salud y seguridad laboral

- Porcentaje del total de trabajadores que esté representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección – empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.
- Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región
- Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control

de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

- Asustos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

Aspecto: Formación y evaluación

- Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.
- Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales
- Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y desarrollo profesional.

Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades

- Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.
- Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional” (Global Reporting Initiative, 2011).

### 3. Normas SA 8000

“Requisitos de Responsabilidad social:

**Nota:** Para cada uno de los requisitos la norma plantea la definición y los criterios de cumplimiento.

- Trabajo Infantil
- Trabajo forzoso y obligatorio
- Seguridad y salud
- Derecho de sindicación y de negociación colectiva
- Discriminación
- Medidas disciplinarias
- Horario de trabajo
- Remuneración
- Sistemas de gestión” (Norma Internacional Responsabilidad Social, 2008).

#### 4. ETHOS

“Público interno.

Aspecto: Diálogo y participación

- Indicador 7: Relaciones con sindicatos
- Indicador 8: Gestión participativa

Aspecto: Respeto al individuo

- Indicador 9: Compromiso con el futuro de los niños
- Indicador 10: Compromiso con el desarrollo infantil
- Indicador 11: Valoración de la diversidad
- Indicador 12: Compromiso con la no discriminación y promoción de la equidad racial
- Indicador 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género
- Indicador 14: Relaciones con trabajadores tercerizados

Aspecto: Trabajo decente

- Indicador 15: Política de remuneración, prestaciones y carrera
- Indicador 16: Cuidados con salud, seguridad y condiciones laborales
- Indicador 17: Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad
- Indicador 18: Compromiso en los despidos
- Indicador 19: Preparación para la jubilación” (Instituto Ethos, 2007).

#### 5. ISO 26000

Los temas que trabaja en relación al trabajo digno son los siguientes:

“Materia Fundamental: Derechos Humanos

- Asunto 1: Debida diligencia
- Asunto 2: Situaciones de riesgo para los derechos humanos
- Asunto 3: Evitar la complicidad
- Asunto 4: Resolución de conflictos
- Asunto 5: Discriminación y grupo vulnerables
- Asunto 6: Derechos civiles y políticos
- Asunto 7: Derechos económicos, sociales y culturales
- Asunto 8: Derechos fundamentales del trabajo

Materia fundamental: Prácticas laborales

- Asunto 1: Trabajo y relaciones laborales
- Asunto 2: Condiciones de trabajo y protección social
- Asunto 3: Diálogo social
- Asunto 5: Desarrollo humano y formación en el puesto de trabajo” (ISO 26000, 2010).

De esta manera se ha mostrado como cada organización partiendo desde el concepto de trabajo decente propuesto por la OIT, han planteado indicadores de carácter cualitativo que permiten reflexionar comportamientos unificados en relación al ser humano y su dignificación, además cada día se evidencia el valor del ser humano como una reflexión unificada de carácter mundial, lo que permite transpolar las culturas, orientaciones religiosas, y entender que el ser humano desde su naturaleza posee una dignidad, afirmando que:

Cada persona es un fin en sí mismo, nunca un instrumento valorado por su utilidad – es un quién, no un qué; un alguien, no un algo. Posee esta dignidad en razón únicamente de su ser humano. Nunca es un logro, ni un regalo de alguna autoridad humana; tampoco puede perderse, confiscarse o, simplemente, quitarse. En consecuencia, todos los seres humanos, sin importar sus características ni sus circunstancias individuales, gozan de esta dignidad otorgada por Dios (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012).

Los indicadores tienen que ser procesados e interpretados para poder evaluar la gestión y el desempeño en la empresa. La medición aporta comprensión sobre las causas y sobre el impacto de los resultados, así como la mejora del desempeño en la empresa. También:

Los indicadores son útiles para la toma de decisiones en la empresa, y por otro, sirven para comunicar los resultados a los grupos de interés. Hoy en día, el modo más utilizado para la comunicación de la información no financiera es la publicación de memorias de RSE (Strandberg, 2010, p. 8).

Esta comunicación externa proporciona transparencia a la actuación de la empresa y permite visualizar el camino y las líneas que ha tomado la empresa en relación a la RSE, también tiene otras características como:

- Evidenciar los aspectos no financieros y la transparencia parecen percibirse como factores de competitividad y creación de valor, herramientas de excelencia en la gestión y factores diferenciadores.
- La crisis actual ha intensificado las exigencias de que las empresas informen sobre sus impactos no financieros, porque la falta de transparencia ha deteriorado su credibilidad ante los grupos de interés.
- Comunicar esta información facilita a los grupos de interés la comprensión sobre si los gerentes están creando relaciones y activos valiosos a largo plazo. Además, estas medidas pueden ayudar a clientes, comunidades, reguladores y empleados en potencia a evaluar los resultados sociales de la empresa.
- Los clientes exigen información sobre el origen de los productos, quién los fabrica y qué contienen.
- Los empleados y futuros posibles trabajadores quieren saber que la empresa asume sus responsabilidades hacia la sociedad y el medio ambiente.
- Los gobiernos y la sociedad requieren que las empresas informen sobre sus resultados, tanto sociales como ambientales.
- Comprender que uno de los grupos de interés que solicita cada vez más información y medición de la RSE son los inversores. Éstos han empezado a aplicar criterios sociales y ambientales en sus decisiones, por la supuesta relación entre el grado de responsabilidad de una empresa y su competitividad, por el crecimiento de la financiación ética o socialmente responsable, y por las regulaciones y acuerdos nacionales e internacionales que exigen un comportamiento más responsable del sector privado.

- Estas exigencias no tratan sólo de que las empresas informen, sino de qué informan, cómo lo hacen y cómo se puede asegurar que las compañías cumplan con la responsabilidad que proclama (Strandberg, 2010, p. 9).

Ante esta panorámica mostrada en relación a los indicadores y su importancia en la RSE, se producen una serie de implicaciones para la empresa que lo conducen a tomar decisiones de parte de los líderes empresarios en relación a los desafíos que hoy plantea los diferentes entes certificados y acreditados con los aspectos que se evalúan en relación a la RSE.

Por consiguiente, la asunción de códigos de buena conducta por la empresas obedece a la necesidad de fijar nuevas reglas y nuevos instrumentos de regulación para suplir las carencia de las reglamentaciones locales, si bien los diferentes organismo como la OIT, OCDE, ONU, han realizado un esfuerzo claro, reflexivo, analítico y real, todavía se puede evidenciar la falta de reglamentación en el mundo del trabajo, debido a que los estados les ha faltado voluntad política. Trabajar sobre los valores de la sociedad requiere voluntad de cambio desde la dirigencia, además son los mismo “gobiernos, que por razones de utilidad económica, limitan a menudo las libertades sindicales, las redes de solidaridad” (Benedicto XVI, 2009, p. 33).

Tomar decisiones en relación a los indicadores es la manera ética de organizar políticas estandarizadas que permiten a la empresa desde sus orientación social y su vida de comunidad, generar ajustes a cada una de la formas de relación que ella comparte en su cotidianidad, especialmente los indicadores se han organizado en relación de dignificación de la empresa con sus *stakeholders* (grupos de interés o tenedores de derechos), asumiendo como punto de partida las norma del trabajo y de justicia social que se han elaborado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo desde 1919 año de su fundación,

...además afanosas de salvaguardar o de rehacer su reputación entre un público cada día mejor informado, las empresas multinacionales (y hoy medianas empresas) han recurrido, para demostrar su respeto a las normas de trabajo, a diferentes instrumentos de comunicación y de gestión, basados muchas veces en códigos éticos o en etiquetas sociales de fácil difusión tanto dentro de las empresas mismas como entre los contratistas, los consumidores y los ciudadanos en general (Boiral, 2003, p. 351).

Partiendo de estos códigos o indicadores éticos que se han elaborados por parte de los diferentes entes mencionados (Pacto mundial, GRI, SA 8000, *ETHOS*, y el más reciente ISO 26000) que tienen su fuente en lo natural, lo antropológico, lo político, han permitido poner de manifiesto y revisar aquellas empresas que por centrarse solamente en sus intereses y en su avasallador enriquecimiento desecharon la importancia de fuentes naturales de relación como lo son los seres humanos y el medio ambiente, en este sentido es valioso lo expresado en el preámbulo de la constitución de la OIT que afirma, “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo totalmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países” (1999a).

Aunque es cierto que estos indicadores muchas veces no se asumen por la convicción ética – moral de los empresarios, sino por presiones externas generadas por la opinión pública, es de reconocer que la norma ha generado la inquietud, la reflexión y la introyección autónoma en los líderes empresariales que son los directamente responsable de humanizar la empresa. Por ejemplo,

*Levi Strauss* instituyó en 1992 un código de conducta a raíz de las críticas que recibió por los malos tratos infligidos a trabajadores inmigrados chinos en talleres de montaje situados en las Islas Marianas. El código dispone que la empresa sólo tratará con socios que no utilicen ni mano de obra infantil ni trabajo forzoso, que ejerzan discriminación contra determinados colectivos y



no impongan ni castigos corporales ni ninguna otra clase de coerción física y mental (Boiral, 2003, p. 361).

Cabe señalar que la dignidad humana por su fundamento natural universal, se convierte en el pilar donde emanan los derechos fundamentales de los trabajadores. Es por ello que los códigos externos planteados por los diferentes organismos como normas o indicadores se plantean con exigencias éticas desafiantes y están llamados con certeza a difundirse rápidamente entre las empresas, debido a:

- “Una medición fidedigna y exhaustiva del trabajo decente permitirá comprender con más claridad los mecanismos gracias a los cuales el crecimiento económico se traduce en mejores niveles de bienestar humano” (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, 2003, p. 164).
- A que las empresas y sus líderes empresarios comprendieron que el “auténtico desarrollo debe ser integral, es decir promover a todos los hombres y a todo hombre” (Benedicto XVI, 2009, p. 23).
- Que “replantea los individualismos de los empresarios, que vivían al margen de las dinámicas sociales, y que eran ajenos a sus problemas, importándoles sólo la producción de bienes y servicios en la medida en que le generaban ingresos y, sobre todo utilidades” (Sierra, 2007, p. 80).
- A que la empresa caminaba, por un lado, y la sociedad por otro. Y si alguna vez se acercaban era por acciones de carácter filantrópicas o políticas asistencialistas, o realizar actos obligados por la ley como: (pago de salarios, impuestos, servicios públicos y otros) y es necesario comprender que la empresa como comunidad de personas tiene un compromiso tangible con el ser humano.

- A que el progreso se centraba solamente desde el punto de vista económico y “se debe entender que uno de los aspectos más destacado del desarrollo actual es la importancia del tema del respeto a la vida” (Benedicto XVI, 2009, p. 37).
- A que muchas veces las empresas niegan que discriminan, pero lo hacen con mecanismo bastante sutiles; o siguen estilos obsoletos de gerencia, donde los “jefes” no son líderes en sentido estricto, lo cual suele desembocar en conflictos laborales, desmotivación, baja productividad y costos exorbitantes, reflejados en el estado de pérdidas y ganancias.

Tanto el proceso donde se construyen, desarrollan y miden los indicadores en torno a la RSE, como las políticas multilaterales en pro del trabajo decente, como las memorias de sostenibilidad que producen y valoran las mismas empresa, y, la sociedad como ente regulador, cobran sentido en la medida que las transformaciones que en ellas ocurran, sean leídas con el significado y el sentido que tienen, por ello la mirada cosmoteándrica, favorece una posibilidad para hacer relectura y proponer estrategias y prácticas de real mejoramiento.

El principio cosmoteándrico, tratado con antelación en el capítulo uno de esta investigación ayuda a reconocer que lo divino, lo humano y lo terreno son las tres dimensiones inseparables que constituyen lo real, estas dimensiones manifiestan la constitución última de la realidad, como lo expresa Panikkar:

No hay tres realidades: Dios, el hombre y el mundo: pero tampoco hay una, o Dios, u Hombre o mundo. La realidad es cosmoteándrica... Es nuestra forma de mirar lo que hace que la realidad nos parezca a veces bajo un aspecto y a veces bajo otro. Dios, hombre y mundo están, por así decirlo, en una íntima y constitutiva colaboración para construir la realidad, para hacer avanzar la historia, para continuar la creación. No se trata de que el Hombre esté trabajando duramente aquí abajo, mientras Dios le supervisa desde las alturas

con vista a recompensarle o castigarle y que el Mundo permanezca impasible a las elucubraciones de la mente humana... Dios, hombre y mundo están comprometidos en una única aventura y este compromiso constituye la verdadera realidad (1998b, p. 93).

De esta manera, el ser humano consciente de la relación profunda con Dios y con el mundo, descubre que su tarea es asumirse como un legado dado por el Creador, así lo expresa en el llamado a Jeremías “Antes de formarte en el vientre te elegí, antes de salir del seno materno te consagré y te nombré profeta de los paganos” (Jeremías 1, 5). El hombre al asumir su tarea, se compromete a evidenciarla en el contexto donde él se movilice, sin embargo,

En el mundo moderno hay tendencia a reducir el hombre a una mera dimensión horizontal. Pero ¿en qué se convierte el hombre sin apertura al Absoluto? La respuesta se halla no sólo en la experiencia de cada hombre, sino también en la historia de la humanidad con la sangre derramada en nombre de ideologías y de regímenes políticos que han querido construir una «nueva humanidad» sin Dios (Juan Pablo II, 1990).

Por consiguiente, los comportamientos que asume el hombre en el andar, son inherentes a una relación con lo absoluto, lo que le implica que sus actos estén fundamentados en una relación profunda con Dios. El Papa Benedicto XVI llama al mundo “la ciudad del hombre” y expresa que la promoción de ella no solo se logra con relaciones de derecho y deberes sino, más aún con relaciones de gratuidad, de misericordia y de comunión, la caridad manifiesta el amor de Dios que se da en las relaciones humanas, otorgando un valor teologal y salvífico a todo compromiso por la justicia en el mundo (2009, p. 10). Es decir que el hombre asumirá que el trabajo con el otro y por el otro, es parte constitutiva de su vocación y plenitud de su realidad de donación.

Esta relación genera exigencias que le permiten al ser humano formarse en habilidades humanas necesarias para interpretar y resolver los actuales problemas de la convivencia humana. La vocación del hombre consiste en comprometerse con un Dios que se encuentra en el otro, como lo expresara Juan Pablo II, “la humanidad significa un llamado a la comunión interpersonal” (1988), cuyo vértice es el mandamiento del amor. Lo cual significa para el hombre tener claro que el camino hacia Dios está en la opción por los otros, desde la vocación dada por Dios “la vocación cristiana al desarrollo ayuda a buscar la promoción de todos los hombres y de todo hombre” (Benedicto XVI, 2009, p. 23).

La vocación es un genuino llamamiento humano y cristiano, que se testimonia en los lugares donde se desarrollan las actividades de vida. En este sentido la empresa como ámbito relacional y de alteridad, se constituye en un medio para responder a la vocación a la que hemos sido llamados, enfatizando que la actividad empresarial no pierda de vista que “el hombre es el autor, el centro y el fin de toda la vida económico-social” (Concilio Vaticano II, 1965). Con estos términos declaró el Concilio Vaticano II, al tiempo que recordaba que “la actividad económica debe ejercerse siguiendo sus métodos y leyes propias dentro del ámbito del orden moral, para que se cumplan así los designios de Dios sobre el hombre” (Concilio Vaticano II, 1965). De igual forma Juan Pablo II lo recordó en *Laborem Exercens* afirmando que:

...el hombre, creado a imagen de Dios, mediante su trabajo participa en la obra de la creación, y según la medida de sus propias posibilidades, en cierto sentido, continúa desarrollándola y la completa, avanzando cada vez más en el descubrimiento de los recursos y de los valores encerrados en todo lo creado (1981).

En tal sentido, el hombre se dignifica y demuestra la experiencia de Dios, en una relación consecuente, es decir, en palabras de Panikkar, la relación cosmoteándrica (Dios, hombre y mundo) vital para la plena realización del ser humano, y por el

hombre mismo (el otro), de allí se deduce que la opción por Dios (totalmente Otro) es la opción por el otro hombre, por lo otro (mundo) que le ayudaría a responder a los desafíos que plantean hoy los signos de los tiempos.

Por lo tanto, se hace necesario recalcar la reflexión que se realiza desde de los fundamentos naturales, políticos, antropológicos y religiosos que se han realizado en torno a la dignidad humana, y desde allí se han bebidos pensamientos éticos, que han ayudado a normatizar el valor de la dignidad humana como uno de los indicadores de la responsabilidad social empresarial y que se muestra en cada uno de los instrumentos de medición.

Es en esta perspectiva vocacional en donde quienes trabajan logran asumir, desde su propia dignidad, la participación en la construcción del bien común con lo que hacen, promoviendo la responsabilidad en el trabajo, en el mejoramiento en los informes de responsabilidad social de la empresa y en su compromiso de la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.

En definitiva, la realidad del mundo empresarial potencia el valor de los indicadores y la oportunidad de fomentar una reflexión en relación a la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo, y esa es la misión de la OIT en relación al trabajo decente, ya que este concepto afirmado por los diferentes convenios realizados desde su fundación, sitúa en primer plano los resultados:

En ese contexto, una de las principales preocupaciones que empezó a ser relevante para aquellos involucrados en la RSE, pero sobre todo para las empresas era la necesidad de cuantificar, tanto al interior como al exterior de la empresa, cual es el impacto de las acciones, programas o recursos que se destinan a la RSE” (Pérez, 2012).

De tal manera las empresas tienen una importante tarea de llevar a la práctica estas iniciativas y velar por el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

A razón de lo anterior, las empresas en su función social asumen, con criterios apropiados en sus desarrollos estratégicos, planes que permitan visualizar estos compromisos en planes de mejoras y ejecutarlos en sus planes de desarrollo se hace necesario que los Estados, desde sus planes:

Requieran de estrategias integradas desde lo social, económico, ambiental y político, requiera de unos planes que permitan sustentar una multiplicidad de intervenciones creativas. La RSE debería ofrecer una oportunidad para colaborar en asociación con los gobiernos a la superación de la actual crisis mediante la implementación de una gestión empresarial orientada definitivamente a la sostenibilidad

Además, al igual que las empresas:

Los estados deben procurar asegurar que su legislación nacional y sus políticas generales, sean acordes con las normas internacionales, desde todos los puntos de vista: jurídico, administrativo, social, medio ambiental, etc., en busca de una mayor coherencia con la realidad que debe enfrentar, con el fin de lograr una nueva cultura de cumplimiento y práctica de respeto (Jaramillo, 2013, p. 99).

Es decir, las estrategias productivas de cada uno de los cuatro componentes del trabajo decente: empleo, protección social, derechos de los trabajadores y diálogo social son percibidas como uno de los indicadores centrales de la responsabilidad social empresarial. Un buen comienzo sería que se vincule la responsabilidad social de las empresas con las políticas estatales. “En nuestra época el estado se encuentra con el deber de afrontar las limitaciones que pone a su soberanía el nuevo contexto

económico – comercial y financiero internacional” (Benedicto XVI, 2009, p. 31, No. 24).

Cada día se hace esencial el hecho de generar pautas de institucionalización de la ética empresarial con el fin de imponerse gradualmente nuevos instrumentos, más rigurosos y creíbles,

La necesidad de elaborar una o varias normas internacionales solventes a fin de definir las normas del trabajo mínimas de obligado cumplimiento a partir de los convenios ya vigentes y aclarar los criterios para determinar inversiones que merecen el calificativo de responsables, pues están registran un crecimiento rápido, pero hay una imprecisión crónica sobre los criterios de valoración empleados (Boiral, 2003, p. 369).

En cierto sentido, y en coherencia con la propuesta que se ha venido generando, sea cual fuere el código que adopte una empresa es, desde luego, esencial que no se convierta en un fin en sí mismo, debido a que se termina colocando la norma por encima de la realidad y necesidades humanas, sino que se convierta ella en un instrumento efectivo al servicio de la responsabilidad social y del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

De hecho, los esfuerzos realizados por cada una de las entidades que han tomado como base los criterios de trabajo decente, comprenden que son valoraciones académicas exigentes. Asumirlos desde la buena voluntad, con el criterio del crecimiento comunitario y la promoción humana, y asumiendo como unos de los principios rectores la alteridad, obliga a estar en el camino de ver que la “grandeza del trabajo no solo conduce a mejorar productos y servicios, sino que permite el desarrollo del mismo trabajador” (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012), lo que permite afirmar que:

La dignidad de la persona y las exigencias de la justicia requieren, sobre todo hoy, que las opciones económicas no hagan aumentar de manera excesiva y moralmente inaceptables las desigualdades y que siga buscando como prioridad el objetivo del acceso al trabajo por parte de todos, o lo mantengan (Benedicto XVI, 2009, p. 43).

Por consiguiente, las normas y los objetivos dados por la OIT en relación al trabajo decente, buscan generar una economía de bienestar, un bienestar que permita a las empresas mejorar la calidad de vida de los trabajadores, calidad de vida que forja las energías morales y capacita, para la ayuda recíproca, con unas tareas bien definidas como los son:

- Alcanzar el pleno empleo
- Mejorar los niveles de seguridad socioeconómica
- El respeto universal a los principios y derechos fundamentales del trabajo
- Y el reforzamiento del diálogo social.

Con la claridad que es imposible distinguir los objetivos sociales de los económicos, debido que “los costos humanos son siempre también costos económicos y las disfunciones económicas comparten igualmente costos humanos” (Benedicto XVI, 2009, p. 43). De hecho, las políticas económicas asumidas en plan de desarrollo de una empresa favorecerán el desarrollo humano integral de los trabajadores, si el centro de la empresa es el ser humano todas las decisiones que sean tomadas salvaguardan la dignidad y favorecer su proyecto de vida de los trabajadores y la comunidad empresarial. Así “la ciudad del hombre” como diría Benedicto XVI será el epicentro de encuentro entre el mismo hombre, lo divino y lo social. Las implicaciones de la RSE, en las empresas que son realmente socialmente responsables son la posibilidad de la transformación. Lo cosmoteándrico es punto de partida y valor de juicio las memorias de sostenibilidad



## **4. CONCLUSIONES**

### **LA EMPRESA EN EL CAMINO DE LA SOSTENIBILIDAD Y LA DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJADOR.**

A la luz de los hallazgos y el camino académico de esta investigación se derivan las siguientes conclusiones:

#### **4.1. La opción por el trabajo decente genera sostenibilidad**

Si bien el desarrollo sostenible y el desarrollo sustentable se generan en la cohesión entre:

La producción de bienes y servicios de calidad donde los clientes estén satisfechos, el generar rentabilidad al máximo y distribuirla equitativamente entre sus integrantes, la adopción de contribuir al desarrollo integral de la sociedad y la promoción del pleno desarrollo de sus integrantes (Estrada, Monroy y Ramírez, 2005, p. 14).

Conduce a que a la sostenibilidad en relación con la RSE y el concepto de trabajo decente será considerado por la empresa como la base fundamental de las decisiones y actividades que se realicen, de esta manera se produce sinergia administrativa con su toma de decisiones.

Al hablar de desarrollo sostenible y decente a partir de la reflexión hecha en la investigación se generan múltiples recomendaciones para que los líderes de las empresas puedan repensar y responder a los signos de los tiempos, por lo tanto, estas

pueden ser, entre otras unas ideas que permiten ayudar a fortalecer el desarrollo sostenible y decente.

- Las empresas sostenibles y decentes requieren de un entorno financiero estable, previsible y favorable:

Las autoridades competentes (líderes empresariales) han de hacer los esfuerzos necesarios para que los costes económicos y sociales que se derivan del uso de los recursos ambientales comunes se reconozcan de manera transparente y sean sufragados totalmente por aquellos que se benefician, y no por otros o por las futuras generaciones (Benedicto XVI, 2009, p. 73).

- A las empresas sostenibles y decentes se les exige un marco reglamentario acorde con las innovaciones financieras y fomentar la seguridad económica de unas bases éticas sólidas, este es un elemento vital para garantizar que los beneficios obtenidos y el poder creativo de los empresarios sirvan al conjunto de la sociedad, la OIT en el informe acerca del trabajo decente y desarrollo sostenible plantea al respecto lo siguiente

La seguridad económica es un factor esencial de civismo responsable y presupuesto previo de un entorno comercial estable y propicio para una iniciativa empresarial productiva y el desarrollo sostenible. Fomenta la confianza en uno mismo y el sentido de la solidaridad social que fortalece las comunidades y favorece el trabajo creativo. Todos hemos visto cómo la ausencia de seguridad económica y social desgasta la esperanza y acentúa las tensiones sociales, pues amén de ser fuente de inestabilidad, erosiona la credibilidad de las autoridades públicas y privadas que intentan paliar las incertidumbres que se ciernen sobre muchas comunidades, familias y personas (OIT, 2007b p. 15).

- Dialogar en la búsqueda de empresas sostenibles y decentes implica un diálogo acerca del medio ambiente y el mundo del trabajo entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.
- Las empresas sostenibles y decentes asumirán proyectos destinados a buscar la estabilidad laboral de los empleados, fortalecer iniciativas en materia de educación, buscar medidas que faciliten la transición justa de los trabajadores, promover programas de empoderamiento técnico y ontológico,

...en efecto, (la) finalidad de la empresa no es simplemente la producción de beneficios, sino más bien la existencia misma de la empresa como comunidad de hombres que, de diversas maneras, buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo específico de servicio a la sociedad entera (Juan Pablo II, 1991, p. 62).

- Uno de los desafíos imperiosos de las empresas sostenibles y decentes consiste en la lucha por la justicia social y la dignificación laboral, la tendencia a dar importancia al rendimiento de capital en detrimento de la mano de obra, combinados con un aumento de las desigualdades de los ingresos, son perturbadores además porque esta situación amenaza el desarrollo sostenible. Esto recuerda que el trabajo no es una mercancía y que la paz se basa en la justicia social, o como lo expresa *Caritas in Veritate*.

La doctrina social de la iglesia sostiene que se pueden vivir relaciones auténticamente humanas, de amistad y de reciprocidad, también dentro de la actividad económica y no solamente fuera o “después” de ella. El sector económico no es ni éticamente neutro ni inhumano o antisocial por naturaleza. Es una actividad del hombre y, precisamente porque es humana, debe ser articulada e institucionalizada éticamente (Benedicto XVI, 2009, p. 50).

Trabajar en la tarea de tener empresas sostenibles y decentes exige compaginar el crecimiento económico con la equidad social, con el apoyo de los sindicatos y de las asociaciones empresariales, llevaría esta opción a comprender que la organización del trabajo no puede dissociarse de la organización de las responsabilidades sociales. Esto debido a que la transformación económica y social se encuentra encarnizada por la competencia de los mercados globales, y podría llevar a problemas como “la discriminación, la exclusión social, la desigualdad en el acceso al empleo, la igualdad en el puesto de trabajo (Problema de género)” (OIT, 2007b), según lo plantea la OIT en el informe sobre la igualdad en el trabajo.

#### **4.2. La gran exigencia de la empresa: centrarse en la dignificación del trabajador**

El empresario humanista crea riqueza, esto es, logra beneficios de los que depende la misma existencia de la empresa. En términos de la Encíclica *Centesimus Annus* de Juan Pablo II, el empresario ha de procurar que su organización avance hacia una comunidad de trabajo más amplia y más segura. Las empresas como agentes principales de crecimiento y promoción social requieren desde sus objetivos velar por desarrollo sustentable, una sociedad más justa y un trabajo decente para todos, la cual la coloca en un lugar de responsabilidad ante la comunidad mundial.

El trabajo decente es hoy una tarea universal. En el actual contexto de crisis internacional su defensa constituye en una de las principales tareas que enfrentan los gobiernos en el campo internacional. Frente a la pandemia del desempleo sufrido por vastos sectores económicos y sociales, la convicción en el valor del trabajo decente como instrumento privilegiado de consolidación de sociedades cohesionadas es ampliamente compartida y aceptada (Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social de Argentina, 2010, La red de RSE y trabajo decente un caso de contribución público-privado al desarrollo (Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, (2010).

Si bien el trabajo en determinado momento histórico se ha concebido como una actividad instrumental, el pensamiento social de la iglesia ha generado reflexiones que permiten ir realizando una madurez del término aún en contra de visiones utilitaristas y materialistas producidas por las diferentes ideologías.

El trabajo además de ser un servicio social, se convierte en una forma de realización humana,

Los deberes de la justicia han de respetarse no solamente en la distribución de los bienes que el trabajo produce, sino también en cuanto afecta a las condiciones generales en que se desenvuelve la actividad laboral. Porque en la naturaleza humana está arraigada la exigencia de que, en el ejercicio de la actividad económica, le sea posible al hombre asumir la responsabilidad de lo que hace y perfeccionarse a sí mismo (Juan XXIII, 1961).

El concepto de trabajo decente se transformó en un llamado de atención en momentos de plena hegemonía del neoliberalismo con su secuela de sufrimiento para la mayoría de la población mundial y la pérdida de millones de puestos de trabajos. La promoción de este concepto en una coyuntura tan desfavorable puso de manifiesto el reconocimiento de que es el trabajo el que genera riqueza, el que favorece la inserción en la vida comunitaria, construye el progreso social de los países y permite a sus ciudadanos acceder a una vida digna, o como lo expresa la encíclica *Centesimus Annus*:

Esta doctrina reconoce también la legitimidad de los esfuerzos de los trabajadores por conseguir el pleno respeto de su dignidad y espacios más amplios de participación en la vida de la empresa, de manera que, aun trabajando juntamente con otros y bajo la dirección de otros, puedan considerar en cierto sentido que ‘trabajan en algo propio’ (Juan Pablo II, 1991, p. 76).

Debido a que el trabajo decente se encamina a la dignificación del trabajador y el pensamiento social de la iglesia promueve desde sus principios y fundamentos éticos expresados en los capítulos anteriores la misma tarea, es coherente concluir que:

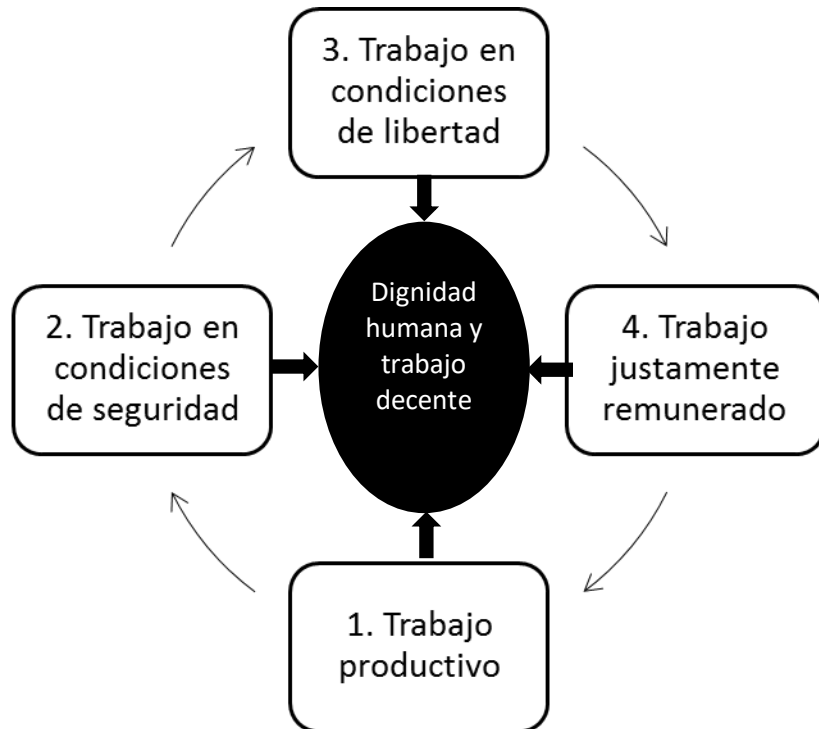
La finalidad de la empresa no es simplemente la producción de beneficios, sino más bien la existencia misma de la empresa como comunidad de hombres que, de diversas maneras, buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera. Los beneficios son un elemento regulador de la vida de la empresa, pero no el único; junto con ellos hay que considerar *otros factores humanos y morales* que, a largo plazo, son por lo menos igualmente esenciales para la vida de la empresa (Juan Pablo II, 1991, p. 63).

De acuerdo con la anterior y en concordancia con la propuesta de la investigación, la tarea de la empresa es centrarse en la dignificación del ser humano, debido a que “la empresa no puede ser sólo sociedad de capitales, sino al mismo tiempo sociedad de personas“ (Juan Pablo II, 1991, p. 76), donde cada uno (*Stakeholders*) tienen sus responsabilidades específicas, de allí que la responsabilidad social de la empresa desempeña un papel subsidiario porque la “persona humana tiende a su propio desarrollo” (Benedicto XVI, 2009, p. 96), la empresa desde su estructura adopta, en convicción con los valores, los derechos – deberes mecanismos que ayuden a fortalecer la dignidad humana en la organización.

El propósito para asumir la propuesta que se presenta en la investigación en relación a la tarea imperativa que tiene la empresa en la dignificación de la persona permite generar algunas recomendaciones, que se van a llamar buenas prácticas para la

promoción del trabajo decente en las empresas, término utilizado por el proyecto denominado *RELACENTRO*<sup>15</sup>.

En la siguiente figura y en su interpretación está representada la propuesta



**Figura 4.** Dignidad humana y trabajo decente

**Fuente:** Elaboración propia.

---

<sup>15</sup> Durante el año dos mil tres el Proyecto RELACENTRO de la OIT, auspiciado con fondos de la cooperación técnica del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) ejecutó el "Programa de Buenas Prácticas para la Promoción del Trabajo Decente", con este programa se brindó asistencia técnica aproximadamente a 490 empresas de Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana, abarcando alrededor de 66,000 trabajadores, para que pudieran mejorar las condiciones de trabajo y a la vez, enfrentar de mejor forma las necesidades de competitividad que hoy se exigen en una economía globalizada. Disponible en: [http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=135&Itemid=1152](http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=135&Itemid=1152)

- Las buenas prácticas para dignificar al trabajador al interior de la empresa en relación al **trabajo productivo**, implica lo siguiente:

- a. Comprender que la calidad del empleo es una inversión muy rentable y hace crecer a las empresas en su productividad y competitividad, o como lo expresa la encíclica *Laborem Exercens*

...la organización de la vida humana según las múltiples posibilidades laborales debería corresponder un adecuado sistema de instrucción y educación que tenga como principal finalidad el desarrollo de una humanidad madura y una preparación específica para ocupar con provecho un puesto adecuado en el grande y socialmente diferenciado mundo del trabajo (Juan Pablo II, 1981).

- b. “El primer capital que se ha de salvaguardar y valorar es el hombre, la persona en toda su integridad: Pues el hombre es el autor, centro y el fin de toda la vida económico – social” (Benedicto XVI, 2009, p. 33) o es lo mismo expresar los empleados son un activo muy valioso.
- c. La responsabilidad social contribuye a que la cuenta de resultados sea sana y sostenible, “así toda decisión económica tiene consecuencias de carácter moral” (Benedicto XVI, 2009, p. 51).
- d. La comprensión de la integralidad del ser humano hace de la empresa mucho más productiva, “... se ha subrayar que no basta progresar sólo desde el punto de vista económico y tecnológico. El desarrollo necesita ser ante todo auténtico e integral” (Benedicto XVI, 2009, p. 30).



- Una de las buenas prácticas para dignificar al trabajador al interior de la empresa es en relación al **trabajo justamente remunerado**, que la OIT en voz de unos de sus principales economistas *Patric Belser* sostuvo que uno de los derechos humanos fundamentales es “el derecho a una remuneración justa que permita la existencia digna. El Preámbulo de la Constitución de la OIT identifica la garantía de un haber vital como una de las condiciones para la paz universal y permanente basada en la justicia social”. Lo anterior implica lo siguiente:

- a. Comprender que la remuneración es el instrumento más importante para practicar justicia en las relaciones laborales.

En todo sistema que no tenga en cuenta las relaciones fundamentales existentes entre el capital y el trabajo, el salario, es decir, *la remuneración del trabajo*, sigue siendo una *vía concreta*, a través de la cual la gran mayoría de los hombres puede acceder a los bienes que están destinados al uso común: tanto los bienes de la naturaleza como los que son fruto de la producción. Los unos y los otros se hacen accesibles al hombre del trabajo gracias al salario que recibe como remuneración por su trabajo. De aquí que, precisamente el salario justo se convierta en todo caso en la *verificación concreta de la justicia* de todo el sistema socio-económico y, de todos modos, de su justo funcionamiento. No es esta la única verificación, pero es particularmente importante y es en cierto sentido la verificación-clave (Juan Pablo II, 1981).

- b. Estas relaciones de justicia en relación a la remuneración conducen a asumir que “la gestión de la empresa no puede tener en cuenta únicamente el interés de sus propietarios sino también el de todos los otros sujetos que contribuyen a la vida de la empresa” (Benedicto XVI, 2009, p. 55).
- c. La empresas decentes que desean dignificar al trabajador pueden optar por tener salarios justos pensando en las necesidades de las personas en relación

con la realidad social a la que están sujetos, de allí que la ley establecida por los estados no responde éticamente a suplir las urgencias de la vida cotidiana y menos aún pensar en la trascendencia de su estado de bienestar, sin embargo las empresas se arropan en lo legal, teniendo las facilidades de proyección presupuestal para la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores, lo anterior genera pobreza:

Los pobres son en muchos casos el resultado de la violación de la dignidad del trabajo, bien porque se limitan sus posibilidades (desocupación, subocupación), bien porque se devalúan los derechos que fluyen del mismo, especialmente el derecho al justo salario, a la seguridad de la persona del trabajador y de su familia (Benedicto XVI, 2009, p. 90).

- d. El trabajo justamente remunerado genera grandes beneficios: “Mejor ambiente de trabajo que estimula una mayor productividad de los trabajadores, una menor rotación del personal, una reducción de los reclamos fiscales, judiciales y de conflictos laborales internos, así como los costos asociados a estos” (Olguín, 2003, p. 11).
- Las buenas prácticas para dignificar al trabajador al interior de la empresa en relación al **trabajo en condiciones de libertad**, generaría grandes beneficios para la empresa, además promueve:
    - a. Un mejor aprovechamiento de la experiencia de los trabajadores y un mayor grado de compromiso, en la mejora y ejecución de los distintos sistemas o métodos productivos de la empresa, entendiendo que “la libertad es, en el hombre, signo eminente de la imagen divina y, como consecuencia, signo de la sublime dignidad de cada persona humana” (Pontificio consejo de justicia y paz, 2005, Compendio de la doctrina social de la Iglesia, p. 130).

- b. Un mayor nivel de diálogo y la reducción de los conflictos laborales internos, donde el diálogo se convierte en dinamizador de las negociaciones, mediaciones y conciliaciones entre los trabajadores, como también la libertad en el diálogo genera una empresa donde se formen más para la colaboración, entendiendo de parte de los líderes empresariales que “todo trabajador es un creador” (Pablo VI, 1967, Recuperado de [http://w2.vatican.va/content/paul-vi/es/encyclicals/documents/hf\\_p-vi\\_enc\\_26031967\\_populorum.html](http://w2.vatican.va/content/paul-vi/es/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum.html)).

Una reducción del tiempo laboral con motivo de la implementación por parte de los trabajadores, de actividades colectivas asociadas a los conflictos laborales internos. “A la luz de esta fundamental estructura de todo trabajo —a la luz del hecho de que en definitiva en todo sistema social el «trabajo» y el «capital» son los componentes indispensables del proceso de producción— la unión de los hombres para asegurarse los derechos que les corresponden, nacida de la necesidad del trabajo, sigue siendo un factor constructivo de orden social y de solidaridad, del que no es posible prescindir (Juan Pablo II, 1981).

- Las buenas prácticas para dignificar al trabajador al interior de la empresa en relación al **trabajo en condiciones de seguridad**, generaría grandes ganancias y beneficios para ella, asumiendo que el trabajo decente es trabajo seguro, además promueve:
  - a. La creación de medidas que puedan favorecerle y salvaguardarle sus derechos como ser humano y fortalecer grupos propositivos que estén en la competencia de pensar al ser humano desde cada una de sus dimensiones “el auténtico desarrollo debe ser integral, es decir, promover a todos los hombres y a todo hombre” Pablo VI, 1967).

- a. Asumiendo que la tarea de la empresa es centrarse en valorar al ser humano, generará medidas para su desarrollo, esto implica la necesidad de estar más atentos con su seguridad laboral entendiendo que:

El ser humano, como todo ser vivo, no es un agregado de elementos yuxtapuestos; es un todo integrado que constituye un supra sistema dinámico, formado por muchos subsistemas perfectamente coordinados: el subsistema físico, el químico, el biológico, el psicológico, el social, el cultural, el ético-moral y el espiritual. Todos juntos e integrados constituyen la personalidad, y su falta de integración o coordinación desencadena procesos patológicos de diferente índole: orgánica, psicológica, social, o varias juntas (Martínez, 2009, p. 120).

Partiendo de esta concepción del hombre, desde su integralidad, es importante que la empresa esté atenta a cada una de estas dimensiones o supra sistemas desde el momento en que es seleccionada la persona hasta el día de jubilación. En este sentido, todos los actos de la organización son coherentes con la dignificación del ser humano, por tanto la responsabilidad social empresarial se orientará hacia ese objetivo que es el de “la centralidad de la persona humana” (Benedicto XVI, 2009, p. 68), “de todos los hombre y mujeres como parte de una sola familia” (Benedicto XVI, 2009, p. 77), porque el “primer capital que se ha de salvaguardar es el hombre, la persona en su integridad” (Benedicto XVI, 2009, p. 33), en este sentido podemos decir: “Obviamente, una empresa concreta no es responsable del bien de todos los hombres, ni del bien integral del hombre, material y espiritual. Pero la concepción de sus responsabilidades morales debe tener en cuenta todo esto” (Argandoña, 2010, p. 8).

Estas responsabilidades morales que asumirían las empresas se materializan desde la propia iniciación del contrato laboral con un salario justo, con los aportes al sistema de previsión social, la prevención de riesgos laborales, la compensación ante

cualquier accidente o enfermedad laboral, como lo expresa la encíclica *Centesimus Annus*:

En el contexto del Tercer Mundo conservan toda su validez y en ciertos casos son todavía una meta por alcanzar los objetivos indicados por la *Rerum Novarum*, para evitar que el trabajo del hombre y el hombre mismo se reduzcan al nivel de simple mercancía: el salario suficiente para la vida de familia, los seguros sociales para la vejez y el desempleo, la adecuada tutela de las condiciones de trabajo (Juan Pablo II, 1991, p. 61).

Además, es necesario proteger la maternidad, la infancia, el matrimonio, las vacaciones, las enfermedades, los salarios diferidos de compensación, la vejez y todas aquellas circunstancias atípicas que acontecen en la vida de los individuos. También, se ocupa de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral; estar en la disponibilidad de desarrollar políticas de responsabilidad familiar compartida, en igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres.

A propósito de la dignificación del trabajador se puede reafirmar que el trabajo decente:

Impone la eliminación de toda forma de discriminación, ya sea por sexo, edad, raza, religión, orientación sexual, nacionalidad, etc. El trabajo Decente requiere que todas las políticas de empleo estén orientadas a la generación de empleos. En suma, Trabajo Decente significa restablecer la condición digna del trabajador y enmarcar los derechos laborales como derecho humano (Equipo Multidisciplinario Gobierno Argentino, 2011).

En resumen, velar por la seguridad del trabajador requiere restablecer la condición digna del trabajador y enmarcar los derechos laborales como derecho humano. No se trata, por ende, de cualquier trabajo, sino de una actividad fundada en

los principios básicos surgidos en los diferentes acuerdos internacionales generados desde la OIT, y de entender que el trabajo cumple el rol fundamental de creador de riqueza y es un mecanismo de integración plena a la sociedad

En la propuesta realizada, y confirmando que el pilar del desarrollo sostenible se da a partir de la dignificación del trabajador, y en consonancia con los signos de los tiempos que reclama urgente un humanismo integral y solidario, la empresa empodera hoy desde su tarea social la tarea de hacer real estas exigencias que el mundo le depara. Optar por la dignificación del ser humano es volverse sustentable<sup>16</sup>, y la sustentabilidad se da cuando la empresa hace una opción radical por el ser humano, debido a que el equilibrio de lo económico, de lo social y lo ambiental se da cuando la empresa ve al ser humano con fin en sí mismo, cuando sus acciones se centran en la persona humana.

Por estas razones anotadas anteriormente, la definición de responsabilidad social empresarial implica tener las acciones y las políticas necesarias para el logro de los objetivos: creación de más y mejores empleos que generen bienestar social; la reducción de la informalidad en la contratación laboral; la lucha por la igualdad y equidad de género; la extensión y mejora de la cobertura de la protección social; la estabilidad laboral, la inclusión y desarrollo socioeconómico y el crecimiento personal y profesional de sus trabajadores, y para ello se utiliza el texto de *Caritas in Veritate* donde Benedicto XVI hace un llamamiento para “una coalición mundial a favor del trabajo decente”<sup>17</sup>, alentando la estrategia de la Organización Internacional del Trabajo.

---

<sup>16</sup> La sustentabilidad para una sociedad significa la existencia de condiciones económicas, ecológicas, sociales y políticas que permitan su funcionamiento de forma armónica a lo largo del tiempo y del espacio. En el tiempo, la armonía debe darse entre las generaciones actuales y las venideras; en el espacio, la armonía debe generarse entre los diferentes sectores sociales, entre mujeres y hombres y entre la población con su ambiente. Disponible en: [http://www.amartya.org.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=133&Itemid=59](http://www.amartya.org.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=133&Itemid=59)

<sup>17</sup> Jubileo de los trabajadores. Saludos después de la Misa (1 mayo 2000) en: L'Observatore Romano, ed. En lengua española (5 de mayo 2000, p. 6)

Por consiguiente, hablar de dignidad humana en la empresa es similar a hablar de trabajo decente, por lo cual la empresa en sus políticas de responsabilidad social empresarial desempeña un papel subsidiario debido a que la persona humana por naturaleza tiende a su propio desarrollo, por ello,

La subsidiaridad es ante todo una ayuda a la persona, a través de la autonomía de los cuerpos intermedios. Dicha ayuda se ofrece cuando la persona y los sujetos sociales no son capaces de valerse por sí mismos, implicando siempre una finalidad emancipadora, porque favorece la libertad y la participación a la hora de asumir responsabilidades. La subsidiaridad respeta la dignidad de la persona, en la que ve un sujeto siempre capaz de dar algo a los otros. La subsidiaridad, al reconocer que la reciprocidad forma parte de la constitución íntima del ser humano, es el antídoto más eficaz contra cualquier forma de asistencialismo paternalista (Benedicto XVI, 2009, p. 82), que puede darse en el Estado y en otras organizaciones intermedias, también en las empresas.

#### **4.3. La certificación de las buenas conductas de las empresas dignifican al ser humano**

La empresa desde su tarea social, se convierte en un ciudadano que se relaciona con otros ciudadanos, personas y comunidades, y responde a las expectativas y demanda de esos interesados y de la sociedad en general.

La sociedad ha generado múltiples necesidades que convierten en oportunidades frente a las demandas económicas, políticas, culturales y sociales, en este aspecto, son las organizaciones intermedias, como la empresa, las que facilitarán desde sus estructuras a plantear retos que permitan responder a las exigencias éticas de las personas.

Por lo tanto, es obligación de las empresas estar evaluando continuamente los procedimientos de toma de decisiones sobre el sistema social, de forma que logre beneficios sociales, junto con los aumentos económicos que la empresa busca. En consecuencia, la responsabilidad social implica que la empresa tenga en cuenta las demandas sociales en general y logre beneficios a la misma, a la vez que alcanza sus objetivos económicos. “las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de objetivos y valores de nuestra sociedad” (Bowen, 1953, p. 6).

Posterior a estas caracterizaciones de RSE, se generan otras propuestas como la Davis en (1973), que plantea que los conceptos de RSE deben superar el carácter de lo legal, lo que implica una opción voluntariamente (obligatoria) de la empresa con unos resultados económicos.

Autores como Friedman y Carroll incluyen al concepto de RSE el término *Stakeholders*, planteando que la empresa tiene en cuenta los intereses de las partes interesadas y armonizar sus relaciones con cada una de ellas, y *Caritas in Veritate* nos dice que “la gestión de la empresa no puede tener en cuenta únicamente el interés de sus propietarios, sino el de todos los otros sujetos que contribuyen a la vida de la empresa” (Benedicto XVI, 2009, p. 55).

Al unir los *Stakeholders* (Grupos de interés), y en la referencia a los tres ámbitos en que se desarrolla la sostenibilidad, como son las responsabilidades económicas que tiene como tarea la creación de valor, eficiencia, resultados económicos, beneficios; las responsabilidades sociales interna referida a los trabajadores y la externa a las comunidades próximas a las empresa o a la sociedades en general; y las responsabilidades medioambientales referentes a la conservación y promoción del medio ambiente, se proyectan caminos estratégicos que permiten crear valor a las empresas, generando beneficios en largo plazo; son caminos voluntarios, que buscan superar requerimientos legales y normativos.



Estos requerimientos tienen como objetivo señalar desde la reflexión académica, la vivencia empresarial y la realidad mundial, criterios que permitan a la empresa impactar éticamente. Entendiendo que en el pensamiento social de la iglesia no todo lo ético es aceptable (Benedicto XVI, 2009, p. 55), “pero si es aceptable una ética amiga de la persona” (Benedicto XVI, 2009, p. 66). Por lo tanto, estos requerimientos, para efectos del trabajo y en el lenguaje de la RSE se llaman indicadores.

Es necesario recalcar que los indicadores en la RSE tienen dos motivos:

El primero es ayudar a gestionar e implementar prácticas de negocio más responsables y transparentes. El otro, es proveer de una visión clara acerca de cuáles son los principales conceptos del desarrollo sostenible y la RSE. En otras palabras, a través de la aplicación de indicadores se quiere lograr que la empresa y los empleados realicen actividades correspondientes a los indicadores, es decir, se quiere incidir en el comportamiento de las personas involucradas (Strandberg, 2010).

Ahora bien, entre los indicadores trabajados por las diferentes empresas certificadoras, se encuentran los concernientes a la dignificación del trabajador, para lo tratado en esta investigación nos centramos, en lo que en la *GRI* se llaman prácticas laborales y trabajo digno; por su parte en el Instituto *ETHOS* se le denomina público interno y en la norma ISO 26000 se le menciona como derechos humanos y prácticas laborales. También se encontraron otras normas que buscan generar conciencias desde la normatividad, y la claridad conceptual desde la reflexión académica.

Por esta razón, el ejercicio ético realizado por las diferentes empresas certificadoras, de proponer una guía normada, ayuda al crecimiento de las personas, al crecimiento de la empresa y al crecimiento de la sociedad. Por lo tanto, al relacionar la dignidad humana, con los indicadores de prácticas laborales y trabajo digno se

perciben y evidencian cambios en la empresa desde los diferentes ámbitos de funcionabilidad, tal como lo expresa *Caritas in Veritate*:

Hoy se habla mucho de ética en el campo económico, bancario y empresarial. Surgen centros de estudio y programas formativos de *bussines ethics*; se difunde el mundo desarrollado el sistema de certificaciones éticas, siguiendo la línea de movimiento de ideas nacido en torno a la responsabilidad social de la empresa ... Dichos procesos son apreciados y merecen un amplio apoyo. Sus efectos positivos llegan incluso a las áreas menos desarrolladas de la tierra. Conviene, sin embargo, elaborar un criterio de discernimiento válido, pues se nota un cierto abuso del adjetivo «ético» que, usado de manera genérica, puede abarcar también contenidos completamente distintos, hasta el punto de hacer pasar por éticas decisiones y opciones contrarias a la justicia y al verdadero bien del hombre (Benedicto XVI, 2009, p. 66).

A modo de ejemplo, deseo mostrar el trabajo realizado por UNIAPAC<sup>18</sup>. Con esto no se desea subvalorar el trabajo de otras empresas o reflexiones y acciones realizadas en diversos países, como tampoco sobrevalorar la reflexión hecha por UNIAPAC, con el fin de resaltar la reflexión planteada a lo largo de esta propuesta.

---

<sup>18</sup> UNIAPAC fue creada en 1931 como “Conférences Internationales des Associations de Patrons Catholiques”, por federaciones de Empleadores Católicos Alemanes, Belgas y Franceses (y con observadores de Italia, Alemania y Checoslovaquia), en ocasión del 40 aniversario de la Encíclica “Rerum Novarum” en Roma. Después de la Segunda Guerra Mundial, UNIAPAC se expandió a otros países europeos y latinoamericanos y cambió su nombre por el de “Union Internationale des Associations Patronales Catholiques”, con las iniciales UNIAPAC (1949). Sus objetivos consisten en Unir, guiar y motivar a dirigentes de empresa para que, a la luz del Pensamiento Social Cristiano, se comprometan a: su formación personal, la transformación de sus empresas y el ambiente de sus negocios, y la contribución de la construcción de un mundo más justo y una sociedad más humana. Servir como enlace entre asociaciones cristianas de ejecutivos empresariales de todo el mundo, para promover y facilitar intercambios entre ellos y proveer un representante común en caso de surgir la necesidad. Apoyar las actividades de las asociaciones nacionales y regionales. Dar soporte a la fundación de asociaciones cristianas de dirigentes empresariales donde no existan. Disponible en: [http://www.usem.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13&Itemid=18](http://www.usem.org/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=18)

La entidad en mención, plantea la siguiente propuesta, con la idea de implementar una RSE basada en el respeto por la persona, unida a promover la visión y el compromiso social en todo el mundo y sustentada en unos de sus objetivos como es el desarrollo integral de la persona humana y en coherencia con la doctrina social de Iglesia. A continuación, se mostrarán los grupos de interés.

Los *Stakeholders*, o los denominados grupos de interés

- Distribuidores, clientes y consumidores
- Accionistas e inversionistas.
- **Personas que integran la empresa y sus familias**
- Proveedores
- Gobierno
- Comunidad – sociedad
- Competencia
- Generaciones futuras
- Medio ambiente
- Medios de comunicación

Esta clasificación tiene el criterio de orientarse hacia lo bueno de cada grupo de interés, considerando a los stakeholders no como grupo con intereses, sino como personas con necesidades. Cabe señalar que, para poder hacerlo, necesitan comprender el concepto de persona.

Para entender el concepto de persona se basan en la antropología clásica y operativa, que va desde Aristóteles a Santo Tomás de Aquino, esta concepción reconoce tres dimensiones de una persona: el cuerpo (incluido aquello que puede mencionarse como “necesidades materiales”), el alma o psiquis (incluidas sus necesidades relacionadas; sensitivas, emocionales, culturales, auto estima...) y espirituales (necesidades espirituales). A fin de contar con una clara percepción sobre

el contenido de las dimensiones, ellos han denominado genéricamente a la segunda dimensión como la “humana”. De hecho, esto no implica que la primera y la tercera dimensión sean menos humanas. Las necesidades materiales y espirituales estarán satisfechas al mismo nivel que las restantes necesidades para que cualquier persona sea completamente humana. Las necesidades son:

- Necesidades Materiales: Generación y distribución de la riqueza
- Necesidades Humanas: Calidad de vida
- Necesidades Trascendentales: Ética y transparencia

A partir de esta claridad conceptual construyen una matriz para cada uno de sus tenedores de derechos, en relación a la reflexión que se viene realizando se mostrará la propuesta de las **personas que integran la empresa y sus familias** (Ver Tabla 1).

Como principal aporte, se logró evidenciar que las prácticas de responsabilidad social empresarial orientadas a los trabajadores y sus familias se deben incluir en la estrategia organizacional como elementos de bienestar, formación, recreación y equidad, desarrollados en su mayoría por cada una de las áreas, departamento o unidades, pero que a su vez serán empoderadas por sus líderes empresariales, que a través de sus diferentes procesos y programas logran articular relaciones efectivas en relación con la dignificación del trabajador y el fortalecimiento de este que es el activo más importante.

Así mismo se pudo identificar cómo los indicadores, han generado oportunidad a la organización de construir propuestas partiendo de su naturaleza, que orientadas en la salvaguarda del ser humano. Estos indicadores son producto de la unión de la OIT, del pensamiento social de la Iglesia, las lecturas que abordan esta problemática.

A manera de conclusión, la responsabilidad social empresarial es una responsabilidad ética y por consiguiente una obligatoriedad ética, el Papa Benedicto XVI recuerda que:

...la obtención de recursos, la financiación, la producción, el consumo y todas las fases del proceso económico tienen ineludiblemente implicaciones morales. Así, toda decisión económica tiene consecuencias de carácter moral. Lo confirman las ciencias sociales y las tendencias de la economía contemporánea (Benedicto XVI, 2009, p. 51).

Si todas las acciones y omisiones en la empresa (más aún, todas las acciones de los líderes) tienen un contenido moral, de todas ellas se derivan responsabilidades morales, y los empresarios y los directivos tienen que asumirlas, pues son ellos los directamente responsables de las acciones de la empresa, ya que:

Los líderes empresariales tienen un papel especial en el despliegue de la creación. No sólo proporcionan bienes y servicios en mejora continua mediante la innovación y el aprovechamiento de la ciencia y la tecnología, sino que también ayudan a dar forma a las organizaciones que extenderán este trabajo en el futuro. El Beato Juan Pablo II nos lo recordó en *Laborem Exercens* afirmando que: “el hombre, creado a imagen de Dios, mediante su trabajo participa en la obra del Creador, y según la medida de sus propias posibilidades, en cierto sentido, continúa desarrollándola y la completa, avanzando cada vez más en el descubrimiento de los recursos y de los valores encerrados en todo lo creado (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012).

Otro complemento que ayuda a la responsabilidad social, es el grado de desarrollo moral de las personas que la forman o como lo expresa el Consejo Pontificio de Justicia y Paz:

Los líderes empresariales cristianos son hombres y mujeres de acción que han demostrado un espíritu emprendedor auténtico, y reconocen la responsabilidad guiada por Dios de aceptar con generosidad y fe la vocación empresarial. La motivación de estos líderes supera en mucho a la de quienes se mueven por el éxito financiero, el egoísmo ilustrado, o los contratos sociales abstractos dictados por la literatura económica y los manuales de dirección de empresas. La fe permite que los líderes empresariales cristianos vean un mundo más amplio, un mundo donde Dios está trabajando, y donde los intereses y deseos individuales no son el único motor (Pontificio Consejo de Justicia y Paz, 2012).

Son los empresarios, fundamentados en sus principios éticos, los que tienen la tarea de dinamizar al interior de las empresas el valor del ser humano. Ellos asumirán que “el desarrollo es imposible sin hombres rectos, sin operadores económicos y agentes políticos que sientan fuertemente en su conciencia la llamada al bien común. Se necesita tanto la preparación profesional como la coherencia moral” (Benedicto XVI, 2009, p. 99). Y término expresando que la empresa necesita como dice Benedicto XVI

...cristianos con los brazos levantados hacia Dios en oración, cristianos conscientes de que el amor lleno de verdad, *Caritas in Veritate*, del que procede el auténtico desarrollo a empresa (objetivo central en la actividad económica de la empresa), no es el resultado de nuestro esfuerzo, sino un Don. Por ello, también en los momentos más difíciles y complejos, además de actuar con sensatez, hemos de volvernos ante todo a su amor. El desarrollo conlleva atención a la vida espiritual, tener en cuenta seriamente la experiencia de fe en Dios, de fraternidad espiritual en Cristo, de confianza en la Providencia y en la Misericordia divina, de amor y perdón, de renuncia a uno mismo, de acogida del prójimo, de justicia y de paz (Benedicto XVI, 2009, p. 108).

**Tabla 1. Líneas de acción estratégica en la persona a base de indicadores**

| Tenedores de derechos                           | <b>Tabla 1. Líneas de acción estratégica en la persona a base de indicadores</b>   |  |   |
|---|--|--|---|
| Personas que integran la empresa y sus familias | Ética y transparencia (Necesidades trascendentales)  | Calidad de vida (Necesidades Humana)   | Generación y distribución de la riqueza (Necesidades materiales)  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Declaración de principios, valores y códigos de conducta.</li> <li>✓ Integrar la misión, visión y valores en las prácticas cotidianas de la empresa</li> <li>✓ Formación ética de los colaboradores</li> <li>✓ Utilizar los valores éticos para resolver conflictos</li> <li>✓ Incluir aspectos éticos en la evaluación del desempeño</li> <li>✓ Retroalimentación de resultados de la evaluación</li> <li>✓ Establecer reglas claras de despido de trabajadores</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Despido y consulta con los colaboradores para integrarse en el proceso RSE</li> <li>✓ Proceso de reclutamiento de personal</li> <li>✓ Contar con un catálogo o perfil de puestos.</li> <li>✓ Disponer de un órgano colegiado, multipartito, facultado y especializado para la selección de personal.</li> <li>✓ Políticas de no discriminación en el trabajo.</li> <li>✓ Acciones para fomentar el respeto a la integridad de las personas</li> <li>✓ Establecer políticas y esquemas flexibles de horarios para cumplir con deberes familiares.</li> <li>✓ Acciones para el fortalecimiento y la integración familiar (guarderías, servicios médicos, transporte, comedor, etc.)</li> <li>✓ Apoyo psicológico para el manejo de conflictos en el hogar</li> <li>✓ Plan de vida y de carrera</li> <li>✓ Disponer de políticas, programas y actividades de formación y capacitación</li> <li>✓ Incentivar el desarrollo de habilidades.</li> <li>✓ Ofrecer oportunidades para escalar grados de educación formal</li> <li>✓ Participación de los colaboradores en la gestión.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sistema de sueldos que respete la igualdad de salarios, compensaciones e incentivos y permita una vida que respete la dignidad de los trabajadores y sus familias.</li> <li>✓ Creación de instrumentos y procedimientos de evaluación del desempeño como pase para las compensaciones y otros incentivos económicos: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan de compensaciones</li> <li>▪ Incentivos a los resultados</li> </ul> </li> <li>✓ Programas de innovación y desarrollo para impulsar mejoras en la productividad.</li> <li>✓ Mecanismos de liquidación justos y transparentes.</li> <li>✓ Establecer reglas claras para el despedimento de trabajadores.</li> </ul> |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Respeto a libre asociación.</li> <li>✓ Acciones para fortalecer las relaciones con los trabajadores sindicalizados.</li> <li>✓ Integrar programas voluntarios de labor comunitaria.</li> <li>✓ Programas de educación ambiental.</li> <li>✓ Motivar a los colaboradores para minimizar los derechos a través del reciclaje y la reutilización de materiales.</li> <li>✓ Reducir la utilización de productos tóxicos</li> <li>✓ Manejo adecuado de residuos tóxicos</li> <li>✓ Programa de salud e higiene en el trabajo.</li> <li>✓ Prevención de riesgos y enfermedades asociadas al trabajo.</li> <li>✓ Promover acciones de ahorro de energía eléctrica y agua.</li> <li>✓ Establecer reglas claras de despido de trabajadores.</li> </ul> |  |
|--|--|--|--|

**Fuente:** UNIPAC, 2008, p. 65-67.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 36.
- Argandoña, A. (2010). *La responsabilidad social de la empresa en la encíclica Caritas in veritate*. En Documento de investigación DI – 878. Universidad de Navarra, España. Recuperado de <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0878.pdf>
- Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2010). *La red de RSE y trabajo decente un caso de contribución público-privado al desarrollo*. Documento elaborado para la Conferencia Europea de RSE. Recuperado de [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/responsabilidad/red\\_rse\\_y\\_trabajo\\_decente.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/responsabilidad/red_rse_y_trabajo_decente.pdf)
- Banco Mundial. (2000). *Informe sobre el desarrollo mundial 200/2001. Lucha contra la pobreza*. Madrid: Prensa Libros.
- Bauman, Z. (2013). *La cultura en el mundo de la modernidad líquida*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Benedicto XVI. (2009). *Carta encíclica Caritas in Veritate*. Bogotá: San Pablo.
- Bohew, H. (1953). *Responsabilidad social de las empresas*. New York. Harper & Row.

- Boiral, O. (2003). Certificar las buenas conductas de la empresa. Retos, problemas y perspectivas. *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (3), 351.
- Burgos, J. M. (2007). *La antropología personalista de persona y acción*. Madrid: Palabra.
- Catecismo de la Iglesia Católica (1997). *Creo en Dios Padre*. Recuperado de [http://www.vatican.va/archive/catechism\\_sp/index\\_sp.html](http://www.vatican.va/archive/catechism_sp/index_sp.html)
- Choza, J. (1988). *Manual de antropología filosófica*. Madrid: Rialp.
- Concilio Vaticano II. (1965). *Constitución pastoral Gaudium et Spes*. Recuperado de [http://www.vatican.va/archive/hist\\_councils/ii\\_vatican\\_council/documents/vat-ii\\_const\\_19651207\\_gaudium-et-spes\\_sp.html](http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html)
- Cortina, A. (2008). *Ética de la empresa*. Madrid: Trotta.
- Devoto, P. (2005). *El concepto de responsabilidad social empresarial frente al trabajo decente: Argentina*. Recuperado de [http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/documentos/devoto\\_informe\\_final.pdf](http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/documentos/devoto_informe_final.pdf)
- Echavarría, J. (2008). *El humanismo cristiano en la dirección de empresas*. Conferencia inaugural del Simposio Internacional 'Ética, Empresa y Sociedad' del IESE en el 50 aniversario de su fundación. Barcelona. Recuperado de [http://www.iese.edu/es/files/conferencia\\_iese.pdf](http://www.iese.edu/es/files/conferencia_iese.pdf)
- Equipo Multidisciplinario Gobierno Argentino. (2011). *Trabajo decente para una vida digna*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms\\_173359.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms_173359.pdf)

Estrada, R., Monroy, G. y Ramírez, H. (2005). Ética, responsabilidad social, desarrollo sustentable en las organizaciones. Memoria del 3er. Congreso sobre Responsabilidad Social Corporativa, ISEOR, ADERESE. (pp. 146-161). Lyon, Francia. *Revista Administración y Organizaciones*, Año 8(15), 27-45. Recuperado de <https://pensamientofhc.files.wordpress.com/2013/09/etica-responsabilidad-social-desarrollo.pdf>

Flores, J., Ogliastri, E., Peinado–Vara, E. e Imre, P. (2007). *Argumento empresarial de la Responsabilidad Social empresarial*. New York: Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Recuperado de [http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2013/04/El\\_argumento\\_empresarial\\_de\\_la\\_RSE-\\_9\\_casos\\_de\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe.pdf](http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2013/04/El_argumento_empresarial_de_la_RSE-_9_casos_de_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe.pdf)

Foro de Reputación Corporativa. (2010). *Guía de normativa 2010: informe de sostenibilidad en la Unión europea*. Recuperado de [www.reputacioncorporativa.org](http://www.reputacioncorporativa.org)

Foucault, M. (1968). *Las palabras y las cosas*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Francisco. (2013) *Evangelii Gaudium*. Recuperado de [http://w2.vatican.va/content/francesco/es/apost\\_exhortations/documents/papa-francesco\\_esortazione-ap\\_2013\\_1124\\_evangelii-gaudium.html](http://w2.vatican.va/content/francesco/es/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_2013_1124_evangelii-gaudium.html)

Fundación Pro Humana. (2013). *Códigos de conducta principios Sullivan*. Recuperado de [http://www.prohumana.cl/index.php?option=com\\_content&task=view &id=1865&Itemid=90](http://www.prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view &id=1865&Itemid=90)

- Gallart, M. (1996). Escuela-empresa: un vínculo difícil y necesario. *Boletín Educación y Trabajo, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID – CENEP*, Año 7(1). Recuperado de <http://www.empresaescuela.org/links/dificil.pdf>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2). Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Global Reporting Initiative. (2011). *Protocolos de los indicadores G3: prácticas laborales y trabajo digno*. Recuperado de <http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/ProtocolosLA.pdf>
- Ibarra, R. (2004). La familia un imperativo para la empresa. *Cuadernos, Empresa y Humanismo*, (54). Recuperado de [www.unav.es/empresayhumanismo/.../Cuaderno054.pdf](http://www.unav.es/empresayhumanismo/.../Cuaderno054.pdf)
- Instituto de Ética y Calidad en el Agro. (2006). *¿Qué es la GRI?* Recuperado de <http://www.eticagro.org/modules/smartsection/item.php?itemid=36>
- Instituto ETHOS. (2007). *Indicadores ETHOS de responsabilidad social*. Recuperado de [http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-bbe2011\\_Indic\\_ETHOS\\_ESP.pdf](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-bbe2011_Indic_ETHOS_ESP.pdf)
- Instituto ETHOS. (2009). *Valores y principios para un futuro sostenible*. Recuperado de <http://cartadelatierra.org/noticias-post/el-instituto-ethos-una-organizacion-lider-en-el-campo-de-la-responsabilidad-social-corporativa-en-brasil-adopta-la-carta-de-la-tierra/>
- Ingecal (2011) *RSE: Responsabilidad Social Empresarial – Modelos de aplicación. Parte 1. Pacto Mundial*. Recuperado de <http://ingecal.cat/wp->

content/uploads/2011/04/Responsabilidad-Social-Empresarial-Modelos-de-aplicaci%C3%B3n.-Parte-1-Pacto-Mundial.pdf

ISO 26000. (2010). *Responsabilidad social. ISO visión general del proyecto*. Recuperado de [https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso\\_26000\\_project\\_overview-es.pdf](https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf)

Jaramillo, I. (2013). *La RSE base fundamental para el cumplimiento y fortalecimiento de los derechos laborales*. Medellín. Biblioteca Jurídica Diké.

Juan Pablo II. (1981). *Laborem exercens*. Recuperado de [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_paul\\_ii/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html)

Juan Pablo II. (1988). *Carta apostólica. Mulieris dignitatem*. Recuperado de: [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_paul\\_ii/apost\\_letters/documents/hf\\_jp-ii\\_apl\\_15081988\\_mulieris-dignitatem\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/apost_letters/documents/hf_jp-ii_apl_15081988_mulieris-dignitatem_sp.html)

Juan Pablo II. (1990). *Redemptoris Missio*. Recuperado de [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_paul\\_ii/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_07121990\\_redemptoris-missio\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_07121990_redemptoris-missio_sp.html)

Juan Pablo II. (1991). *Centesimus Annus*. Bogotá: Paulinas. Recuperado de [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_paul\\_ii/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_01051991\\_centesimus-annus\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus_sp.html)

Juan XXIII. (1961). *Mater et magistra*. Recuperado de [http://w2.vatican.va/content/john-xxiii/es/encyclicals/documents/hf\\_j-xxiii\\_enc\\_15051961\\_mater.html](http://w2.vatican.va/content/john-xxiii/es/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_15051961_mater.html)

- Kant, I. (1995). *Fundamentación metafísica de las costumbres*. Madrid: Espasa Calpe.
- León XIII. (1891). *Rerum Novarum*. Recuperado de [http://www.vatican.va/holy\\_father/leo\\_xiii/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html)
- Lévinas, E. (1994). *Liberté et commandement*. París: Fata Morgana.
- Martínez, M. (2009). Dimensiones básicas de un desarrollo humano integral. *Polis Revista de la Universidad Simón Bolívar*, 8(23), p. 119-138. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-65682009000200006](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682009000200006)
- Mejía, J. L. (2010). *Globalizar la solidaridad*. En: Entre la fe y la razón, Colección memorias. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Melé, D. (2007). *La empresa como comunidad de personas*. Madrid: Palabra.
- Meza, J. (2009). *La antropología de Raimon Panikkar y su contribución a la antropología teológica cristiana*. (Tesis doctoral). Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/302/1/teo2.pdf>
- Norma Internacional Responsabilidad Social. (2008). *SA8000*. Recuperado de <http://www.iqnet-ltd.com/userfiles/SA8000/2008StdSpanish.pdf>
- OCDE. (2000). *Líneas directrices de OCDE para las empresas multinacionales*. Recuperado de <http://www.oecd.org/investment/mne/16975360.pdf>

Olguín, G. (2003). *Buenas prácticas para la promoción del trabajo decente en las empresas*. Experiencia en Centro América proyecto Relacentro. Recuperado de [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/manual\\_buenas\\_practicas\\_td\[4\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/manual_buenas_practicas_td[4].pdf)

Organización Internacional de las Naciones Unidas. - ONU. (2007). *Decenio de las Naciones Unidas de la educación para el desarrollo sostenible - novedades trimestrales*. Informe Brundtland. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001416/141629s.pdf>

Organización Internacional de las Naciones Unidas. (2013). *Pacto mundial red española*. Recuperado de <http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1958). *Convenio de la OIT sobre la discriminación*. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1999a). *ILO Constitución*. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:KEY,es,ILOC,/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:KEY,es,ILOC,/Document)

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1999b). *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (No.182)*. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1999c). *Memoria del Director General trabajo decente*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1999d). *Conferencia Internacional del trabajo. 87ª Reunión Ginebra, junio de 1999*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2002). *Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, un futuro sin trabajo infantil*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9223124166\\_sp.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223124166_sp.pdf)

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2007a). *El trabajo decente para un desarrollo sostenible*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2007b). *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-b.pdf>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2007c). *Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*. Recuperado de <http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm>

Pablo VI. (1967). *Populorum Progressio*. Recuperado de [http://w2.vatican.va/content/paul-vi/es/encyclicals/documents/hf\\_p-vi\\_enc\\_26031967\\_populorum.html](http://w2.vatican.va/content/paul-vi/es/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum.html)



Pacto mundial (1999). La responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial. Recuperado de [http://www.um.es/documents/4156512/4572708/RSC\\_Pacto\\_Mundial\\_responsabilidad\\_civica\\_empresas\\_en\\_economia\\_mundial.pdf/0ed4049d-ec4a-4346-90e1-9e7b9038fafb](http://www.um.es/documents/4156512/4572708/RSC_Pacto_Mundial_responsabilidad_civica_empresas_en_economia_mundial.pdf/0ed4049d-ec4a-4346-90e1-9e7b9038fafb)

Panikkar, R. (1963). *Humanismo y cruz*. Madrid: Rialp.

Panikkar, R. (1993). *Paz y desarme cultural*. Santander: Sal Terrae.

Panikkar, R. (1994). *Experiencia de Dios*. Madrid: PPC.

Panikkar, R. (1996). *El silencio de Buddha, una introducción al ateísmo religioso*. Madrid: Siruela.

Panikkar, R. (1998a). *La nueva inocencia*. Pamplona: Verbo Divino.

Panikkar, R. (1998b). *La trinidad. Una experiencia humana primordial*. Madrid: Siruela.

Panikkar, R. (1999a). *El mundanal silencio*. Barcelona: Martínez Roca.

Panikkar, R. (1999b). *La intuición cosmoteándrica. Las tres dimensiones de la realidad*. Madrid: Trotta.

Panikkar, R. (1999c). *La plenitud del hombre. Una cristofanía*. Madrid: Siruela.

Panikkar, R. (2000). *El elogio de la sencillez*. Navarra: Verbo Divino.

Panikkar, R. (2005). *De la mística. Experiencia plena de vida*. Barcelona: Herder.

- Panikkar, R. (2007). *Mito, fe y hermenéutica*. Barcelona: Herder.
- Pérez, J. (2012). *La responsabilidad social empresarial y sus alternativas de medición*. Recuperado de [http://www.academia.edu/10369552/La\\_Responsabilidad\\_Social\\_Empresarial\\_y\\_sus\\_Alternativas\\_de\\_Medici%C3%B3n](http://www.academia.edu/10369552/La_Responsabilidad_Social_Empresarial_y_sus_Alternativas_de_Medici%C3%B3n)
- Pérez López, J. A. (1993). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp.
- Pío XI. (1931). *Quadragesimo anno*. Recuperado de [http://www.vatican.va/holy\\_father/pius\\_xi/encyclicals/documents/hf\\_p-xi\\_enc\\_19310515\\_quadragesimo-anno\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/pius_xi/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno_sp.html)
- Pontificio Consejo de Justicia y Paz. (2005). *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*. Bogotá: Conferencia Episcopal de Colombia.
- Pontificio Consejo de Justicia y Paz. (2012). *La vocación del líder empresarial: una reflexión*. XXIV Congreso Mundial de UNIPAC. Francia. Recuperado de <http://www.pcgp.it/dati/2012-10/15-999999/Vocacion%20esp.pdf>
- Porter, M. y Kramer, M. R. (2006). *Estrategia y sociedad*. *Harvard Business Review*, Recuperado de <http://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/12/Estrategia%20y%20Sociedad.pdf>
- Ruiz de La Peña, J. L. (1988), *Imagen de Dios. Antropología teológica fundamental*. Santander: Sal Terrae.
- Shökel, A. (2003). *La Biblia del peregrino*. Navarra: Verbo Divino.
- Sierra, J. (2007). *RSE lecciones, casos y modelos de vida*. Bogotá: Ex Libris.

Strandberg, L.- (2010). *La medición y la comunicación de RSE indicadores y norma.* Cuaderno No.9. Navarra: Universidad de Navarra. Recuperado de [http://www.iese.edu/en/files/Cuaderno%20No%209\\_tcm4-57352.pdf](http://www.iese.edu/en/files/Cuaderno%20No%209_tcm4-57352.pdf)

UNIAPAC Latinoamericana. (2008). *La rentabilidad de los valores, una visión cristiana de la responsabilidad social empresarial.* Montevideo – Uruguay. Recuperado de [http://www.acde.org.uy/publicaciones/LIBRO\\_UNIAPAC\\_SEP\\_08.pdf](http://www.acde.org.uy/publicaciones/LIBRO_UNIAPAC_SEP_08.pdf)

V Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe. (2007). *Documento de Aparecida.* Recuperado de [http://es.catholic.net/archivos/Documento\\_Conclusivo\\_Aparecida.pdf](http://es.catholic.net/archivos/Documento_Conclusivo_Aparecida.pdf)

Vidal, M. (1990). *Moral fundamental: moral de actitudes.* Tomo I. Madrid: Palabra.

Wojtyla, K. (1982). *Persona y acción.* Madrid: Palabra.

Wojtyla, K. (1998). *La persona: sujeto y comunidad, en el hombre y su destino.* Madrid: Palabra.