

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA DEL MODELO DE CAPACIDADES Y
COMPETENCIAS PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD
PONTIFICIA BOLIVARIANA, DESDE LA PERSPECTIVA INTEGRAL DE MARTHA C.
NUSSBAUM.

POR:
MIGDONIA ALEJANDRINA USUGA ROJO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE TEOLOGÍA, FILOSOFÍA Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN FILOSOFÍA
MEDELLÍN
2018

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA DEL MODELO DE CAPACIDADES Y
COMPETENCIAS PARA EL DAsARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD
PONTIFICIA BOLIVARIANA, DESDE LA PERSPECTIVA INTEGRAL DE MARTHA C.
NUSSBAUM.

POR:
MIGDONIA ALEJANDRINA USUGA ROJO

Trabajo de grado para optar al título de Maestra en Filosofía

Director(a)
LUCILA MARÍA GARCÍA VÉLEZ.
Doctor(a) en Filosofía

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE TEOLOGÍA, FILOSOFÍA Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN FILOSOFÍA
MEDELLÍN
2018

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Medellín, marzo de 2018

Migdonia Alejandrina Usuga Rojo

"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 esta o cualquier otra universidad" Art 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.

Firma



AGRADECIMIENTOS

A mis padres por su amor y apoyo, por enseñarme la tenacidad para enfrentar las diferentes circunstancias de la vida, por enseñarme que el respeto y el valor por las personas van más allá del mundo de las cosas.

A la Universidad Pontificia Bolivariana por dejarme ser parte activa y permitirme aportar a la construcción y al desarrollo de las capacidades y competencias de sus colaboradores, a la Dra. Lucila García Vélez, por sus orientaciones y la dirección de este trabajo para que se logaran los objetivos propuestos; así mismo, a todas aquellas personas posibilitadoras de reflexiones, conceptos e ideas, de las cuales día a día aprendo.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1	LAS ORGANIZACIONES COMO POSIBILITADORAS DEL DESARROLLO HUMANO	16
1.1	CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN.	16
1.1.1	Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX.	19
1.1.2	El sentido del desarrollo humano en la organización.	23
1.1.3	La dimensión ético-política de las organizaciones.	25
1.1.4	La función del trabajo en el desarrollo integral del hombre.	31
1.1.5	Desarrollo integral: ¿Nivel de vida o calidad de vida?	36
2.	LA EDUCACION Y SU IMPORTANCIA PARA EL DESARROLLO HUMANO	443
2.1	LA EDUCACIÓN, VÍNCULO SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO	59
2.2	EDUCAR PARA EL DESARROLLO Y LA CIUDADANÍA	66
2.3	LOS AMBIENTES EDUCATIVOS	73
2.4	LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN EN EL MODELO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA.	85
3.	FUNDAMENTACIÓN DE LAS CAPACIDADES Y COMPETENCIAS	99
3.1	LAS CAPACIDADES	99
3.1.1	Martha Craven Nussbaum	99
3.1.2	John Bardley Rawls	108
3.1.3	Amarthya Sen Kumar	119
3.1.4	Gerald Allan Cohen	128
3.1.5	Erik Anders Allardt	131
3.1.6	Robert Erikson	134
3.1.7	Thomas M. Scanlon	136
3.2	LAS COMPETENCIAS	138
3.2.1	Modelos para determinar las competencias	146
	CONCLUSIONES	150
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	161
	BIBLIOGRAFIA RECOMENDADA	164

RESUMEN

El presente trabajo de grado es una fundamentación del Modelo Integral de Capacidades y Competencias (MICC) para el desarrollo del talento humano en la Universidad Pontificia Bolivariana, basada en la obra de la filósofa Martha Craven Nussbaum y de otros autores que han sido fundamentales para el desarrollo de esta perspectiva como Amartya Sen Kumar en su obra para el Desarrollo humano y de John Bordley Rawls sobre la justicia social.

La motivación para proponer este trabajo de maestría es aportarle a la Universidad una fundamentación para el modelo de gestión de las personas que la constituyen, teniendo presente que la institución declara en su Misión y Visión, la formación integral para la transformación social y humana, lineamientos que convergen con los principios filosóficos de la propuesta de Nussbaum en el desarrollo de las capacidades para la vida, no sólo en la formación de sus estudiantes sino también en la formación de sus trabajadores.

Esta investigación es una oportunidad para analizar y ampliar el campo de la educación, de tal manera que se comprenda que ésta no sólo ocurre en las aulas donde se recibe instrucción disciplinar o se prepara exclusivamente para la democracia, sino que también se capacita para el trabajo y para darle sentido a la vida de los trabajadores que la conforman. Todo esto en contraposición a lo que hoy nos deparan los contextos laborales, quienes en su mayoría se han enfocado a los resultados, donde prima la productividad, la competitividad, el factor económico y se han olvidado que las personas también trabajan para tener calidad de vida.

Lo anterior, permite pensar las organizaciones como espacios de formación que potencien el desarrollo humano, no solamente del trabajador sino también el de su núcleo familiar, espacios que son fundamentales para el cultivo de las emociones, la construcción y la transmisión de valores, elementos indispensables para la democracia y la ciudadanía, donde se aprenda a respetar al otro en su alteridad, a buscar la justicia, la solidaridad, el progreso social, potenciar las habilidades y capacidades para el servicio de todos y la resolución de problemas para adaptarse a los diferentes cambios del entorno y del mundo, así como para atender conjuntamente los graves problemas de nuestro tiempo.

Palabras claves: Calidad de vida, ética empresarial, desarrollo humano, capacidades y competencias.

ABSTRACT

This degree work is a foundation of Integral Model Capacity and Skills (MICC) for the development of human talent at the Universidad Pontificia Bolivariana, based on the work of the philosopher Martha C. Nussbaum and others who have been instrumental in the development of this perspective as Amartya Sen in his work for human and development John Rawls about social justice.

The motivation for proposing this work master is to bring the university a foundation for the model management people who are, bearing in mind that the institution states in its Mission and Vision, comprehensive training for social and human transformation, guidelines converging with the philosophical principles of the proposed Nussbaum in the development of life skills, not only in training their students but also in the training of their workers. This research is an opportunity to explore and expand the field of education, so that they understand that this not only happens in classrooms where instruction is received disciplinary or prepared exclusively for democracy, but also enables them to work and to give meaning to the lives of workers that comprise it. All this as opposed to what we today yield contexts, most of whom have focused on the results, where premium productivity, competitiveness, economic factor and have forgotten that people also work to have quality of life.

The foregoing suggests organizations as training spaces that enhance human development, not only the worker but also that of his immediate family, spaces that are critical for the cultivation of the emotions, to the construction and transmission of values, essential elements for democracy and citizenship where they learn to respect the other in his otherness, to seek justice, solidarity, social progress, enhance the skills and abilities to the service of all and troubleshooting to adapt to the different changes in the environment and the world and to jointly address the serious problems of our time.

Keywords: Quality of life, Business ethics, Human development, Skills and competencies.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se centra en la fundamentación de un modelo integral de capacidades y competencias para el desarrollo del talento humano en la Universidad Pontificia Bolivariana desde la perspectiva filosófica de Martha C. Nussbaum, la cual se torna en una búsqueda propia, con el objetivo de aprovechar su enfoque integral de las capacidades humanas y poderlo aplicar a un contexto organizacional singular que, a su vez, es educativo. Esa mirada integral y sus valiosas ideas generan en nosotros gran expectativa, impulsan y motivan la importancia de cultivar un pensamiento que se desprenda del alma y se conecte con el mundo de manera delicada, rica y compleja, forjando valores extraordinarios, donde el centro de interés sea la dignidad humana y donde se tenga en cuenta el desarrollo de todas sus capacidades a la luz de los principios y valores éticos, que, según ella, hoy se encuentran en grave peligro. Este enfoque integral se inscribe en el marco de una formación de carácter humanista para el mundo de la vida, superando así la concepción de una formación profesional orientada únicamente para el mundo del trabajo.

Como lo señala Martha (M. C. Nussbaum 2010), se debe destacar el interés por cultivar aptitudes que son necesarias para mantener viva la democracia, a través de una educación que posibilite una ciudadanía más integradora, la formación de ciudadanos cabales con capacidad de pensar por sí mismos, con una mirada crítica sobre las tradiciones y con comprensión de la importancia de los logros y sufrimientos ajenos.¹ Así mismo plantea, que cuando se desarrollan las facultades del pensamiento y la imaginación, nos hacemos más humanos, y empezamos a interactuar con otros seres dotados de alma, para convivir en comunidad, en lugar de tejer meros vínculos de manipulación y utilización. La democracia se basa en el respeto y el interés por el otro, pues ambos se fundan en la capacidad de ver a los otros como seres humanos; si no

¹ Martha C., Nussbaum. *Sin fines de lucro: Por qué la democracia necesita de las humanidades*. (Buenos Aires: Katz editores. 2010), Pág.20

aprendemos a concebir nuestra persona y a los otros de este modo, la democracia estará destinada al fracaso.²

Por eso plantea que, si bien las democracias requieren de una economía sólida y un sector empresarial próspero, también necesitan nutrirse de las humanidades, para fomentar un clima de creatividad innovadora y de administración responsable. La prosperidad económica requiere de las mismas aptitudes necesarias para ser un buen ciudadano, la solidez económica no es un fin en sí mismo, sino el medio para conseguir un fin más humano. Este es uno de los fundamentos más importantes para retomar sus postulados y aplicarlos al ámbito de las organizaciones.

Es importante no perder de vista, cómo la filosofía, en su amplio horizonte, contiene y fundamenta a la ética como esa disciplina que constituye una reflexión sobre los problemas morales, los cuales están relacionados con los principios, normas y valores... para llevar una vida buena y justa como lo plantea (Cortina 1997)³, además, puede cumplir funciones sociales y políticas que aportan al mundo laboral. Articular este enfoque filosófico con la mirada que hoy se tiene en algunas organizaciones, de lo que son las personas, genera un gran interés para abordar el tema de la educación para la vida y en especial en este ámbito, donde la mayor parte de ellas centran su atención exclusivamente en la producción de riqueza material para la generación de bienes y servicios en el marco de una economía de mercado, dentro de la cual operan bajo los criterios de productividad y competitividad, mientras que otras organizaciones, en menor proporción, le han apostado al desarrollo de la riqueza espiritual de las personas. Esto quiere decir, que el resto de interacciones distintas al contexto productivo corresponden al contexto social y cultural, el cual hace referencia a las interacciones de carácter intrapersonal, interpersonal y ambiental; con la integración de estos contextos productivo, social y cultural, se conforma el mundo de la vida, del que hemos hecho mención anteriormente.

El presente trabajo tiene por divisa hacer una reflexión a partir de los argumentos filosóficos de Martha C. Nussbaum, acompañados por los de otros autores, en especial Amartya

² Nussbaum. M. C. Pág. 25

³ Adela Cortina. Ética. Madrid: Akal, 1996. Pág. 22

Sen Kumar y John Bordley Rawls, para ir configurando intencionadamente lo que son las capacidades y como éstas influyen en el desarrollo de las personas. Se precisa la importancia de tener alternativas diferentes a un modelo de desarrollo basado en el crecimiento económico y afianzar un modelo que sea opuesto a éste, como es el del desarrollo humano, donde lo que importa son las oportunidades o “capacidades” que posee cada persona en ciertas esferas centrales que abarcan desde la vida, la salud, la integridad física, la libertad política, la educación y el trabajo, entre otros. Siguiendo a Nussbaum, este modelo reconoce y declara que todas las personas gozan de una dignidad humana inalienable y que ésta debe ser respetada por las leyes y las instituciones, es así como el modelo del desarrollo humano supone un compromiso con la democracia y propicia el desarrollo de aptitudes para reconocer a los otros ciudadanos como personas con los mismos derechos, independientemente de su diversidad y multiculturalidad; contemplarlos con respeto, como fines en sí mismos y no como medios para la obtención de beneficios propios mediante su manipulación.

Cuando se trata de comprender aspectos de la vida humana, como es la calidad de vida, en tiempos tan turbulentos propios de contextos en continuo cambio, que presentan niveles de injusticia y desigualdad sociales tan preocupantes como pobreza, exclusión, violencia, corrupción, relativismo en materia de principios y valores éticos, y de un desequilibrio ecológico cada vez más amenazado; se vuelve necesario y urgente la formación para una verdadera ciudadanía, donde el cultivo de sí mismo sea el fundamento para la relación con los otros, con lo otro y con lo trascendente, lo cual implica el autoconocimiento, la regulación de las emociones, temores, deseos, intereses, la capacidad de introspección para reconocerse como un ser en desarrollo, con talentos, lo cual requiere de la construcción de una identidad consciente y singular. Así mismo, el desarrollo de capacidades sociales que posibiliten relaciones fraternas mediante un lenguaje propositivo, colaborativo y constructivo, que permita el autoaprendizaje, el liderazgo consciente y el cuidado de los otros, donde primen la tolerancia, el respeto por el otro, la interacción con la diversidad, el diálogo y los imperativos éticos. En este sentido, reflexionar acerca del desarrollo de capacidades para la vida, implica una comprensión significativa y global del entorno, una mirada de integralidad inseparable de la persona, generando armonía consigo misma y con todos los seres de la creación, lo cual conlleva a la coherencia entre el pensar, el sentir y el actuar. Por todo

lo anteriormente expuesto, lo que se desea plantear en el presente trabajo es una reflexión de estos temas, para lo cual se requiere de la revisión de diferentes autores que permitan la comparación constante y el acercamiento al mundo de las capacidades para su mejor comprensión.

En este trabajo, la intención es presentar una línea única y clara de argumentación en tres temáticas centrales: En el primer capítulo, se abordarán las organizaciones como posibilitadoras del desarrollo humano, pues son éstas hoy en día uno de los agentes de socialización más importantes para las personas que, de un modo u otro, tienen alguna relación con ellas, bien sea como trabajadores o empresarios.

Así mismo, se expondrá cómo en algunas organizaciones se ha ido transformando la percepción de la persona a lo largo de las diferentes etapas de la industrialización, desde considerarla como recurso de producción, junto con otros recursos como las máquinas y el capital, pasando a concebirla como un recurso vivo, y no como factor inerte de producción, para finalmente percibirla y apreciarla como capital intelectual, como un ser inteligente y proactivo, capaz de tener responsabilidad e iniciativa, así como provisto de habilidades y conocimientos, para administrar los demás recursos organizacionales inertes y sin vida.

No obstante lo anterior, se vive hoy una desregulación del trabajo, la cual forma parte de una tendencia global impulsora de una mayor flexibilización del mercado laboral, entendiéndose ésta como la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en el ambiente económico, donde en la mayoría de veces se persigue una reducción de los gastos de personal en las empresas; todo esto ha sido justificado por los simpatizantes de la flexibilización, porque reduce costes laborales, les permite aumentar la productividad y a su vez generar más plazas de trabajo, lo que a largo plazo, según ellos, tendría como consecuencia el incremento del ingreso y el tiempo libre para los trabajadores. Sin embargo, la reducción de costes puede ser utilizada para declarar mayor cotización bursátil o ganancias en detrimento de los empleados, además, dicha flexibilidad podría generar la vinculación de trabajadores con menos experiencia, que acepten salarios más bajos, llevando a que muchos necesiten varios trabajos, o desarrollar varias

actividades para lograr un salario que les permita enfrentar la satisfacción de sus necesidades básicas. Todo lo anterior genera una gran precariedad de condiciones laborales, en menoscabo de la posibilidad de un empleo a largo plazo o indefinido. Dicho fenómeno se hace visible en el aumento del trabajo por comisiones, contrataciones por honorarios, por horas, trabajo temporal, subcontratación, tercerización o contratos por *outsourcing*, autoempleo, entre otros.

Se pretende ir más allá, dado que el mundo del trabajo tiene en la flexibilidad y la desregulación temas que ameritan grandes reflexiones, las modalidades de contratación individual mediante las cuales algunos empleadores eluden sus responsabilidades legales para con sus trabajadores, deben ser sujeto de análisis, pues existe la fuerte tendencia de que éstas adquieran en el futuro un rol predominante en el mercado laboral, con la exclusión de los trabajadores de los puestos de trabajo, en razón de su falta de capacitación, la disminución de los puestos de trabajo por la tecnificación del sistema operativo, que desplaza la mano de obra y finalmente, las empresas en su búsqueda por consolidarse en el mercado, destinan su capital a las actividades esenciales dejando actividades secundarias a la contratación externa. De no presentarse opciones que contrarresten este tipo de prácticas, el mundo del trabajo puede verse amenazado por éstas, que se supone habían sido superadas por la civilización. Por lo tanto, se requiere de un planteamiento ético para salirle al paso a estas prácticas productivas, y que se pueda regular todo lo que pareciera ser un retorno al siglo XIX en materia de compra y venta de la fuerza de trabajo.

Se requiere pensar hoy en un trabajo decente, que permita el desarrollo del trabajador en espacios que le propicien libertad y garantía para poder expresar sus pensamientos y creencias, dentro de los límites del respeto, a que también tienen derecho las demás personas del colectivo social.

Sin embargo, aún quedan algunas organizaciones en las cuales es posible alguna estabilidad laboral, donde se promueve el trabajo decente, mediante el respeto a los derechos y principios fundamentales en la relación de trabajo y la aplicación efectiva de la legislación laboral; son estas organizaciones por las que esta investigación apuesta, como espacios que posibilitan el desarrollo personal y profesional, donde se proporcionan medidas de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, capacitación y o actualización de conocimientos, que propicien a la

persona trabajadora mantener la empleabilidad, además de aprender a integrarse con otras personas, afianzar las relaciones humanas, la afiliación y satisfacción en el trabajo. Es así como la empresa puede tornarse como otro ambiente determinante para la socialización y no simplemente un espacio donde se trabaja y se obtiene algún dinero para la supervivencia.

En el segundo capítulo, se abordará el tema de la educación, aunque este no sea el ideal de las organizaciones, es fundamental para el desarrollo humano y en especial para incursionar en el mundo laboral, también es de vital importancia para el vínculo social y el desarrollo para la ciudadanía. Toda acción educativa se sustenta en una concepción filosófica de hombre, éste es su punto de partida, donde todo lo que es y lo que es posible que llegue a ser, depende de su interacción con los otros, con su entorno a través de sus capacidades, de sus facultades y de sus vivencias, o sea su vida misma, en este intercambio se va haciendo a sí mismo, se va moldeando; de igual manera, el hombre no vive solo, sino que convive, esto es, que su vida forma parte de la vida de otros y por consiguiente aprende de otros. De ahí la importancia de que la organización brinde espacios de crecimiento y formación para la vida de los empleados, una educación integral que permita el desarrollo de sus potencialidades y que pueda traspasar los límites organizacionales a otros ambientes como la familia y la sociedad, propuesta que puede ampliarse a otras organizaciones.

El concepto de educación implícito en la teoría del enfoque de las capacidades vincula ésta al desarrollo socioeconómico de los países. En 1998, Amartya Sen, premio nobel de economía, insistía en la importancia de la educación, no sólo como un agente determinante del crecimiento y desarrollo económico de los países, sino también, del desarrollo y del bienestar de las personas, en su calidad de vida.

En el tercer capítulo, se abordarán dos temas de singular importancia: el de las capacidades, donde se hará énfasis en la propuesta de Martha C. Nussbaum, igualmente se abordarán otros autores que también han hecho aportes en esta línea en los últimos tiempos, como John B. Rawls, Amartya Sen Kumar. Se abordará también, el tema de competencias,

aunque éste no ha sido abordado a fondo por Nussbaum, éstas están contenidas en las capacidades, las cuales se hacen evidentes cuando la persona entra en contacto con ellas.

Además, se hará énfasis en lo que declara finalmente Martha C. Nussbaum sobre las capacidades, en su libro *Crear capacidades*, donde prefiere utilizar el término “*capacidades*” al de “*capacidad*”, para enfatizar que la salud, la integridad física, la educación y otros aspectos de las vidas individuales, son elementos muy importantes de la calidad de vida de las personas, que son plurales y cualitativamente distintos, y no pueden ser reducidos a una métrica única sin distorsionarse (M. C. Nussbaum, *Crear capacidades* 2012).⁴

Así mismo, declara Nussbaum, que el enfoque de las capacidades puede definirse como una aproximación particular a la evaluación de la calidad de vida y a la teorización sobre la justicia social básica partiendo de la pregunta: ¿Qué es capaz de hacer y de ser cada persona? Con ello demuestra que en este enfoque se concibe a cada persona como un fin en sí misma, por eso no se preguntará solamente por el bienestar total o medio, sino también por las oportunidades disponibles para cada ser humano. Lo valioso y novedoso de su enfoque es que está centrado en la elección o en la libertad, al considerar que las capacidades son lo que la persona puede y es capaz de ser en la vida, apoyada en los soportes materiales y sociales con los que cuente para ello.

Nussbaum expone varios tipos de capacidades, entre ellas: las *capacidades básicas*, las *capacidades internas*, las *capacidades combinadas* y finalmente propone una lista de diez *capacidades centrales*, las cuales desarrollaremos, para dar respuesta a la pregunta ¿Qué se requiere para que una vida sea digna?

El presente trabajo concluye abordando el concepto de *competencias*, aunque es un concepto muy debatido y que no es utilizado por Nussbaum, es importante incluirlas dado que para su desarrollo se requiere de las capacidades intrínsecas, sin las cuales la persona no podría combinar y utilizar sus conocimientos, saberes y destrezas para dominar situaciones profesionales

⁴ Martha C. Nussbaum, *Crear capacidades*. Propuesta para el desarrollo humano. Ed. Paidós Estado y Sociedad, Barcelona España, 2012, ed. 1ª Colombia, 2015. [Cursivas son énfasis añadido] Págs. 37-38

y obtener resultados esperados. También han sido definidas por varios autores como habilidades o capacidades reales, observables y medibles que pueden ser modificadas y desarrolladas.

Así como la educación posibilita el desarrollo de capacidades y éstas fortalecen el desarrollo humano, de igual manera las competencias tienen sus orígenes en diversas fuentes, como la formación, el aprendizaje, la experiencia en los puestos de trabajo y la experiencia de vida, entre otras, con el fin de posibilitar las habilidades fundamentales para la vida y el mundo del trabajo, siendo éste uno de los que posibilita la seguridad de las capacidades, las personas no sólo necesitan tener capacidades hoy, sino, además, una expectativa asegurada de que esta capacidad seguirá desarrollándose mañana, y esto lo permiten las competencias laborales para la empleabilidad.

No obstante, existe la necesidad de incluir las competencias en especial las del SER, ya que éstas posibilitan las habilidades y aptitudes que se requieren para la interacción con los otros y el entorno, en el ámbito del respeto mutuo; siguiendo a Nussbaum estas capacidades o habilidades alimentan las fuerzas que impulsan la cultura de la igualdad y el respeto, no sirven para ganar dinero, sirven para algo mucho más valioso: para formar y estar en un mundo donde valga la pena vivir, con personas que sean capaces de ver a los otros seres humanos como entidades en sí mismas, merecedoras de respeto y empatía, que tienen sus propios pensamientos y sentimientos.

1 LAS ORGANIZACIONES COMO POSIBILITADORAS DEL DESARROLLO HUMANO

1.1 CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN.

El término organización ha sido trabajado ampliamente por varios autores, entre ellos Idalberto Chiavenato, quien plantea que ésta es extremadamente heterogénea y diversa, cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos es diferente (Chiavenato 2007).⁵ También se puede definir de acuerdo a los contextos donde se desarrolla, a los nuevos parámetros de su entorno y a su evolución tecnológica.

Toda empresa es una organización creada para lograr metas, propósitos u objetivos específicos, está compuesta por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas; como tal es un organismo que se encuentra en constante evolución, comprende el establecimiento de una estructura intencional formalizada permanentemente, con roles o cargos, con reglas y normas de comportamiento, para las personas que la integran. De esta forma se puede generar el medio que permite la acción de una empresa u organización.

La organización, es un grupo social compuesto por personas, tareas y administración de los recursos disponibles (materiales y financieros) que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes o servicios, o normativas para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno, para así lograr el propósito distintivo que es su misión. Se requiere de dos o más personas capaces de comunicarse y dispuestas a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común. Es importante resaltar que no solamente interesa la competencia en el mercado global, sino que hoy algunas empresas le apuestan a crear una cultura empresarial que posibilite la individualidad y la responsabilidad. Nussbaum, en sus

⁵ Idalberto Chiavenato. *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (México: McGraw-Hill, 2007). Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/55485931/Chiavenato-I-Cap1-Las-Organizaciones>. [Consulta: 15 de agosto de 2016]

investigaciones, se ha encontrado con expertos de las ciencias empresariales, quienes consideran que las mayores tragedias económicas se han generado por el fortalecimiento de una cultura empresarial de la subordinación, en la que predomina la autoridad y la presión de los pares, impidiendo la articulación de un pensamiento crítico, de disenso, que posibilite la innovación y la independencia de criterio.

Cuando a la persona se le permite expresar, tener su propia voz, se fomenta al mismo tiempo una cultura de la responsabilidad. Declara Nussbaum, de hecho, que, si uno se siente responsable de sus propias ideas, es probable que también se responsabilice de sus propios actos, así mismo, lo plantea Tagore citado por Nussbaum, cuando se burocratiza la vida social y se transforman y mecanizan los estados modernos, se entorpece la imaginación moral de las personas y se pueden conducir a aceptar y consentir atrocidades sin un mínimo asomo de conciencia. Así las cosas, se debe propender por el desarrollo de un pensamiento crítico y reflexivo que permita una interacción respetuosa para el ejercicio de la ciudadanía.⁶

El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes. Debido a sus limitaciones individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar unos con otros, formando organizaciones que les permiten satisfacer distintos tipos de necesidades: emocionales, espirituales, intelectuales, económicas, etc., que los individuos en forma aislada no podrían alcanzar. Así, de la misma manera se constituyen organizaciones industriales, económicas, comerciales, religiosas, militares, educativas, sociales, políticas, entre otras.

La interacción de las personas y las organizaciones hace que éstas últimas influyan de una manera fundamental la vida de las primeras, en la forma como viven, compran, se alimentan, se visten, en sus sistemas de valores, expectativas y convicciones. Y viceversa, también las organizaciones son influidas por la manera de pensar, sentir, relacionarse y reaccionar de las personas.⁷

⁶ Martha C. Nussbaum, véase nota 1, Págs. 79-85

⁷ Chiavenato, *Administración...*, Págs. 6-7

El ser humano es un ser complejo y diverso, lo que lo hace único e irreplicable, en constante cambio y evolución en el devenir de la historia, de igual manera las organizaciones también han sufrido cambios importantes, han traído divisiones, formas, diferentes tipos y roles en la actividad laboral.

Las organizaciones de hoy son diferentes de las de ayer, y probablemente, mañana en un futuro distante presentarán diferencias aún mayores. No existen dos organizaciones iguales, pueden tener diferentes tamaños y estructuras organizacionales, operar en ambientes diferentes, con variadas influencias y contingencias, que se modifican de acuerdo con el tiempo y el espacio, por medio de estrategias que les permiten alcanzar resultados diferentes. Todo esto hace que las organizaciones presenten, además de una enorme diversidad, una sorprendente complejidad.

Las organizaciones constituyen una de las más notables instituciones sociales que la creatividad e ingenio humano hayan creado. Los cambios y transformaciones son consecuencia de la introducción de tecnologías nuevas o diferentes, que modifican sus productos o servicios, y a la vez alteran el comportamiento de las personas o el cambio de sus procesos internos. Estos cambios presentados, por este desarrollo, afectan su estructura organizacional, sus procesos, la vida de las personas, generando efectos en la sociedad y consecuentemente acelerando cada vez más los cambios en los entornos sociales y ambientales.

El siglo XX introdujo grandes cambios y transformaciones que influyeron de manera importante en las organizaciones, en su administración y en su comportamiento, a partir de la Revolución Industrial surge el concepto actual de trabajo, además de la configuración que hoy tiene. Es un siglo que puede definirse como el siglo de las burocracias o el siglo de las fábricas, a pesar del cambio acelerado de las últimas décadas. Sin duda alguna, los cambios y las transformaciones que acontecieron marcaron indeleblemente la manera de administrar a las personas.

Según Chiavenato, durante este siglo las organizaciones pasaron por tres etapas diferentes: La etapa industrial clásica, la etapa industrial neoclásica y la etapa de la información,

conocer sus particularidades, permitirá comprender mejor las filosofías y las prácticas de cada etapa para tratar con las personas que laboran en éstas.

1.1.1 Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX.

- **Etapas de la industrialización clásica:**

Abarca el período entre 1900 y 1950, período que sigue a la Revolución Industrial. Se intensificó el fenómeno de la industrialización en todo el mundo y se da el surgimiento de los países desarrollados o industrializados. En este período las empresas adoptan una estructura piramidal y centralizada, una departamentalización funcional, con un modelo burocrático, donde las decisiones, el establecimiento de reglas y regulaciones internas para disciplinar y estandarizar el comportamiento de sus integrantes, se concentran en la alta dirección.

La cultura organizacional predominante estaba orientada al pasado y a la conservación de tradiciones y valores a través del tiempo, el mundo se caracterizaba por cambios poco perceptibles, progresivos y previsibles que acontecían de manera gradual, lenta e inexorable. El ambiente que envolvía las organizaciones era conservador y se orientaba al mantenimiento del statu quo, no ofrecía desafíos debido al relativo grado de certeza en relación con los cambios externos, lo cual permitía que las organizaciones se orientaran hacia adentro y se preocupasen por sus problemas internos de producción. La eficiencia era la preocupación básica, y para alcanzarla eran necesarias medidas de estandarización y simplificación, así como la especialización de la fuerza laboral para permitir escalas de producción mayores a costos menores.

Las personas eran consideradas recursos de producción, junto con otros recursos organizacionales como las máquinas, el equipo y el capital; dentro de la concepción de los tres factores tradicionales de producción: naturaleza, capital y trabajo. Debido a esta concepción, la administración de personas era tradicionalmente denominada relaciones industriales. Todo estaba al servicio de la tecnología. El hombre era considerado un apéndice de la máquina y, como ésta, debería ser estandarizado en la medida de lo posible.

Esta etapa se caracterizó por un diseño mecanicista, con muchos niveles jerárquicos, esquemas rígidos de comunicación, cargos definitivos, limitados y especializados en tareas sencillas y repetitivas, su énfasis estaba en la producción, el método y en la rutina, la capacidad de procesamiento de la información era muy limitada, así como restringido el cambio y la innovación.⁸

- **Etapa de la Industrialización Neoclásica**

Se inicia a finales de la Segunda Guerra Mundial (de 1950 a 1990), el mundo empezó a cambiar; los cambios se hicieron más rápidos e intensos y poco previsible. Las organizaciones pasaron de locales a regionales, de regionales a internacionales y se volvieron gradualmente más complejas.

El antiguo modelo burocrático y funcional, centralizado y piramidal, utilizado para dar forma a las estructuras organizacionales, resultó lento y demasiado rígido frente a los movimientos que se producían en el ambiente.

Las organizaciones probaron nuevos modelos de estructuras que les pudieran proporcionar mayor innovación y mejor adaptación a las nuevas situaciones. Esto hizo que se acentuara la competencia entre las empresas, éstas intentaron construir nuevos modelos estructurales para incentivar la innovación y el dinamismo, el cual les permitiera alcanzar mayor competitividad y lograr adaptarse a las condiciones externas cambiantes, basadas en estructuras por productos y servicios.

Esta fragmentación de las grandes organizaciones en unidades estratégicas de negocios permitió mayor facilidad y agilidad para su administración. A medida que el conservadurismo dio lugar a la innovación, la cultura organizacional dejó de privilegiar a las tradiciones pasadas para concentrarse en el presente. La vieja concepción de relaciones industriales fue sustituida por la

⁸ Chiavenato, *Administración...*, Pág. 14

nueva visión de administración de recursos humanos. La teoría de las relaciones humanas fue sustituida por la teoría del comportamiento. Las personas fueron concebidas como recursos vivos y no como factores inertes de producción.

Las personas se convirtieron en el más importante recurso organizacional y factor determinante del éxito empresarial. La tecnología experimentó un increíble e intenso desarrollo, y comenzó a influir en el comportamiento de las organizaciones y de las personas que formaban parte de ellas. El mundo seguía cambiando, y los cambios eran cada vez más rápidos y acelerados.

Esta etapa se caracterizó por un diseño matricial, el cual hizo énfasis en los productos y servicios, donde la unidad de mando era descentralizada, los esquemas eran dobles, de interacción en cargos cambiantes e innovadores, y adecuados a tareas más complejas, ideales para el ambiente cambiante e inestable y para una tecnología variable, así mismo, se aumenta la capacidad de procesamiento de la información, surge la teoría de los sistemas y, al final, la teoría de la contingencia. Entra la visión sistémica y multidisciplinaria (holística) y el relativismo como la posibilidad de abordar la teoría administrativa.

- **Etapa de la información**

Comienza alrededor de 1990, es la época actual. Su característica principal son los cambios rápidos, imprevisibles e inesperados. La tecnología produjo desarrollos por completo imprevistos y transformó el mundo en una aldea global. La información logró recorrer el planeta en milésimas de segundo. La economía nacional e internacional se transformó en economía mundial y global. El mercado de capitales pudo emigrar en cuestión de segundos de un continente a otro en forma volátil, en busca de nuevas oportunidades de inversión, aunque transitorias.

La estructura organizacional matricial se hizo insuficiente para proporcionar a las organizaciones la agilidad, movilidad, innovación y el cambio necesario para hacer frente a las nuevas amenazas y oportunidades dentro de un ambiente de intenso cambio y turbulencia. Los procesos organizacionales se volvieron más importantes que las áreas que constituyen la

organización, a su vez, éstas (ya sean departamentos o divisiones) se volvieron transitorias y no definitivas, los puestos y funciones tienen que definirse y redefinirse continuamente en razón de los cambios del entorno y de la tecnología, los productos y servicios se ajustan constantemente a las demandas y necesidades del cliente, ahora dotado de hábitos cambiantes y exigentes.

En las organizaciones más expuestas a modificaciones del entorno, la estructura predominante se fundamentó ya no en áreas estables sino en equipos multifuncionales de trabajo, con actividades transitorias enfocadas a misiones específicas y con objetivos definidos. La organización del futuro se convierte en una organización virtual interconectada electrónicamente y sin papeleo, la cual funcionará sin límites de tiempo, espacio o distancia. Se hará un uso distinto del espacio físico, las oficinas privadas darán paso a locales colectivos de trabajo, mientras que las funciones de apoyo podrían ser realizadas en casa por los empleados.

El recurso fundamental ya no es el capital financiero, ahora lo es el conocimiento. El dinero sigue siendo importante, pero más importante aún es el conocimiento, la forma de utilizarlo y aplicarlo rentablemente. El empleo empieza a migrar del sector industrial al sector de servicios, el trabajo manual es sustituido por el trabajo mental, con lo que se marca el camino hacia una era postindustrial basada en el conocimiento y no en el sector terciario.

Las personas, sus conocimientos y habilidades mentales se convierten en la base principal de la nueva organización. La administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano. Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales, y las virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia dan paso a habilidades como: capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, etc. y se empieza a considerar a las personas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc. La cultura organizacional recibió un fuerte impacto de los nuevos escenarios laborales de la sociedad del conocimiento, con el que empezó a privilegiar el cambio y la innovación enfocados hacia el futuro y el destino de la organización.

Los cambios se volvieron rápidos, sin continuidad con el pasado, creando un contexto ambiental de turbulencia y de imprevisibilidad. Así, la Administración de Recursos Humanos (ARH) representa la manera en que las organizaciones tratan de alternar con las personas que participan en ellas. Ya no como recursos organizacionales que necesitan ser administrados pasivamente, sino como seres inteligentes y proactivos, capaces de tener responsabilidad e iniciativa, así como provistos de habilidades y conocimientos que ayudan a administrar los demás recursos organizacionales inertes y sin vida. El nuevo enfoque: la gestión del talento humano es la riqueza del mañana, pues ésta ya no será financiera, por lo que se empieza a hablar de capital intelectual, esa será la moneda del futuro. El recurso más importante de la organización se encontrará en la cabeza de las personas, por lo tanto, será un capital muy especial que no puede ni debe ser tratado como mero recurso organizacional.⁹

El capital humano es el primer escalón, la fuente de innovación. El dinero habla, pero no piensa, las máquinas trabajan mejor que cualquier ser humano, pero no crean. Sin embargo, pensar y crear son activos finos de los que dependen las empresas de conocimiento. Es posible sustituir la mano de obra no calificada, pero es difícil deshacerse de la inteligencia que genera ideas productivas.¹⁰

1.1.2 El sentido del desarrollo humano en la organización.

Las organizaciones posibilitan el desarrollo del ser humano, en tanto que impulsan un sistema de valores que permite a las personas desarrollar sus habilidades poniendo en práctica su creatividad dentro de un contexto que los reconozca como seres humanos integrales y no solo como productores capacitados de bienes y servicios.

Actualmente son muchas las preocupaciones por el desarrollo humano dentro de las organizaciones, lo que conlleva a que se planteen teorías que explican las relaciones de los individuos en sus espacios de trabajo, las cuáles han mutado permanentemente como se esbozaba en el acápite anterior.

⁹ Chiavenato, *Administración...*, 8

¹⁰ *Ibíd*, 21

Inicialmente los estudiosos de la administración se preocupaban por dotar a las empresas de gente capaz de cumplir con tareas en serie, sólo interesaba la tarea y la persona se sometía a ella, si se interrumpía esa cadena, pendía la amenaza del cese de funciones. Así mismo, lo plantea Georges Friedmann, en su brillante trilogía sobre la historia del trabajo industrial, especialmente en su libro *El trabajo desmenuzado*, analiza los efectos del trabajo en cadena y de las técnicas de medición de los movimientos sobre la subjetividad del trabajador, en donde el trabajo se convierte en la repetición extenuante del mismo movimiento, realizado infinitas veces, en un lapso de tiempo predeterminado e impuesto por la lógica de la serie. El hombre mismo, para seguir el ritmo de la máquina, debe actuar como máquina, se impone el trabajo como acción mecánica, rutinaria y de carga física, esta es la cosificación del trabajo humano en el marco dado de un determinado nivel de desarrollo tecnológico - en la civilización industrial.

La desvalorización del trabajo, como forma creativa de la actividad humana, tuvo su origen inicial en el sistema fabril y especialmente en la división del trabajo generado por la introducción del taylorismo y, más en general, de los llamados sistemas fordistas de gestión.

En las etapas posteriores se sigue considerando la tarea como un factor fundamental, evolucionan las tecnologías y también las modalidades de gestión, se hace posible la transición de una época postindustrial o también denominada postfordista. Retomando las palabras de Hannah Arendt, en el trabajo industrial contemporáneo se han producido recomposiciones de la labor, se ha dado el paso de acciones simples a acciones complejas.

Se abre espacio a las relaciones humanas entre los trabajadores, el trabajo incluye la acción grupal, se motiva y se incentiva al alcance de los propósitos de la empresa, en esta etapa se concretan los conceptos de supervisor o capataz. El primero etimológicamente hablando tiene la capacidad de ver sobre los demás, siendo las personas objetivo de visión experta, el segundo surge como el que gobierna y vigila a un cierto número de personas. El trabajador es sujeto pasivo de la acción que lo incentiva y sujeto activo para producir al ritmo que se le indique.

Viene una tercera etapa del desarrollo humano dentro de la organización, la informatización de los procesos de trabajo, que requiere de trabajadores entrenados y de la necesidad de crear nuevas formas de división del trabajo, la cual requiere del desarrollo de habilidades de liderazgo y de capacidad en la toma de decisiones.

En esta etapa se reconoce que el ser humano no es sólo factor de producción, y que sólo responde automáticamente a los incentivos, también tiene la facultad de pensar y de actuar, de crear, de disentir, de educarse, de poseer una visión distinta del mundo que lo rodea, reconoce aún, que puede pensarse y orientar su proyecto de vida.

Por lo anterior, la organización es el ambiente en el cual el ser humano con otras capacidades no reconocidas en los modelos mecanicistas y sistémicos encontrará múltiples formas de probarse como ser integral y no sólo como un componente más de la cadena del engranaje productivo. Por lo tanto, las organizaciones deben propiciar el desarrollo del trabajador en materia de formación y educación, una persona formada, con capacidad para actualizarse es una inversión no solo para la organización sino para la sociedad.

1.1.3 La dimensión ético-política de las organizaciones.

En los últimos tiempos, la dimensión ética en la parte empresarial se ha convertido en uno de los pilares fundamentales, la cual se materializa en lo que conocemos como responsabilidad social, y se traduce en prácticas que forman parte de la estrategia organizacional, buscando fines racionales que tienen como meta evitar daños, producir beneficios para los diferentes actores que con ellas se relacionan: clientes, empleados, accionistas, comunidad, entorno, etc., todo esto converge en beneficio de la propia organización y para la sociedad.

Toda organización debe tener como misión y visión la promoción de valores, los cuales inspiran su razón de ser, debe contribuir con el mejoramiento de la sociedad, además de preservar el medio ambiente, concienciarse del impacto de su acción sobre todos y expresar su compromiso de contribuir al desarrollo económico, a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, y de la comunidad local donde actúa.

Esta toma de conciencia está relacionada con preocupaciones éticas y de interés, que orientan a hacer las cosas bien, para que todos los beneficiarios internos y externos de los servicios de la organización estén “bien”. La ética, entonces, no aparece como freno al interés de la organización sino al contrario, como empuje para su provecho y modalidad de funcionamiento, creándose una articulación entre ética y eficacia muy pocas veces practicada, pues se ha generado una cultura de la no rendición de cuentas, de la no transparencia en los informes, ocultar los aspectos de mejoramiento para parecer en el contexto empresarial como organizaciones perfectas, que en su mayoría sólo tienen el interés puesto en los rendimientos financieros. La ética empresarial conlleva a buenas prácticas, a que haya una mayor transparencia del desempeño económico, ambiental y social, lo que posibilitaría mayor credibilidad de éstas en el contexto empresarial nacional e internacional.

Sin embargo, los cambios en la concepción de desarrollo económico, el surgimiento de una conciencia ecológica, la inconformidad por las desigualdades sociales, entre otras causas, han llevado a que las empresas se vean en la necesidad de informar el desempeño ambiental y social, además del desempeño económico, avanzando hacia un desarrollo sostenible (Bestratén Belloví 2014).¹¹

La responsabilidad social empresarial, se entiende como una acción conjunta de toda la empresa (trabajadores, directivos y dueños) concienciada del papel que tiene ésta como unidad de negocio que crea valor y que pervive en un espacio del que se lucra. Concientización en el plano social (de ayuda a los más desfavorecidos y de respeto a los consumidores), ambiental (de sostenibilidad y responsabilidad con el medio ambiente) y económico (de prácticas leales, transparentes en el manejo de sus finanzas y de inversiones socialmente responsables). Es decir, la Empresa Buena (González de la C. 2010).¹²

¹¹ Manuel Bestratén Belloví. Responsabilidad social de las empresas: modelo GRI G 4 (I), 2014. [Consulta: 18 agosto de 2016] Disponible en: https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/en/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1078005

¹² La empresa buena, es una sección del libro La Responsabilidad Social de las Empresas [Consulta: 18 agosto de 2016]

La responsabilidad social empresarial tiene diversas acepciones, dependiendo de cómo se utilicen. Las más holísticas y progresistas hacen referencia a que una empresa es socialmente responsable, cuando en su proceso de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, en los trabajadores y en el medio ambiente, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales, además que incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados. Así mismo, debe avanzar hacia el desarrollo sostenible, aportar información clara, precisa, transparente y verificable, facilitar a la sociedad como a sus clientes su nivel de compromiso con valores morales, sociales, ambientales y su impacto en el entorno, en especial en un mundo globalizado y con crecientes exigencias éticas, donde las empresas deben anticiparse a las demandas de la sociedad y mostrar sus impactos en la sostenibilidad (Navarro F. s.f.).¹³

Por lo antes expuesto, debemos considerar las empresas no sólo como proveedoras de empleo y dedicadas a la maximización de riqueza, productoras de bienes y servicios eficientes, para competir en el mercado con alta calidad y bajos precios, sino también, como un eslabón básico y de suma trascendencia en la vida de las personas, en la formación del hombre nuevo, como agentes de desarrollo en las comunidades donde están insertas, y especialmente en la conversión del trabajo en la primera necesidad vital mediante la elevación de la calidad de vida laboral, la cual es un complemento obligado de la educación y la creación de una cultura responsable.

Una buena empresa no se puede evaluar exclusivamente por los avances logrados en sus indicadores técnico-económicos; hay que considerar junto a ello el grado de maduración de los valores éticos y morales, hacer el bien, el cual se ayuda a matizar con el cumplimiento de las normas, y la práctica de las virtudes, las cuales se adquieren con ejercicio habitual, tratando siempre de ir un poco más lejos, preparándose para el ejercicio de actuar éticamente.

¹³ F. Navarro, Marza D. García, E. González, C. Ballesteros, G. Sichars. La empresa socialmente responsable. Ética y empresa. CIDEAL- Fundación CIDEAL, 2003 [Consulta: agosto de 2016] (<http://www.cideal.org/>)

Según Adela Cortina, la ciudadanía representa el punto de unión entre la razón sintiente de la persona, las leyes y los valores, es decir, entre nuestros más profundos sentimientos racionales: el de pertenencia a una comunidad y el de justicia en esa misma comunidad, por ello, la ciudadanía es el reconocimiento de la sociedad hacia sus miembros y la consecuente adhesión, por parte de éstos a los proyectos comunes. Sólo quien se sabe reconocido por una comunidad puede sentirse motivado para integrarse activamente en ella, además enfatiza que, al sentirse miembro de esa comunidad, busca el bien común.¹⁴ La autora alude como derechos sociales: el trabajo, la educación, la vivienda, la salud y otras prestaciones sociales.

La compatibilidad de los valores personales con los valores organizacionales conlleva a una alta satisfacción personal con el trabajo. Así mismo, los objetivos de la organización y los de sus miembros cobran mayor significado e importancia; la autora aclara que la justicia debe procurarla el Estado; pero el bienestar debe agenciárselo cada ciudadano.

Nos encontramos con muchos tipos de organizaciones, las cuales condicionan el modo de relación profesional o de cultura que se establece dentro de ellas, a su vez las necesidades, los recursos, las oportunidades, las personas, serán en cada caso distintas; su modo de trabajar también será diferente, por lo tanto, la cultura seguirá siendo un aspecto muy importante, el cual debe tenerse en cuenta, dependiendo de ella, el trabajador tendrá unos valores u otras idiosincrasias. Esto supone ser conscientes de los aspectos positivos que existen en dichas culturas y valorar críticamente aquellos que supongan una desconsideración del respeto a la dignidad humana.

En la acepción más usual del vocablo *éthos*, según la tradición filosófica y en especial a partir de Aristóteles, atañe directamente a la ética, “modo de ser” o “carácter”, Xavier Zubiri, citado por Aranguren, ha precisado esta significación con las siguientes palabras: “El vocablo *éthos* tiene un sentido infinitamente más amplio que el que damos hoy a la palabra ética. Lo ético comprende, ante todo, las disposiciones del hombre en la vida, su carácter, sus costumbres y, naturalmente

¹⁴ Adela Cortina, *Ciudadanos del mundo*. “Hacia una teoría de la ciudadanía”. (Madrid: Alianza Editorial, 1997), Págs.19- 32

también lo moral. En realidad, se podría traducir por “modo o forma de vida” en el sentido hondo de la palabra, a diferencia de la simple “manera” (Aranguren 1997).¹⁵

Los lineamientos o políticas institucionales darán la pauta para la intervención con el talento humano, según el tipo de ética con la que se identifiquen, así: si la organización se identifica con la *ética de bienes*, lo importante no será que se consigan todos los objetivos planteados en el plan de intervención, sino que el trabajador aprenda o desarrolle ciertas capacidades, valores y competencias que no tenía antes, y aunque no se consiga lo previsto, el trabajador queda dotado para la vida en sociedad.

Si se está a favor de las *éticas deontológicas*, buscará que sus trabajadores comprendan lo que debe hacerse en las diferentes situaciones a partir de la explicación y comprensión de unos valores morales férreos y serios adaptados a las situaciones y a los tiempos, de esta manera le ayudará a comprender su día a día, su cotidianidad, sus vivencias y las situaciones que le puedan ocurrir.

Si se orienta en función de una *ética de la responsabilidad*, hará también co-responsable a su trabajador de sus actuaciones, de forma que le hará entender que todo acto (social) que realice, tendrá consecuencias ya sean buenas o malas.

Si se orienta por una *ética de la justicia* o *ética de mínimos*, se le pedirá al trabajador unos requisitos mínimos en materia de normas básicas de convivencia, base imprescindible para vivir en sociedad, normas básicas que pueden ser, por ejemplo, el respeto y la educación hacia y con los demás. De tal forma el trabajador tendrá un punto de partida para empezar y cambiar su propia actitud y su situación. Y con relación a las *éticas de la felicidad* o *éticas de máximos*, se le posibilitará al trabajador la búsqueda de un modelo de vida buena, una meta a conseguir, de tal forma que esa sea la matriz a partir de la cual pueda atender los aconteceres de su vida y vaya logrando su propia autorrealización y dignificación como ser humano, a través de su trabajo.

¹⁵ José Luís L. Aranguren. *Ética*. Cap. II. El Principio Etimológico (Madrid: Ed. Biblioteca Nueva. 1997) Pág.22.

Ese conjunto de bienes de los que los hombres pueden gozar, se presentan de manera jerarquizada para proporcionar la mayor felicidad posible. Estas éticas nos invitan a tomar su modelo como una orientación de la conducta, pero no pueden obligar a que éste se siga, ya que la felicidad es cosa de consejo e invitación, no de exigencia (Rawls, *Teoría de la justicia* 1995).¹⁶

Es muy importante que las políticas institucionales no posibiliten los dilemas éticos a la hora de intervenir al talento humano (las personas, los grupos, las familias, etc.), en el sentido de que la misión, los principios y valores estén en sintonía con lo que conlleva al crecimiento y desarrollo de dicho talento.

Se puede decir, que la ética y la política en las organizaciones juegan un papel muy importante en la acción social de las personas (trabajadores), sus familias y con la sociedad. Las políticas en las organizaciones deben convertirse en estrategias, para que más allá de sus objetivos económicos y políticos, éstas tengan un alcance humano, integrando las necesidades sociales, promoviendo el desarrollo social, fomentando el desarrollo de capacidades y competencias para la vida.

Algunas organizaciones no buscan la mejora en la calidad de vida de sus trabajadores, más bien se jactan de los dividendos o excedentes que obtienen cada año, se hace necesario crear vínculos fuertes en los trabajadores y las organizaciones, hacerlos partícipes de la construcción de las políticas para que así se vean reflejados, puedan tener mayores iniciativas para decidir qué es lo que realmente quieren hacer con sus vidas y lo que realmente quieren cambiar. Es por esto, que la ética, la política y la acción social deben ir de la mano en las organizaciones, para que el trabajador pueda desarrollar su proyecto de vida a través del trabajo (Arendt, *La Condición humana* 1996).¹⁷

¹⁶ J. Rawls, *Teoría de la justicia*. (Madrid: Fondo de cultura económica. 1979).

¹⁷ Hannah Arendt. *La Condición humana*, (Barcelona: Ed. Paidós, 1996).

Para concluir, si la ética debe gobernar todas las acciones voluntarias humanas, y el trabajo en las organizaciones es una acción humana voluntaria, también deberá regir los caminos de éstas en el ámbito de los negocios.

Con estas ideas, se justifica la dimensión ético-política en las organizaciones ya que se trata de comportamientos deseables, donde sea posible el respeto por el otro y la posibilidad de desarrollar las capacidades y competencias para la vida de los trabajadores, así como demostrar que las consideraciones éticas también sean consistentes con los objetivos de la misma, en otras palabras, se está ante el reto de que la gestión de una organización sea ética además de exitosa.

1.1.4 La función del trabajo en el desarrollo integral del hombre.

“La acción, con todas sus incertezas, es como un recordatorio siempre presente de que los hombres, aunque han de morir, no han nacido para eso, sino para comenzar algo nuevo. El trabajo es el creador del hombre” (Arendt, La Condición humana 1996).

Según el pensamiento de Hannah Arendt, el hombre ya no estará determinado por la razón, como lo afirmó el pensamiento clásico helénico, sino por el papel que el trabajo ha desempeñado como resultado de la transformación social y humana, mediante su desarrollo y negación permitirá el paso del mundo de la necesidad al “reino de la libertad”.

Así mismo, plantea que todas las actividades humanas están condicionadas por la pluralidad humana, ya que no es el hombre, sino los hombres, los que habitamos la tierra y vivimos juntos con nuestros semejantes, la pluralidad es la condición de la política. La verdadera política es la democrática, pues es condición de la existencia y del actuar del hombre, por ello actuar es sinónimo de libertad y de existencia, el fin de la práctica (*praxis*) política como condición de la realización humana, se da mediante el cultivo de las virtudes (Arendt 2009).¹⁸

¹⁸ Hannah Arendt. *La condición humana*. Introducción de Manuel Cruz. Primera ed. 5ª. Reimp. (Buenos Aires: Paidós. 2009)

Distingue dos formas de vida, una *vita activa* y otra *contemplativa*, con la *vita activa*, designa tres actividades fundamentales, labor, trabajo, acción, condiciones básicas del hombre sobre la tierra; la *vita activa* es una condición de la existencia del hombre y aquello a lo que ningún hombre puede escapar totalmente. La contemplación dependerá de las otras tres actividades de labor que produce todo lo necesario para mantener vivo el organismo humano y la vida de la especie, el trabajo que crea lo necesario para albergar el cuerpo y necesita de la acción para organizar la vida en común, para que la contemplación esté asegurada.

Desde la mirada de la contemplación, la actividad más elevada no es la acción sino el trabajo. La labor siempre se asoció a experiencias corporales de fatiga e incomodidad. Laborar produce bienes de consumo, laborar y consumir son parte de un ciclo de la vida biológica. Mientras el trabajo llega a su fin, cuando el objeto está acabado, la labor está vinculada a la necesidad de subsistir para unos y para otros da la posibilidad de esclavizar a sus congéneres (Arendt 2005).¹⁹

Arendt distingue entre labor y trabajo a partir de un comentario de Locke, quien habla de “labor de nuestro cuerpo y trabajo de nuestras manos”. (Los trabajadores son, en el lenguaje aristotélico, los que, “con sus cuerpos subvienen las necesidades de la vida”). Estos términos se han presentado desde la historia y se evidencian desde diferentes lenguas europeas, antiguas o modernas, las cuales contienen estas dos palabras no relacionadas etimológicamente, para lo que han llegado a pensar como la misma actividad: de esta forma el griego distinguía entre *ponein* y *ergazesthai*, el latín entre *laborare* y *facere* o *fabricari*, el francés entre *travailler* y *ouvrier*, el alemán entre *arbeiten* y *werken*. En todos estos casos, los equivalentes de labor tienen la misma connotación de experiencias corporales de fatiga y de incomodidad.²⁰

La bendición de la labor es que el esfuerzo y la gratificación se suceden tan inmediatamente como el producir y el consumir, de modo que la felicidad es concomitante al propio

¹⁹ Hannah Arendt, *La condición humana*. Vita activa y la condición humana. (Barcelona: Ed. Paidós Ibérica, 2005). Pág. 35

²⁰Hannah Arendt. *De la historia a la acción*. “Labor, trabajo y acción”. Una conferencia. (Barcelona: ediciones Paidós, ICE de la Universidad Autónoma de Barcelona, 1995), Pág. 93

proceso. No hay ni felicidad ni contento duraderos para los seres humanos fuera del ciclo prescrito de agotamiento penoso y de regeneración placentera.²¹

El trabajo como actividad humana constituye uno de los fines del desarrollo económico, y a la vez esa experiencia de labor contribuye a impregnar lo instrumental de los fines sustantivos más estrechamente ligados a la felicidad humana, es resignificar el trabajo como actividad sobre la cual se reflexiona, se interviene desde propósitos utópicos y, es asumida con potencialidades para humanizarse y humanizar la existencia de las personas y las sociedades. Lo anterior es una posición opuesta a la mirada del trabajo como un campo de finalidades sustantivas para un sistema económico.

Una concepción humanizadora del trabajo debe identificar cómo éste influye en la calidad de la vida social y personal con un peso muy significativo, que hace evidente la importancia del propósito de humanización. Una sociedad sana debe plantearse, como objetivo ineludible, el desarrollo conjunto de todas las personas y de toda la persona, por eso, sólo combinando desarrollo personal con desarrollo social es posible alcanzar una sociedad sana, con individuos sanos.

En este sentido, en un panorama histórico, desde planteamientos humanistas, laicos y religiosos se han elaborado visiones del trabajo que han contribuido a destacar ese significado, constituyendo una fuente ético-filosófica para la humanización, así como una base para la crítica a la alienación vinculada al ejercicio del trabajo real.

Cuando pensamos en el trabajo como dignificante de la condición humana, pensamos en que éste puede ser una fuente de realización y de satisfacción personal, que le da sentido a la vida, aumenta la autoestima, la autorrealización y el sentimiento de pertenencia al colectivo laboral, aporta y sirve a otros, satisface las necesidades básicas y suntuarias, los deseos de bienes y servicios, da status e imagen y además es una fuente de ingresos, que hace posible la

²¹ *Ibíd.* Págs. 96 - 103

libertad, la independencia y la capacidad para el desarrollo de la persona, el de su familia y a otros.

El Papa Pablo VI en la encíclica dedicada al tema del desarrollo, *Populorum Progressio*, insta a los filósofos contemporáneos a buscar una ética del desarrollo que “permita al hombre moderno hallarse a sí mismo” y ser el artífice y beneficiario auténtico de un verdadero desarrollo, que admita “el paso, para cada uno y para todos, de condiciones de vida menos humanas a condiciones más humanas” (Carta Encíclica *Populorum Progressio* s.f.).²²

En la *Populorum Progressio* Pablo VI reconoce la función central del trabajo en la vocación humana al desarrollo, plantea que “el trabajo no es humano si no permanece inteligente y libre”, la ética del desarrollo conduce consecuentemente a una ética del trabajo, objeto de la *encíclica Laborem Exercens*, de Juan Pablo II. En el prólogo de ésta define el trabajo como:

“Toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad” (Quesada Guardia 1989).²³

“El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo” (L.E. Prólogo).

El trabajo es patrimonio exclusivo del hombre, el trabajo humano es una actividad racional y libre, es decir, cualitativamente diferente de la actividad animal que está determinada por el instinto. “El trabajo es un bien del hombre – es un bien de su humanidad -, porque mediante el trabajo el hombre no sólo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido “se hace más hombre”.²⁴

²² Pablo VI, Carta Encíclica *Populorum Progressio*, 20 [Cursivas son énfasis añadido]

²³ [Cursivas son énfasis añadido]

²⁴ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, © Copyright - Libreria Editrice Vaticana, Pág. 52

Si se prescinde de esta consideración no se puede comprender el significado de la virtud de la laboriosidad y más en concreto, no se puede comprender por qué la laboriosidad debería ser una virtud: en efecto, la virtud, como actitud moral, es aquello por lo que el hombre llega a ser bueno como hombre. Es pues el trabajo mediante el cual la materia es ennoblecida, es decir, que el hombre mismo no sufra carencia en su propia dignidad, o sea que el trabajo sea saludable y lo dignifique.

Así mismo, el trabajo también puede ser usado en contra de la dignidad del hombre, se puede hacer del trabajo un medio de opresión, se puede explotar de diversos modos causando enfermedad. Todo esto da testimonio en favor de la obligación moral de unir la laboriosidad como virtud con el orden social del trabajo, que permita al hombre «hacerse más hombre» en el trabajo, y no degradarse a causa de éste, especialmente cuando la motivación, la satisfacción y la persistencia disminuyen y no logra recuperar el equilibrio entre las demandas y exigencias de su vida y la empresa, lo cual conlleva a que se presente agotamiento emocional y pérdida de la salud y por consiguiente todo el cuadro clínico que conocemos como el estrés, una de las epidemias del siglo XXI, que está haciendo estragos en la vida de los trabajadores, perjudicando no sólo sus fuerzas físicas (lo cual, al menos hasta un cierto punto, es inevitable), sino, sobre todo, menoscabando su propia dignidad y subjetividad.

El Papa Pablo VI nos dice que: “El crecimiento humano se constituye como un resumen de nuestros deberes”²⁵. Deberes para con nosotros mismos y deberes para con la naturaleza y la sociedad. Cada hombre está dotado de inteligencia y de libertad, está llamado a desarrollarse, deber ser responsable de su crecimiento en humanidad, ese crecimiento ontológico y moral es el objeto de las aspiraciones humanas, porque toda vida es una vocación, y la función central para su desarrollo es el trabajo. “Dios que ha dotado al hombre de inteligencia, le ha dado también el modo de acabar de alguna manera su obra, ya sea el artista o artesano, patrono, obrero o campesino, todo trabajador es un creador. Aplicándose en una materia, que se le resiste, el trabajador le imprime un sello, mientras que él adquiere tenacidad, ingenio y espíritu de invención.

²⁵ Pablo VI, Carta Encíclica *Populorum Progressio*, 16

Más aun viviendo en común, participando de una misma esperanza, de un sufrimiento, de una ambición, y de una alegría, el trabajo une las voluntades, aproxima los espíritus y funde los corazones; al realizarlo los hombres descubren que son hermanos”.²⁶

El hombre de hoy ha centrado sus aspiraciones en el hacer, conocer y tener más como el medio de poder ser más. “es legítimo el deseo de lo necesario, y trabajar para conseguirlo es un deber (...) pero la adquisición de los bienes temporales puede conducir a la codicia, al deseo de tener cada vez más y a la tentación de acrecentar el propio poder”.²⁷

En el esfuerzo del hombre por liberarse de las necesidades, para poder ser más auténticamente hombre, hay un gran peligro que el Papa se empeña en denunciar, y que consiste en confundir los medios con el fin.

Ese deseo de tener cada vez más, el deseo de “riqueza”, puede encerrar al hombre impidiéndole mirar más allá, esta búsqueda obsesiva por el tener, se convierte en un obstáculo para el crecimiento del ser y se opone a su desarrollo integral, el cual no se reduce al simple crecimiento económico.

Juan Pablo II, en la encíclica *Redemptor Hominis*, cuestiona seriamente la integralidad del proceso de desarrollo contemporáneo.

*“Todas las conquistas, hasta ahora logradas y las proyectadas por la técnica para el futuro ¿van de acuerdo con el progreso moral y espiritual del hombre? En este contexto, el hombre en cuanto hombre, ¿Se desarrolla y progresa, o por el contrario retrocede y se degrada en su humanidad?”.*²⁸

1.1.5 Desarrollo integral: ¿Nivel de vida o calidad de vida?

Las sociedades contemporáneas con sus cambios acelerados han revolucionado el presente milenio a nivel tecnológico, a nivel de las comunicaciones y de la informática, la

²⁶ *Ibíd.*, Pág. 27

²⁷ *Ibíd.* Pág. 18

²⁸ Juan Pablo II, Encíclica *Redemptor Hominis*, 15 [Cursivas son énfasis añadido]

globalización de la economía, los avances científicos recientes, han centrado su atención en el nivel de vida más que en la calidad de vida.

El nivel de vida como respuesta a la dinámica de las sociedades capitalistas, las cuales están dotadas de una gigantesca capacidad productiva, necesitan instalar en las subjetividades el consumo como deseo, como una necesidad interior, por lo que requieren de consumidores ávidos. Cuando el consumo es el eje o el motivo central de un proyecto existencial, puede decirse que éste se instala como "sentido de vida", su privación genera angustia y se torna en una necesidad para la persona. El deseo que motiva el consumo es la adquisición, aunque conectado con las vivencias cotidianas y con la búsqueda del placer del confort, se trata de móviles que no surgen de la interioridad o profundidad del ser, sino de las capas exteriores o del entorno cultural donde se encuentra inmerso.

Según Gilles Lipovetsky, el consumo ha tenido su evolución, pasando por diferentes fases, donde cada una ha tenido sus características: Se inicia con una primera fase en el siglo XIX y XX (1880-1939), época en que se da la producción masiva, la publicidad, la época del fordismo y el taylorismo, donde aparece una filosofía comercial, de ganancia, volumen, precios bajos y de un consumo elitista.

Una segunda fase que surge en los años 1950 – 1970, se presenta la sociedad del consumo masivo, la generalización y democratización del consumo (la época del carro, del refrigerador, del baño, etc.), hasta finales de los años 80.

Hoy entramos a una cultura del hiperconsumo, la cual ha exacerbado el individualismo, cada uno tiene sus propios objetos, sus propios horarios y su modo de uso, se pasó al equipamiento de los individuos en la familia, a los pluriequipos en los hogares (varios carros, varios televisores, varios teléfonos, etc.).

Con la globalización también se han ampliado las diferencias económicas, creando un consumo más ecléctico, donde éste entra en un proceso de cambio desregulado, el cual carece

de marcos y barreras, un capitalismo desregularizado. Es difícil vivir hoy sin un TV de alta definición, un teléfono celular, tableta, computador, videocámaras, los cuales se vuelven necesarios para vivir en esta cultura, quien no los tiene está desfasado y fuera de la sociedad posmoderna.

Vivimos en una economía de mercado que ha ido provocando el surgimiento de una cultura del hiperconsumo desmedido, cultura que ha creado un nuevo estilo de vida para las personas, convirtiéndolas en “buenos consumidores”, pasando de la naturaleza de la convivencia, del intercambio de bienes, a patrones de conducta basados en la superficialidad, a las culturas del marketing y de las tecnologías de la información y comunicación, a la novelería por el uso de equipos de alta tecnología, instrumentos que nos han hecho dependientes de ellos; generándonos la percepción de que son necesarios para vivir en la sociedad del siglo XXI.

Hemos pasado a que en nuestra vida se genere la monotonía, la rutina, se creen grandes vacíos, los cuales se pueden llenar con objetos, configurándose así una permanente experiencia de consumo, donde éste es un dopaje que permite a la persona alejarse de la rutina diaria, luchar contra la fosilización de la vida diaria, a través de las compras el hiperconsumidor rechaza la monotonía, busca el movimiento, el deseo rompe los tiempos muertos de la vida, reaviva el presente.

En el fondo no se trata de una sociedad hedonista sino por el contrario se trata de una cultura de la ansiedad y de la angustia, donde se pierde el autocontrol, se genera compulsividad, obsesión por ganar tiempo, confort y entretención, todo se debe obtener inmediatamente, a cualquier hora del día o de la noche, a través de la Internet, etc. No se soporta la espera, se consume la inmediatez, la velocidad y la virtualidad, comprometiendo el futuro de la persona.

Si a esta cultura del hiperconsumo se le agrega la noción de felicidad, se refuerza el paradigma de que quien puede consumir más, y puede escoger lo que quiere, tiene mayores oportunidades de ser feliz, lo cual es una idea equivocada, se puede sentir felicidad, pero se presenta más depresión y ansiedad y más vacíos existenciales, toda vez que el mercado impone

sus leyes, y el consumo, en vez de satisfacer las necesidades, es una fuente que inventa falsas necesidades.

Por lo anterior, la tendencia adquisitiva es un comportamiento artificial, en el sentido de que es producido por el entorno, la atmósfera cultural, los valores inculcados desde la familia y la escuela, la publicidad y las estrategias de mercadeo, alientan y refuerzan ese espíritu adquisitivo.

Siguiendo a Lipovestsky, estas formas de construcción de una cultura hedonista para efectos de incentivación del consumo tienen relación con un proceso muy importante ocurrido en las capas más profundas de la cultura, donde se está presentando una extrema secularización del sentido de vida. Argumenta que en una dimensión política no hay que demonizar la sociedad del hiperconsumo, pero tampoco edificarla, lo que es criticable es el exceso y en particular, el hecho de vivir para el consumo, como si este fuera el conjunto de la existencia (Lipovestsky 2007).²⁹

Al convertirse el consumo en un aspecto decisivo de los proyectos vitales, se produce simultáneamente una transformación del concepto de trabajo, se genera una mercantilización de éste, así mismo, se está dando paso a la noción de empleo, donde este último se reduce a una relación de salario y de subordinación al capital, al trabajo excesivo, con alargamiento de la jornada, en donde surge la necesidad de obtener más ingresos para poder enfrentar y mantener los niveles de vida ya adquiridos, siendo esta una de las realidades de nuestro tiempo. Por otro lado, el propio consumidor hedonista se convierte en esclavo del lujo que una vez adquirió y cuya reproducción le reclaman sus propios hábitos o las exigencias familiares o las necesidades de mantener el estilo de vida del medio social. Puede decirse con propiedad: atrapados por el consumo, consumidos por el consumo (Moulian 1999).³⁰

²⁹ Gilles Lipovestsky “La sociedad del Hiperconsumo”. Conferencia 14 de agosto de 2007, Monterrey – México, iTunes U: [Http://itunes.apple.com/mx/itunes-u/catedra-alfonso-reyes/ID441977601](http://itunes.apple.com/mx/itunes-u/catedra-alfonso-reyes/ID441977601)
<https://www.youtube.com/watch?v=r3ychf3IR0w>

³⁰Tomás Moulian. *El consumo me consume*. Santiago: LOM, Libros del Ciudadano. 1999. Págs.16-37

No siempre el nivel de vida está relacionado con la calidad de vida, dado que, en la mayoría de las veces, el primero conlleva a la satisfacción de múltiples necesidades que trascienden la racionalidad económica, pues compromete a la persona en su totalidad, desviándola de su filosofía de vida orientada a un desarrollo auténticamente humano.

Dichas necesidades evidencian el ser de las personas, ya que aquél se hace palpable a través de éstas en su doble condición existencial: como carencia y como potencialidad. Comprendidas en un amplio sentido, y no limitadas a la mera subsistencia, las necesidades patentizan la tensión constante entre carencia y potencia tan propia de los seres humanos (Max-Neef s.f.).³¹

Es importante resaltar, que el ser humano no es únicamente un consumidor, sino que puede pensar, buscar cada vez mejorar su vida, aprender y superarse así mismo, por lo tanto, se hace fundamental que aprenda a vivir con sobriedad, a despojarse de la superficialidad que le ahoga, buscar lo esencial para sustentar su vida, buscar satisfacciones diferentes a los paraísos pasajeros del mundo consumista, donde éste último pueda ser relativizado, y en el cual la adquisición de bienes y de marcas, no aparezca como el alfa y el omega de su vida.

Una perspectiva integral del desarrollo debe contar con un concepto más amplio del trabajo, no solo como factor de producción y de generador de ingresos (salarios u otros), sino que tenga efectos sobre la calidad de vida, toda vez que propicia creatividad, moviliza energías sociales, preserva la identidad de la comunidad, despliega solidaridad, y utiliza la experiencia organizacional y el saber popular para satisfacer necesidades individuales y colectivas, así como satisfactor de necesidades humanas y como catalizador de energías sociales.

El trabajo permite la articulación de la dimensión personal del desarrollo con la dimensión social, posibilitando niveles crecientes de auto-dependencia, que, en el ámbito personal, estimula

³¹ Manfred A. Max-Neef A., Antonio Elizalde y Martín Hopenhayn, *Desarrollo a Escala Humana*, “Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones”. Montevideo, Uruguay: Editorial Nordan Comunidad, Págs. 146. Disponible en: https://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Desarrollo_a_escala_humana.pdf [Consulta: 10 sept., 2016]

la identidad propia, la capacidad creativa, la autoconfianza y la demanda de mayores espacios de libertad; y en el plano social, refuerza la capacidad para subsistir, protege frente a las variables exógenas, permite la identidad cultural endógena y la conquista de mayores espacios de libertad colectiva. La necesaria combinación del plano personal con el plano social en el desarrollo humano obliga, pues, a estimular la auto-dependencia, el autocontrol en función de las realidades sociales y, especialmente de valores y necesidades comunitariamente elaborados, tales como la solidaridad, el entendimiento, la justicia social, la fraternidad, la protección, la identidad, el afecto, la creatividad y la libertad.

Por su parte, el trabajo sigue siendo el principal medio de ingreso y de sustento ciudadanos, uno de los cimientos de la identidad personal, un vehículo insustituible de participación social y política, y una forma de educación y de humanización. El trabajador se compromete a corresponsabilizarse por la marcha de la empresa, asumiendo su ciudadanía de empresa (Cortina 1997).³²

Por todo lo anteriormente expuesto, es importante que el trabajo deba ser aprehendido y considerado en las siguientes dimensiones:

- Como componente de la individualidad, identidad y satisfacción de las personas.
- Como componente de la integración social.
- Como determinante del carácter de la sociabilidad.
- Como determinante en el acceso a los bienes y servicios básicos y aumento del bienestar.

En la actualidad, la administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano. La nueva organización deberá re direccionar sus estrategias a la gestión de las personas, redimensionar los valores organizacionales bajo el entendimiento de nuevas y más flexibles formas de trabajo; las personas, sus conocimientos y habilidades mentales se convierten en la base principal, en factor generador de éxito. Así mismo, las empresas éticas e inteligentes serán aquellas que tengan la capacidad de aunar la eficiencia

³² Adela Cortina, *Ciudadanos del mundo...* 116 - 122.

productiva y la competitividad con la eficiencia social, sin perder su especificidad,³³ posibilitarán la formación de su talento humano, generando personas eficientes, la gente eficiente hace empresas eficientes, un trabajador satisfecho y saludable es más productivo y feliz. Por tanto, vemos como la educación no es principalmente un determinante para el crecimiento económico de éstas, sino que se convierte en un medio para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Las organizaciones no sólo deben posibilitar que el trabajador subsista y sustente su vida, sino que además tienen una tarea educativa que se convierte en un reto de suma importancia, pues se trata de rescatar los valores humanos, afianzar una ética de la persona que le permita encontrar una identidad individual. Adela Cortina, plantea que el trabajo se convierte en una forma de educación y humanización, además que es el punto de partida para cualquier sociedad. Así mismo, Martha C. Nussbaum considera a la educación como un elemento central del enfoque de las capacidades, puesto que forma las aptitudes ya presentes en las personas y las transforma en capacidades internas, a la vez, que la considera como un derecho, “el derecho a la educación emana directamente del derecho a la vida y está relacionado con la dignidad del individuo” (M. C. Nussbaum 2011, 182)³⁴, “la educación tiene un papel fundamental a la hora de mantener el tejido social de nuestra sociedad y de sustentar nuestro patrimonio político y cultural”, es crucial para las oportunidades y el autodesarrollo personal.³⁵

Siguiendo el enfoque de Nussbaum, la educación es un elemento central para la igualdad entre humanos, el bienestar social, económico, intelectual, psicológico y para las oportunidades; si estos vínculos son plausibles, entonces la educación merece que se le reserve una función clave en el enfoque de las capacidades. Una persona educada, es capaz de asumir su propio proyecto de vida, comprometerse con su quehacer, con el desarrollo de la organización y con la sociedad en general. Así mismo, declara que el analfabetismo es una discapacidad duradera, que impide a

³³ *Ibíd.* Págs.118, 131- 132

³⁴ Martha C. Nussbaum, *Crear capacidades*. “Propuesta para el desarrollo humano”. (Barcelona: Ed. Paidós, 2011), Pág.182

³⁵ *Ibíd.* Págs. 182-186.

la persona desarrollar capacidades y habilidades que podría ejercer en otros momentos de la vida, de igual manera para fomentar la ciudadanía democrática.

Por tal razón se hace pertinente abordar el tema de la educación en este próximo capítulo, pues se torna tan esencial, que se convierte en una capacidad fértil, una oportunidad que genera a su vez otras oportunidades, dado que proporciona acceso no solo a las opciones de empleo, a la voz política, sino a un mayor poder de negociación en las distintas esferas de la vida como la familiar, la laboral y la social.

2. LA EDUCACION Y SU IMPORTANCIA PARA EL DESARROLLO HUMANO

En el capítulo anterior se plantea que las organizaciones han pasado por diferentes momentos, lo cual ha hecho que su evolución conlleve a diversas formas de ver y valorar lo que las personas han hecho en las empresas, hasta el punto de reconocer que sin ellas las organizaciones no podrían evolucionar como lo han hecho hasta ahora, el recurso fundamental es el conocimiento y las habilidades mentales, ya no es el capital financiero; y en especial la información cobra un aspecto preponderante.

Hoy, la única diferencia para las empresas –con tantas opciones de productos y servicios en el competitivo mercado – es el capital humano, y como consecuencia, la gestión de las personas exige una práctica de vanguardia que logre no solo los resultados en los indicadores de gestión a través de lo que hacen sus trabajadores, sino que tienen una tarea educativa, la de posibilitar la formación a través de la creación de un plan no solo de capacitación sino de formación para el desarrollo de las capacidades y competencias, que le faciliten su bienestar, el desarrollo de su proyecto de vida y la ciudadanía, la cual sólo se desarrolla con la interacción social, donde se van adquiriendo valores que guían el carácter individual hacia el logro de unos objetivos más éticos que viabilicen el buen vivir y la creación de un entorno más humano.

Es así como una organización, como comunidad moral puede contribuir al desarrollo humano, sin embargo, en muchos casos vemos como algunas enfocan sus esfuerzos hacia la consecución de resultados financieros y productivos y prestan poca atención a los elementos intangibles que representan un papel importante en el desarrollo y la calidad de vida laboral. Entre estos elementos la ética juega un papel muy importante, dado que las organizaciones no sólo deben buscar la generación de beneficios económicos, sino también trascender lo material y buscar los beneficios sociales, con el fin de satisfacer las expectativas de los grupos de interés

internos y externos a ellas, como un medio de retribución a la posibilidad que la sociedad les brinda para el desarrollo de su actividad empresarial.

Las nuevas formas de organización de las empresas y su filosofía sobre el desarrollo humano deben materializarse más allá de las apariencias y las sensaciones, lo que implica enfocar y tratar de manera interdisciplinaria temas como la calidad de vida en el trabajo, el desarrollo del talento humano, así como el comportamiento y la cultura organizacional, a través de espacios de formación y educación continua, potenciando las relaciones sociolaborales, las cuales se constituyen en un catalizador o impulsor de cambios y de desarrollo de nuevos principios de dirección y organización de los procesos, alejados de los criterios elitistas, tecnocráticos y despóticos que se expanden por el mundo. Todas estas nuevas formas de organización cobran sentido si nos ubicamos en una organización como la Universidad Pontificia Bolivariana, que a su vez es educativa y además se torna en un espacio privilegiado y de fortaleza para ésta.

Puede verse como la educación ha influido en los distintos momentos de la historia del ser humano y de las organizaciones. En la escuela tradicional se dio respuestas a las necesidades y requerimientos de las sociedades agrarias e industrializadas, su verdadero y esencial papel consistió en formar a los empleados y trabajadores de manera rutinaria y mecánica, para que se adaptaran en las empresas e instituciones de la época. Esta escuela fue creada para formar empleados obedientes y cumplidores, que acataran las normas y las disposiciones emanadas por los supervisores o jefes. Una escuela hecha a imagen y semejanza de las fábricas de la época de la industrialización clásica y neoclásica, donde no se formaba a las personas para la creatividad, el análisis, el desarrollo de la inteligencia práctica, el conocimiento de sí mismos, y para la argumentación.

Hoy en la época de la información dicha escuela se ha tornado obsoleta en las últimas décadas frente a los cambios sociales, económicos y políticos vividos a nivel mundial, como se esbozó anteriormente, la sociedad se volvió global e interconectada, el mundo se flexibilizó, se diversificó y empezó a tener en cuenta a las personas, lo que condujo al nacimiento de una nueva etapa o era en la vida humana, la era del conocimiento, la sociedad de la información; lo cual ha

requerido de una nueva manera de almacenar la información, ya no es a nivel cognitivo (cerebro), ni de tipo particular, sino a nivel de una red ilimitada de circulación externa de los archivos y textos, lo que demanda competencias generales para un mundo cada vez más flexible, global, incierto y cambiante.

Se pretende en este acápite hacer un breve recuento de lo que ha sido el devenir de la educación y la pedagogía, y como éstas y su evolución van de la mano con la historia del ser humano, quien posee el elemento educativo dentro de sus cualidades humanas, la educación le es inherente y está fundada en su propia naturaleza; el hombre siempre ha ido en búsqueda de la verdad y del conocimiento, aunque no se posea la verdad absoluta.

Cuando se piensa en abordar la educación, se requiere contar con la historia de la filosofía en especial con filósofos como Sócrates, Platón y Aristóteles, quienes influyeron en la educación social y política de la época y de cómo sus ideas especialmente las de Aristóteles, han sido la inspiración y el medio para abordar los distintos fenómenos de la vida humana y su influencia en la obra de Martha Nussbaum, así mismo, ella en su profundo recorrido nos permite percibir con nitidez que la constante aspiración a la autosuficiencia racional en el pensamiento ético griego puede entenderse como el deseo de poner a salvo de la fortuna el bien de la vida humana, mediante el poder de la razón. Toda la ética griega es la búsqueda de una racionalidad práctica, de una estrategia de acción que permita al hombre evitar la influencia siempre amenazante de la fortuna adversa. Una adversidad que los poetas trágicos levantan ante los asombrados ojos de los espectadores como un muro infranqueable, como una tempestad ante la que naufraga la débil nave de la razón humana. Un naufragio del que pretenden librarnos las cartas de navegación que trazaron Platón y Aristóteles (García Castillo 2004).³⁶

Partiendo de estas premisas, se puede observar como la educación siempre ha dado respuesta a las necesidades de la época, es así como para el mundo griego, ésta centraba su ideal en los conceptos de honor y valor, se daba de manera personal por centrarse en el espíritu

³⁶Pablo García Castillo. Martha C. Nussbaum: *La Fragilidad Del Bien*. Ediciones Universidad de Salamanca, Azafra. Rev. filos. 6, 2004, Pág. 260 [Consultado en julio de 2017].

de la lucha y el sacrificio, aportó en la construcción de civilizaciones, fortaleció las hazañas bélicas para enfrentar a los invasores. Su estructura social heroica fue de carácter narrativo y épico, encarnada en la vida moral de los individuos y en la estructura social colectiva.

Luego la *Educación espartana*, centró su objetivo en formar ciudadanos obedientes, eficaces y valientes guerreros apegados al bien de la ciudad más que a su propio bienestar o a su gloria personal, se caracterizó por ser obligatoria, colectiva, pública y destinada en principio a los hijos de los ciudadanos; a las mujeres se les educaba en el ejercicio físico y en represión de los sentimientos personales para que fueran madres fuertes y sanas, aptas para engendrar hijos vigorosos en aras del bien de la ciudad.

Ahora bien, la *Educación Ateniese* no era obligatoria, era decisión de los padres educar al niño por sus propios medios, la madre, la nodriza o un esclavo pedagogo le iniciaban en la enseñanza de historia, mitología, leyenda, o se permitía que otra persona se hiciera cargo de su educación; además del ejercicio físico, el niño comenzaba su formación cultural o *paideia*, y se introducía en otras asignaturas como gramática, música y gimnasia.

Poco a poco la educación fue cambiando para la segunda mitad del siglo V a de c., por el aporte de los sofistas que ayudaron a desarrollar la democracia, se integraron nuevas asignaturas como geometría, física, astronomía, medicina, artes, técnicas, retórica y filosofía.

Posteriormente se pasa por la *Educación helenística*, heredera de la civilización griega clásica, desde el Imperio de Alejandro Magno (323 a.C.) hasta la aparición del Imperio bizantino (569 d.C.), su objetivo era proyectarse universalmente como resultado de las conquistas de Alejandro, se adoptó su estilo de vida en todo el mundo antiguo, que a su vez fue enriquecido con conocimientos y tradiciones de los pueblos conquistados. En esta época, la educación deja de ser asunto de la iniciativa privada y se convierte en educación pública y el papel del pedagogo se eleva acentuando el desarrollo del aspecto intelectual con mayor grado la cultura general y científica, se establecen los programas de estudio con un componente mínimo de lo físico y lo estético.

Llega el período de la *Pedagogía griega*, la cual se caracteriza por estar muy ligada a las ideas de Platón y Aristóteles, por no tener un tratado sistemático o único para educar, por centrar la pasión en lo humanístico y en la creatividad determinante de sus técnicas. Esta pedagogía ha sido la base de esta ciencia durante muchos periodos posteriores pasando por el renacimiento hasta la época actual. Los filósofos estoicos sostenían que la virtud consistía en actuar siempre de acuerdo con la naturaleza, que, para el caso del ser humano, concebido como ser racional, su actuar debía ser siempre de acuerdo con la razón, evitando en todo momento dejarse llevar por los afectos o pasiones que nos habitan, que no pueden controlarse y por tanto deben impedirse; consideraron que la virtud como facultad activa, era el bien supremo.

En este mundo griego, **Sócrates** (470 A.C-399A.C), ha sido considerado como uno de los más grandes filósofos occidentales como de lo universal, criticó a todos aquellos que se esforzaban por conocer el mundo circundante, lanzando su lema: "Conócete a ti mismo", la base de sus enseñanzas y lo que inculcaba, era la creencia en una comprensión objetiva de los conceptos de justicia, amor y virtud; y el conocimiento de uno mismo (introspección). Así mismo, proclamó con humildad: "Sólo sé que no sé nada" (*Ἐν οἶδ᾽ ὅτι οὐδὲν οἶδ᾽, ἡὲν οἶδα ἠότι οὐδὲν οἶδα*), contrario a los sofistas de la época que, según él, creían saberlo todo.

Consideraba que la ignorancia era la causa de todos los males o vicios, su discurso estaba orientado al conocimiento y al autodomínio, como posibilitadores de la relación entre el ser humano y la naturaleza. Así mismo, planteaba que la inteligencia debería regir la conducta humana, por eso debería propenderse por el conocimiento del bien para así apartarse del mal, como la virtud es conocimiento, aquellos que conocieran el bien actuarían de manera justa, por eso, su interés por la educación y la búsqueda del saber.

Sócrates no pretendía transmitir contenidos, sino establecer un método para pensar y poder diferenciar entre verdad y falsedad. Explicaba que el verdadero conocimiento se encontraba en el interior del alma humana, presentes como ideas innatas las cuales aparecían inseparables de la razón. Para él, el conocimiento consistía en deshacerse de las ideas adquiridas y

convencionales que imponía la sociedad, para encontrar en el alma las verdaderas ideas, es decir, pensar por uno mismo. Para lograr esto, creó un método que se lleva a cabo mediante el diálogo, la mayéutica, el cual fue su más grande mérito, método inductivo que le permitía llevar a sus alumnos a la resolución de los problemas, que se planteaban por medio de hábiles preguntas, cuya lógica iluminaba el entendimiento, para conducirlos al encuentro de la verdad. Su lógica hizo hincapié en la discusión racional y en este sentido influyó en sus discípulos Platón y, a través de él, en Aristóteles.

En esta misma línea, **Platón:** (427A.C-347A.C), Filósofo ateniense, fue el primero en utilizar el diálogo para exponer un pensamiento filosófico, y a la vez constituyó un elemento cultural nuevo: la contraposición de distintos puntos de vista y la caracterización psicológica de los interlocutores, indicadores de esta nueva cultura en la cual ya no primaba la expresión poética u oracular, sino el debate para establecer un conocimiento cuya legitimación residía en el libre intercambio de puntos de vista y no en la simple enunciación. Podría decirse entonces, que los filósofos presocráticos no dejaron de plantearse el problema del hombre como sujeto que conoce y la relación entre la razón y la experiencia sensible. Es así como se sientan las bases para las tendencias filosóficas posteriores, donde Platón es influenciado por éstas y crea un sistema filosófico, donde la ética toma forma de política.

En el contenido de sus escritos hay dos temas permanentes que prevalecen sobre los demás: uno es el conocimiento, esto es, el estudio de la naturaleza del conocimiento y de las condiciones que lo posibilitan. Y el otro, la moral, de fundamental importancia en la vida práctica y en la realización de la aspiración humana a la felicidad en una doble vertiente individual y colectiva, ética y política, lo que indujo a generar un sistema igualitario para los habitantes de *la polis*, y a suprimir la diferencia de clases, a partir de esta visión sobre la equidad de clases, define cómo es el origen de las sociedades. Surge entonces lo que denominamos *ciudad* (El hombre y la Sociedad en el Pensamiento Griego. Platón, Ética y Política. Origen, Partes y Fin de la Sociedad Política 1980),³⁷ dada la impotencia de cada uno para bastarse a sí mismo y de las muchas necesidades

³⁷ El hombre y la Sociedad en el Pensamiento Griego. Platón, Ética y Política. Origen, Partes y Fin de la Sociedad Política. Madrid: Editorial Nacional. 1980 Pág.112

que se presentan, estas necesidades los llevan a construir comunidades en las cuales se presentan modos de vida, formas económicas y comerciales, y por consiguiente formas de comunicación, que a su vez posibilitan necesidades de poder que generan estilos de malos gobiernos, con falta de coherencia y de sabiduría en sus determinaciones como líderes, estos son: la timocracia o el gobierno del honor y la ambición; la oligarquía o el gobierno del amor a las riquezas; la tiranía o el gobierno de la esclavitud; la democracia o el gobierno de la libertad.

Ante su justificación sobre los malos gobiernos en la sociedad, y para que existiese una salida en el logro de la equidad y de la ética en una ciudad -estado, se debería basar en la justicia y en la recta razón de un hombre que fuese sabio, y justo, que tuviese las cualidades para poder cimentar un gobierno, dichas cualidades no le serían dadas por sus impulsos corpóreos, o por sus pasiones; solamente a través de la razón podría forjarse un hombre lleno de virtudes y de sabiduría para el desarrollo de la ética, la justicia y el saber como génesis de las relaciones humanas.

Además, plantea que el hombre sólo puede conseguir la felicidad mediante un ejercicio continuado de la virtud para perfeccionar y purificar el alma, su concepto de virtud sigue siendo un concepto político, su descripción del hombre virtuoso sigue inseparable del ciudadano virtuoso [...], no existe modo alguno de ser excelente como hombre que no conlleve la excelencia como ciudadano y viceversa (MacIntyre 1984).³⁸

Practicar la virtud significa, ante todo, practicar la virtud de la justicia (*dikaíosíne*), la cual asigna a cada parte su función y no otra, es el compendio armónico de las tres virtudes particulares que corresponden a los tres componentes del alma: la sabiduría (*sophía*) es la virtud propia de la razón, la que ha sido entrenada y disciplinada y que permite discernir acerca de la justicia, la belleza y todas las demás formas del bien; la fortaleza (*andreía*) es el valor y responde al desafío del peligro; y la templanza (*sophrosyne*) se refiere a la voluntad, es quien modula el alma pasional

³⁸ MacIntyre Alasdair. *Tras la virtud*. "Las virtudes en Atenas". Trad. Amelia Valcárcel (Barcelona: Ed. Crítica, 1984), Págs. 167 - 179.

o irascible hacia los afectos nobles; los apetitos corporales tienen que aceptar la moderación que la razón le impone. Sin embargo, la completa realización de este ideal humano sólo puede darse en la vida social de la comunidad política, donde el Estado da armonía y consistencia a las virtudes individuales.

Platón vincula estas virtudes a la práctica política de un Estado como un modelo ideal, más que a la de un Estado real, manifiesta su convencimiento de que su teoría es capaz de explicar los conflictos y desarmonías de los Estados reales, así como los conflictos y desarmonías de las personalidades reales, por eso considera que dentro de la ciudad y dentro de la persona, la virtud no puede estar en conflicto con la virtud (MacIntyre 1984).³⁹

Según su pensamiento, lo más difícil para el hombre era ser gobernado por otro hombre menos digno, por este motivo es que ni los productores, ni los guardianes, sólo los sabios debían ser encargados del poder, por predominar en ellos la parte racional, por conocer la idea del bien y de justicia, debían encargarse de la justicia en la ciudad; para él todo esto no sucedería si se contara con una muy buena educación para sí mismo como para los demás, además argumentaba que para poder juzgar bien, se debía contar con la experiencia, la reflexión y el razonamiento suficiente para que las acciones produjeran la justicia y no la injusticia, lo cual evitaría hacer daño a los conciudadanos.

Continuando con su pensamiento y dada la naturaleza humana, se debe precisar de una educación que a la vez que corrige las inclinaciones del cuerpo y de la materia, vaya trazando los pasos del camino para acceder al conocimiento de las ideas: la dialéctica. Por tanto, su filosofía es inconcebible sin una educación adecuada a los fines perseguidos.

La premisa principal de su ética, es que una buena educación forma personas de bien y para hacer el bien; es por eso que el gobernante debe tener como objetivo principal garantizar que la educación se mantenga pura, de aquí su consideración, de que en un verdadero Estado sería

³⁹ *Ibíd.* Págs.179 -180

muy bueno que sólo mandaran los que posean riquezas no de bienes materiales sino de sabiduría y virtud, no dejar que los que gobiernen estén siempre ansiosos a ejercer los cargos públicos, porque esto hace que surjan rivalidades que pueden causar perjuicios a los ciudadanos.

En una de sus obras más importantes, como lo es "La República", la cual se trata de un compendio de sus principales ideas especialmente educativas, encontramos las siguientes declaraciones: 1. Hay que instruir jugando o como él decía textualmente:

"No emplees violencia con los niños cuando les das lecciones, hazlo de manera que se instruyan jugando y así los pones en una mejor situación de conocer las disposiciones de cada uno". 2. Reconocía la relación que existe entre la madurez mental del alumno y la materia que se enseña: *"Es preciso que los niños y los jóvenes, decía, se dediquen a los estudios".*

Para finalizar los aportes de este filósofo, es importante retomar sus argumentos en donde declara, que si una persona llegaba al conocimiento de la idea de bien era una persona sabia. Una persona sabia es una persona virtuosa, y como la virtud máxima es la justicia, será también una persona justa. Para ser justo hay que conseguir dominar la parte irascible y la concupiscible del alma mediante la razón, haciéndoles llegar a la fortaleza y a la templanza respectivamente, logrando así la armonía entre estas virtudes.

Todas estas ideas siguieron influyendo a través de su discípulo **Aristóteles** (384A.C-347A.C), sobre toda la historia cultural posterior del mundo occidental, sus estudios y conocimientos fueron extensos, iban desde la Filosofía hasta las Ciencias Naturales, y en todos estos terrenos dio un valioso aporte a la cultura humana. Pensaba que para ser feliz se debían ejercitar las virtudes intelectuales y éticas, haciendo uso de la razón en sus acciones para moderar los vicios y las costumbres, en esta misma dirección, planteaba que toda acción humana persigue un fin y este constituye un bien, según el cual la virtud es producida por el ejercicio y las acciones realizadas de forma reiterativa.

La reflexión ética de Aristóteles difiere de la de Platón, porque trata la ética de una manera práctica y la relaciona con la responsabilidad; mientras que, para Platón, el bien y las virtudes no pueden estar en la praxis, por lo tanto, deben ser más abstractos y lejanos al hombre. Es decir, en algunos diálogos Platón afirma que no aprendemos las ideas a partir de la experiencia, sino que simplemente las recordamos, ya que las aprendimos en una vida anterior en el mundo inteligible, y por tanto, considera que son innatas, esto sólo en Descartes. Aristóteles, por el contrario, jamás admitió el innatismo y consideraba que todos los conceptos que existen en nuestra mente (a excepción de los principios evidentes de la lógica) provienen del aprendizaje y la experiencia; como empirista, pensaba que antes de tener percepción, nuestro entendimiento es una hoja en blanco, por lo que no nacemos con conocimientos, si no que nos hacemos con ellos mediante la experimentación y la observación. Aristóteles citado por Savater, plantea que “nuestros conocimientos primeros parten de los sentidos, de la experiencia, y una vez que hemos captado en nuestro conocimiento sensible, desde esos datos, nuestra inteligencia puede realizar una tarea de abstracción” (Savater 2008).⁴⁰

Si bien algunas de sus ideas fueron novedosas para la filosofía de su tiempo, hoy forman parte del sentido común de muchas personas, en especial, en aquello que plantea que toda actividad humana tiende hacia algún bien. Su ética está centrada en el bien, es una reflexión sobre la acción humana en búsqueda de la libertad y la felicidad, por lo tanto, supone que cada vez que el hombre actúa lo hace en búsqueda de un determinado bien y ese bien supremo es la felicidad (*eudaimonía*), entendida como plenitud de ser, como sabiduría (desarrollo de las virtudes, en particular la razón), consecuentemente, el bien y las virtudes se vuelven una meta para el hombre, no solamente a nivel local y particular, sino cósmica y universal definida por las características de *la polis*, siendo ésta en su forma autárquica y perfecta, el marco para la realización de los objetivos naturales de la vida humana; el *télos* (*τέλος*) o el fin de *la polis* es la vida bella y feliz, una vida donde se desarrolla completamente la *areté* o virtud, es decir, los hábitos que nos dan fuerza y

⁴⁰ Fernando Savater. La aventura del pensamiento: Aristóteles, Más allá de la física. Editorial Suramericana, Buenos Aires, 2008. Pág.31

que nos ayudan a vivir mejor, porque sólo en la sociedad puede el hombre practicar su virtud, de ahí que la felicidad se construye en lo colectivo y no en lo individual.

Afirma Aristóteles, citado por Savater, que cuando se vive la vida de acuerdo a nuestra razón y la búsqueda de la verdad como un propósito, actuando bien como causa final, se está viviendo en la concepción teleológica de la naturaleza humana y de la autorrealización, las cuales implican la capacidad para formar hábitos, quienes en concreto dependen de la cultura y de las opciones que se presentan y se repiten en la persona. Todos los seres humanos anhelan la "felicidad", es decir, una realización activa y comprometida de sus capacidades innatas, este objetivo puede ser alcanzado por muchos caminos que conllevan las ciencias prácticas como la política o la ética. Además, sostiene que la ciudad-estado es la única forma política en que las virtudes de la vida buena pueden ser auténticas y plenamente demostradas. De este modo la política tiene fines éticos, es la continuación y la culminación de la ética: debe dotar a los ciudadanos de cierto carácter (*éthos*), y hacerlos capaces de acciones buenas, es la ciencia del bien más deseable y de los medios para obtenerlo: la vida noble. Para Aristóteles, creerse feliz es afirmar una intensidad positiva suprema, estable e invulnerable. No hay felicidad en el desasosiego de perderla.⁴¹

Desde esta perspectiva, el fin es el que conduce al perfeccionamiento de la naturaleza, la ética es la que conduce a la política hacia lo mejor, es la que marca el objetivo fundamental: el bien común. De esta manera, Aristóteles establece un vínculo fundamental entre ética y política, entre el bien y lo común: la política implica a la ética, realiza sus contenidos, y se dirige hacia ella; la ética sólo puede desarrollarse en el marco de *la polis*, porque la naturaleza del hombre ya es política, y "El fin último será el bien supremo".

Todas estas doctrinas basan sus normas morales en la realización plena de la felicidad, entendida ésta como el estado de plenitud y armonía del alma, diferente del placer, que se puede presentar de forma personal, la actividad contemplativa es la más alta de todas, depende de la inteligencia que es la capacidad de comprensión más importante que hay en nosotros y, además,

⁴¹ Fernando Savater. La aventura del pensamiento: Aristóteles, Más allá de la física. Editorial Suramericana, Buenos Aires, 2008. Pág.46

la más continua, dado que la podemos contemplar con mayor prolongación que cualquier otra acción.

Si para Aristóteles, el fin o bien último que persigue el hombre es la *eudaimonía* el problema viene dado entonces en determinar qué se entenderá por felicidad, y es aquí, donde Mac Intyre retoma sus ideas consignadas en la *Ética a Nicómaco* y hace mención de cuatro formas de identificación del bien, y su consiguiente forma de encontrar la felicidad. Dice que el hombre cree alcanzar la felicidad con el dinero; o con honor y fama; y otros creen obtenerla por placer. Concluye diciendo, que no se alcanza la felicidad mediante ninguno de los cuatro caminos mencionados, sino mediante la práctica de la virtud (*areté*), entendida ésta como la excelencia o la plenitud que puede alcanzar el hombre; las virtudes son precisamente las cualidades cuya posesión hará al individuo alcanzar la *eudaimonía* y cuya falta frustrará su movimiento hacia ese *telos*, lo que constituye el bien del hombre es la vida humana vivida al máximo y el ejercicio de las virtudes es parte necesaria y central de esa vida, no un mero ejercicio preparatorio para asegurársela⁴²; por lo que carece de sentido pensar que podrían existir algunos medios para lograr el fin del bien del hombre, sin el ejercicio de las virtudes.⁴³ “todas estas cosas puede aplicárselas cada cual, principalmente a sí mismo, porque cada uno es el mejor amigo de sí mismo y debemos amarnos, sobre todo, a nosotros mismos... el bueno se guía por la razón, el malo lo hace por las pasiones: el bueno debe ser amante de sí mismo - porque se ayudará a sí mismo haciendo lo que es noble y será útil a los demás - pero el malo no debe serlo porque, siguiendo sus malas pasiones se perjudicará tanto así mismo como al prójimo”.⁴⁴

En esta misma línea, argumenta que, lo que convierte a la vida humana en digna de ser vivida es la actividad voluntaria modelada por la excelencia, donde la experiencia es nuestra guía y ella nos muestra que “ocurren muchos cambios y todo género de infortunios en el transcurso de una vida”; Y, si la felicidad residiera sólo en la fortuna, nadie sería completamente feliz. Respecto

⁴² MacIntyre Alasdair. *Tras la virtud*. “Las virtudes según Aristóteles”. Trad. Amelia Valcárcel (Barcelona: Ed. Crítica, 1984), Págs. 185 - 192.

⁴³ Véase la nota 38, Págs. 157- 164

⁴⁴ Fernando Savater. *La aventura de pensar: Aristóteles, Ventajas y desventajas del amor propio*. A & M Gráfico, S. A. Riera Can Pahissa, Barcelona, 2008. Págs.38-39 [Subrayas fuera de texto]

a los críticos de la fortuna, Aristóteles comparte con ellos algunos puntos, como la necesidad del esfuerzo para alcanzar la vida buena, así como la de tener una vida propia y estable.⁴⁵

Además, insiste en que las virtudes encuentran su lugar en la vida de la ciudad y no en la vida del individuo, y que éste sólo es realmente inteligible como *politikon zoon*. El ser buen hombre estará vinculado a ser un buen ciudadano, el cual se forma a partir de estas virtudes fundamentales *sophron*, *dikaíos* y *sophos*, enunciadas anteriormente. Sostiene, además, que la virtud lleva a la felicidad y esa es la base de la ética; a diferencia de Platón y Sócrates, Aristóteles enseña que la virtud no viene directamente del conocimiento, sino que requiere el hábito o la práctica, es por ello que la virtud es el hábito por el que el hombre se hace bueno y realiza bien la obra que le es confiada, y la felicidad no es un estado sino una actividad, y el placer no es la felicidad sino una consecuencia de la virtud.

Distingue dos clases de virtud: las intelectuales, racionales o *dianoéticas*, que son las que permiten alcanzar la felicidad y vienen del alma racional misma, se adquieren a través de la enseñanza; y las de carácter, morales o éticas, especialmente la justicia, que viene del alma desiderativa en tanto que ésta obedece a la razón, y se adquieren a través del ejercicio habitual o la práctica, estos dos tipos de virtudes o educación moral están íntimamente relacionadas, la virtud intelectual de la *phrónesis*, es fundamental para ejercerse las virtudes de carácter, sin ella resultaría ser un género de astucia susceptible de enlazar medios para cualquier fin, antes que para aquellos que conduzcan al bien del hombre.⁴⁶

Desde este punto de vista aristotélico, la razón no puede ser esclava de las pasiones. Por lo tanto, hay que educar las pasiones para el razonamiento práctico como la acción correcta que se realiza en cada lugar y tiempo determinado, este es el terreno de actividad de la ética. Así las

⁴⁵ Véase la nota 36, Pág. 257

⁴⁶ *Ibíd.*, Págs. 194-197

virtudes serán caracterizadas adecuadamente como las cualidades necesarias para promover la prosperidad y el bienestar, y evidenciar lo que es virtud, de lo que es vicio.⁴⁷

Para Aristóteles el objeto de la vida es la felicidad, es decir, la actividad del espíritu que se auxilia de los medios interiores y exteriores para conseguir la satisfacción deseada. La cultura del espíritu suministra los medios interiores, y las relaciones sociales de un pueblo bien organizado constituyen los medios exteriores. Además, expresa que sólo los hombres verdaderamente libres y perfectos pueden alcanzar este objeto, y reconoce que como nadie nace libre y perfecto, el hombre debe suplir con la educación lo que le falta; ya que la educación puede transformar a los hombres imperfectos en ciudadanos cumplidos, ese es el principal objetivo de la educación, formar buenos ciudadanos, en especial la educación moral, a la cual llama educación del carácter, porque hacer del individuo un ser humano pleno, es hacerle bueno.

Para él, la educación del carácter es algo natural del ser humano, porque es natural su sociabilidad, por lo cual da a entender que sólo mediante la relación del individuo con otras personas se puede hacer hombre, y cuando esa relación es calificada puede llegar a ser un buen hombre. Uno de sus argumentos más importantes, es que la educación nunca termina, es un proceso de perfeccionamiento y dura tanto como dura la vida de la persona; además, destaca su carácter práctico, donde declara que: “se aprende a ser bueno siéndolo, se aprende a ser virtuoso ejercitándose en estos hábitos, se aprende a ser amigo teniendo amigos, se aprende a buscar el bien común practicando el operar por ese bien”.⁴⁸

En su universo teórico, se puede encontrar que el fin último de la educación es la felicidad. Significa esto que el objetivo de la educación debe ser el de formar ciudadanos razonables, reflexivos, capaces de garantizar la convivencia social; continúa diciendo, que la felicidad se genera a partir de las virtudes alcanzadas mediante el ejercicio de la razón, es decir, la capacidad para discernir las diferentes formas del bien.

⁴⁷ *Ibíd.*, Págs. 201-205

⁴⁸ Pedro Hernández Dzul. *El Pensamiento Educativo De Aristóteles*. Pág.5
<http://scarball.awardspace.com/documentos/trabajos-de-filosofia/Aristoteles.pdf>

Así las cosas, la educación se convierte en el único instrumento con el que se cuenta para transformar a los individuos, para inducirlos a desarrollar su capacidad reflexiva, para convertirlos en seres razonables, comprensivos, que integren una sociedad armónica, civilizada y feliz, donde la felicidad pueda interpretarse como la obtención de una conciencia tranquila después de haber actuado con justa razón en los diferentes escenarios que nos impone la cotidianidad. Actuar con la razón, implica, que cada una de nuestras acciones sean mediadas por la justicia, la equidad, la comprensión, la tolerancia, y la prudencia.⁴⁹

Se hizo pertinente hacer un recorrido y valorar como la educación ha impactado los distintos momentos de la historia, y ha cumplido un papel fundamental en preparar a la persona para adaptarse a los diferentes entornos, formarla en las virtudes para poder vivir en sociedad.

En este sentido la educación sigue teniendo hoy una función especial en la formación de las personas, no sólo está circunscrita a la familia y a la escuela, sino que se ha salido de los marcos tradicionales, generando la tarea educativa también a las organizaciones, considerándolas como espacios que tienen la responsabilidad social de continuar con la formación integral, a través de programas donde no solamente se forme para el trabajo, sino para lo social y lo político, en suma para la vida misma.

Por todo lo anterior, se considera pertinente continuar abordando el tema de la educación en el siguiente capítulo, reconocer como ésta posibilita el vínculo social y es la base del desarrollo humano, toda vez que su fin es la de formar hombres felices, retomando el pensamiento aristotélico, el cual plantea que la felicidad es producto de los actos virtuosos, que no son otros que aquellos regidos por las luces de la razón, y de la sensatez, logrados a través de la formación.

⁴⁹ Nelson Castillo Pérez. Ética, Educación y Felicidad. (Profesor titular Universidad de Córdoba, Colombia), [Consultado en julio de 2017]. <http://www.usal.edu.ar/archivos/fyl/docs/castillo.pdf>

2.1 LA EDUCACIÓN, VÍNCULO SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO

*"La educación es un ornamento en la prosperidad y un refugio en la adversidad"*⁵⁰

Aristóteles.

*"La educación es un fenómeno típicamente humano, ya que sólo el hombre puede y debe educarse"*⁵¹ S.S. Juan Pablo II.

El término *educación* viene del latín *educere* que significa "sacar", "extraer", y *educare* que significa "formar", "instruir". En su sentido más amplio, la educación se entiende como el medio en el que los hábitos, costumbres y valores de una comunidad son transferidos de una generación a la siguiente, de esta forma una sociedad transmite y conserva su existencia colectiva entre las nuevas generaciones (Pérez Porto 2008).⁵²

La educación es un ingrediente fundamental en la vida del ser humano y la sociedad, se remonta a sus mismos orígenes, es transmitida por la cultura y se va desarrollando a través de situaciones y experiencias vividas por cada individuo durante toda su vida, en esta transformación el individuo adquiere facultades físicas, intelectuales y morales que le permiten integrarse mejor en la sociedad o a su propio grupo, permitiendo su evolución, la cual se refleja en la formación de ciudadanos capaces de generar cambios positivos en la sociedad.

Es claro que el hombre que se educa, es alguien que tiene una responsabilidad respecto a su propio devenir y al de la sociedad, deberá desarrollar su dimensión cognitiva, por tanto, cuando hablamos de educación, no la podemos asumir desligada de la persona. La educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su obra hacia la dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, debe posibilitar la formación de un individuo ético que se indigne ante los atropellos, los niveles de

50 Alberto Rubín Marín. 100 frases de Aristóteles sobre Política, Educación, Amor y vida. Disponible en: <https://www.lifeder.com/frases-de-aristoteles/> [Consultado en abril de 2017]

⁵¹ Juan Pablo II. *Discurso, amor y responsabilidad*. Bogotá: Celam. 1981. Pág.12

⁵² Julián Pérez Porto. *Definición de educación*. <http://definición.de/educacion/> publicado:2008 [Consultado en enero de 2017] [Cursivas son énfasis añadido]

pobreza, la exclusión, la frustración de las aspiraciones, y se sensibilice y responsabilice individual y socialmente.

Hoy en la educación se habla de un modelo holístico o de una educación integral o constructivista basada en la premisa de que toda persona encuentra su identidad, el significado y sentido de su vida, a través de las relaciones que construye con el otro, con la comunidad, el mundo natural, y los valores humanos. Se trata de una educación completa e integradora, que busca despertar una devoción intrínseca por la vida y la pasión por el aprendizaje.

El hombre a través de la educación se transforma, en ese proceso de educarse, se socializa, asimila y adquiere conocimientos, así mismo, crea una concienciación cultural y conductual, en donde se trasladan de generación en generación los modos de ser y de relacionarse; en ese proceso educativo, se materializan una serie de habilidades y valores como el respeto a la igualdad y el respeto a la dignidad, ampliamente compartidos en todo el mundo, estos aprendizajes producen cambios intelectuales, emocionales y sociales en el individuo de acuerdo al grado de concienciación alcanzado, dichos valores pueden durar toda la vida o sólo un cierto periodo de tiempo. Para el cultivo de estos valores, Martha C. Nussbaum propone el enfoque de las capacidades, el cual considera necesario para atender esta era de problemas humanos acuciantes y de desigualdades injustificables en el que actualmente se vive.

Todo lo anterior nos convoca a revalorizar los aspectos éticos y culturales de la educación, a pensarla como la solución de fondo a la mayoría de los problemas que vive el mundo, a verla como el medio para el conocimiento y cumplimiento de derechos de tercera y cuarta generación contemplados en nuestra constitución política, que se vinculan con los derechos fundamentales para el desarrollo humano, es decir, con aquellos derechos del ciudadano que tienen que ver con el bienestar de la persona (trabajo, salud, educación, formación).

Se puede decir que la educación es la puerta de entrada para todos los demás derechos humanos, permite capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorece el respeto, la comprensión, la tolerancia y la amistad. Cuando una persona se

educa, le es más fácil ejercer y conquistar el derecho al trabajo, así como los derechos civiles, políticos, culturales, sociales y económicos. Estos últimos derechos hacen referencia al conjunto de condiciones que son necesarias “para el pleno desarrollo de las personas y para que éstas tengan un nivel de vida adecuado (Jiménez Ramírez 2009)”.⁵³

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 26), se expone el derecho a la educación, la ONU plantea que: La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (1948).⁵⁴

Así mismo, ante los desafíos del porvenir, Jacques Delors plantea que la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social, además de cumplir su función esencial en el desarrollo continuo de la persona y las sociedades, debe constituir la vía para un desarrollo armonioso, que haga retroceder la pobreza, la exclusión, las incomprensiones, las opresiones y las guerras (Jacques 1996).⁵⁵

La Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Delors presenta sus análisis, sus reflexiones, sus propuestas en un momento donde las políticas de educación son objeto de críticas o son relegadas, por razones económicas, financieras, a la última categoría de prioridades. Esta Comisión, recalca la importancia de pensar en los niños y en los jóvenes que a futuro serán el relevo de las generaciones adultas, demasiado inclinadas a pensar

⁵³ Magdalena Jiménez Ramírez. *La ciudadanía negada*. “La exclusión del derecho a la educación en la infancia”. Revista Latinoamericana de Educación. México 2009 Vol. XXXIX, Núm. 3 y 4, Págs.79-98

⁵⁴ Existe el reconocimiento internacional de estos derechos desde 1966, cuando la Asamblea de Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptó el Pacto de Derechos Sociales y Económicos, con la pretensión de que los Estados creen las condiciones y adopten las medidas necesarias para lograr, progresivamente, la plena efectividad de los derechos reconocidos. Estos derechos incluyen, por ejemplo, el derecho a la educación, el derecho a un trabajo, a disponer de un nivel de vida adecuado, etcétera.

⁵⁵ Jacques Delors, *La educación encierra un tesoro: la educación o la utopía necesaria*. (Madrid: Ed. Santillana, Ediciones UNESCO,1996), Pág. 13

en sus propios problemas. Es a través de la educación como los niños y jóvenes se integran a la sociedad, a sus familias, a sus comunidades y a la nación. Las políticas educativas son el proceso permanente de enriquecimiento de los conocimientos, la capacidad técnica, la estructuración de la persona y su relación con los otros, entre los grupos y entre las naciones, en búsqueda de un mundo mejor, capaz de respetar los derechos humanos, practicar el entendimiento mutuo y hacer del progreso del conocimiento, una promoción del género humano.

El siglo pasado fue marcado por grandes descubrimientos y progresos científicos, muchos países han ido saliendo del subdesarrollo, el nivel de vida ha tenido un crecimiento continuo a ritmos diferentes, sin embargo, a pesar de tantos adelantos, siguen desilusiones a nivel económico y social, han aumentado: el desempleo, la exclusión en los países ricos, las desigualdades del desarrollo en el mundo, la corrupción, los feminicidios, el deterioro del medio ambiente, entre otras tantas situaciones que nos rodean. Lo que da cuenta del fracaso de la educación, pues se ha dejado de lado la formación en el SER y se ha avanzado a pasos agigantados la adquisición de conocimiento.

Parfraseando a Martha C. Nussbaum, el crecimiento económico de los países no es el camino hacia la equidad y el progreso material y social, al respeto a la condición humana; el capital natural que debemos transmitir es una educación integral a las generaciones futuras, que les permita el desarrollo de sus talentos, de sus capacidades y competencias que los lleve a conocerse y responsabilizarse de sí mismos, del medio ambiente, a realizar sus propios proyectos de vida, para actuar como miembros de una familia, como ciudadanos, esta será la manera de buscar un mundo más vivible y más justo.

Por otra parte, cabe destacar que esta sociedad moderna, con los progresos actuales de la ciencia y de la técnica, y su creciente énfasis en lo cognoscitivo y lo inmaterial en la producción de bienes y servicios, conlleva a reconsiderar la noción de trabajo y a otorgar particular importancia al concepto de educación permanente o continua, la cual se materializa cuando en la organización se atiende a estas necesidades a través de la construcción de un programa de formación que dé respuesta a un proyecto educativo, donde se educa no solo para el trabajo sino para la ciudadanía,

es así como la Universidad Pontificia Bolivariana le apuesta a esta oportunidad de formación para sus trabajadores, perpetuando así su fortaleza y tradición educativa para la transformación de las personas y de la sociedad; de esta manera se establece y se cumple una de las finalidades de la educación, en el que dicho proceso educativo no se limita a la niñez y juventud, sino que el ser humano debe adquirir conocimientos a lo largo de toda su vida, en tiempo y espacio.

Para alcanzar estos objetivos y construir “sociedades del conocimiento” se necesita implementar cambios en la escuela y en la educación. Sin embargo, la educación deberá ser continua y no centrarse exclusivamente en la escuela, se deberá trascender el paradigma tradicional, y posibilitar que las personas continúen aprendiendo más allá de ésta, a lo largo de su vida y en su trabajo. Las empresas, además de proveer de empleo, pueden constituirse en centros educativos, formando y capacitando a sus empleados en su propio trabajo, para facilitarles la capacidad de adquirir, transmitir y aplicar el conocimiento tanto en el trabajo como en la vida cotidiana (CEPAL - UNESCO 1994).⁵⁶

La nueva educación para el trabajo se propone centrada más en los procesos de aprendizaje que en los contenidos, empuja a las organizaciones hacia experiencias de aprendizaje continuas, que posibiliten la formación y el desarrollo de un pensamiento divergente que permita a los trabajadores construir habilidades rápida y fácilmente, para responder a las cambiantes condiciones del medio laboral.

Esta renovación educativa debe superar la escuela tradicional, donde la educación se ha basado en contenidos, en memorización, sin tener en consideración su sentido y pertinencia, antes que desarrollar capacidades o habilidades para que la persona pueda plantearse preguntas e iniciativas que le permitan construir hipótesis y buscar la información necesaria para la resolución de los problemas. Es decir, aprender a aprender, aprender a saber hacer en contexto, a interiorizar los valores ciudadanos. En esta perspectiva los cambios en la educación, son consecuencia de

⁵⁶ CEPAL - UNESCO. Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad: El debate internacional sobre la formación de recursos humanos. Santiago de Chile, 1994 Págs. 37-[Consultado en julio de 2017]. <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150253so.pdf>

las nuevas características del trabajo, acordes con los nacientes ambientes laborales, los cuales tienen expresiones específicas según sea el nivel educativo. Aunque el sistema educativo se considera, y es en efecto, para la vida y, con ello, para el trabajo, es en la educación media y la formación profesional donde el futuro laboral se va definiendo, a partir del énfasis en contenidos y metodologías tendientes a que las personas adquieran determinadas habilidades, que les permitan estar mejor preparados y más capacitados para adaptarse a múltiples cambios, y para afrontar cualquier tipo de reto con el cual se encuentren. Es así como la educación y el conocimiento se convierten en un factor de poder, que posibilita incursionar en el mundo del trabajo, a aumentar la provisión de mejores condiciones de vida, al tiempo que permite avanzar hacia la dignificación de éste.

El mundo de la sociedad del conocimiento posibilita formar más para el trabajo que para el empleo, no se requiere gran cantidad de empleos, sino más bien de trabajadores que se adapten a las nuevas dinámicas del avance de las fuerzas productivas, generados por los avances tecnológicos, lo cual está forjando un problema social de desempleo, donde la solución no está en cambiar la estructura productiva, ni el fomento de políticas de empleo, sino en transformar los contenidos y metodología del sistema educativo. Es en esta perspectiva que la educación para el trabajo puede aportar a dar sentido crítico al uso de las nuevas tecnologías, para instalar el objetivo de la dignificación del ser humano como el principal camino a seguir (Calderón 2002).⁵⁷

Martha C. Nussbaum en sus escritos sobre las Mujeres y el desarrollo humano, Sin fines de lucro y el Cultivo de la humanidad, por nombrar algunos, muestra como a través de las épocas y en diversas culturas, varios filósofos han abordado el tema de la educación como centro de sus intereses, aportando modelos que permiten poner a la educación en un primer lugar como posibilitadora del desarrollo humano, suscitando en cada persona sus tradiciones, convicciones, respetando el pluralismo y la superación de sí mismo, haciéndonos cada vez mejores personas; comprendiendo que todos estamos en esa interdependencia, que nuestras decisiones más

⁵⁷ Ómer Calderón. La educación para el trabajo en un mundo cambiante. Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, n° 119 (140), agosto de 2002. [ISSN: 1138-9788] [Consultado en julio de 2017]. <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119140.htm>

básicas afectan la vida de otras personas, y nuestra forma de vida presiona sobre el medio ambiente global, afirma Nussbaum, que no podemos hacer caso omiso de que todos los días nuestros actos inciden en la vida de otras personas, y que entonces, la educación debería proporcionarnos los elementos necesarios para desenvolvemos de manera eficaz en ese diálogo multinacional, como “ciudadanos del mundo”, si la educación no proporciona una buena base para la cooperación internacional y la interculturalidad, lo más probable es que nuestras interacciones humanas se vean mediadas por normas tan lábiles como las del mercado, que conciben las vidas humanas principalmente como instrumentos para la obtención de ganancias.

Además, declara Nussbaum, que, aunque el conocimiento no garantiza la buena conducta, la ignorancia es casi una garantía de lo contrario, de ahí que plantee que se deben combatir los estereotipos culturales, y que es a través de la educación como las personas aprenden a relacionarse de otra manera con el mundo, contando con datos correctos y valiéndose de una curiosidad respetuosa (M. C. Nussbaum 2010).⁵⁸

Si bien incluso entre animales se dan procesos de educación y aprendizaje, es claro que la educación humana es mucho más compleja, es un fenómeno universal al que han aportado muchos filósofos desde diferentes perspectivas, finalmente todos terminan reconociendo y concluyendo, que la educación es el medio, es la posibilidad, por la que el ser humano se prepara para vivir en sociedad, de ahí la importancia de retomar el concepto de educación para toda la vida, teniendo presente que el ser humano está en constante desarrollo, no está terminado ni determinado, por tanto, puede potenciar sus capacidades, habilidades, hacer fructificar sus talentos, sus creaciones, por lo que requiere de una educación que le brinde herramientas para vivir mejor mediante el conocimiento, la experimentación, y además, le forme en una cultura personal, del cuidado de sí, del cuidado del otro, y de lo otro, el cultivo de lo espiritual, de los valores morales, una educación que le permita finalmente responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto de vida, bien sea como miembro de una familia, como ciudadano, como productor de

⁵⁸ Martha C. Nussbaum. Sin fines de lucro: Por qué la democracia necesita de las humanidades. Buenos Aires: Katz editores. 2010. Págs.113-120

bienes y servicios o trabajador; así las cosas, la educación está llamada a aportar al desarrollo para la ciudadanía, lo social y lo económico.

2.2 EDUCAR PARA EL DESARROLLO Y LA CIUDADANÍA

La educación ha sido catalogada por Nussbaum como un factor clave en el desarrollo humano, y en la calidad de vida, así mismo, es uno de los elementos plurales más importantes para la justicia social. Una de las tareas que corresponde a la sociedad que quiera promover las capacidades humanas más importantes, es la de promover el desarrollo de éstas a través de la educación, la cual desempeña una función fértil, es vía crucial de acceso a las oportunidades, entre ellas está el mundo del empleo, de esta forma se pueden promover ámbitos para el ejercicio de la libertad y de la autonomía.

Las sociedades humanas han desarrollado con el pasar del tiempo un interesante número de fenómenos que han tenido que ver con mejorar su calidad de vida. En este sentido, la educación es claramente una de las invenciones humanas más útiles y necesarias que podemos encontrar, y que contribuye al desarrollo humano en todos sus aspectos.

Así mismo lo plantea Bruner en 1996, citado por Juan Delval:

“Se dice que la educación es el mayor invento de la humanidad pues, gracias a ella podemos transmitir a las nuevas generaciones todo el conocimiento adquirido por los que nos han precedido, sin necesidad de que cada uno descubra por sí mismo cosas que otros ya sabían (Delval 2006)”.⁵⁹

Por todas estas razones expuestas, la educación debe ser para toda la vida y para la vida, debe permitir la estructuración continua de la persona, su juicio, razón, y su adaptación a los diferentes cambios que presenta el entorno social y el mundo del trabajo. La educación tiene que

⁵⁹ Juan Delval. *Hacia una escuela ciudadana*, Madrid: Ediciones Morata, 2006, Pág.13 [Consultado en julio de 2017].

adaptarse en todo momento a los cambios de la sociedad, sin por ello dejar de transmitir el saber adquirido, los principios y los frutos de la experiencia (Jacques 1996).⁶⁰

Este siglo XXI, fruto de la educación planteada hasta ahora, trae consigo avances en el desarrollo científico, pero grandes retrocesos en el comportamiento social y afectivo del ser humano, en los que la formación técnica y el deseo de poder, han abierto una brecha enorme en la sensibilidad intersubjetiva de la sociedad, desigualdades en el desarrollo y la calidad de vida, el desempleo a causa del cambio de las estructuras del empleo, divisiones, conflictos, xenofobia, fronteras invisibles, violencia en sus múltiples manifestaciones, desplazamientos forzados, corrupción, no reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas, uso desconsiderado de los recursos naturales que conducen a la degradación del medio ambiente, todo este malestar local y mundial genera en el ciudadano una ausencia de futuro y pérdida de credibilidad en la gobernanza del Estado.

Puede verse como los dirigentes a quienes se ha elegido como nuestros representantes y a quienes corresponde centrarse en el desarrollo de políticas que posibiliten el desarrollo integral de los ciudadanos, han perdido el rumbo del liderazgo consciente, atendiendo a sus intereses personales y a los imperativos de la mundialización, han dejado esfumar el compromiso con el desarrollo de las personas y del país, han sacado la ética del mundo de la vida política, han permitido su corrupción, y cada vez están generando políticas de Estado que no favorecen el desarrollo de las capacidades humanas.

En consecuencia, vemos como en nuestra sociedad se presentan grandes desigualdades en los modos de vida, y en el consumismo de las personas, lo que genera en los más necesitados sentimientos de frustración, de rencor, de hostilidad y de rechazo, permitiendo todo esto un terreno abonado, fértil y vulnerable para que se instauren aquellos modos de relación que no contribuyen con el desarrollo digno y justo de las personas, así como el desafecho creciente de los ciudadanos por los asuntos públicos.

⁶⁰ Véase nota 52

Martha C. Nussbaum propone la educación para la ciudadanía, como la única manera de empezar a vislumbrar la posibilidad de formar ciudadanos integrales, con juicio y capacidad de autocrítica y consciencia crítica que les permita un pensamiento libre y acciones autónomas, cosmopolitas, donde cada uno pueda comprenderse a sí mismo y a los otros a través de las relaciones que los unen con su medio ambiente, que comprendan y respeten la diversidad, que se hagan conscientes de sus raíces, de su identidad cultural, para que puedan tener puntos de referencia que les permitan ubicarse en el mundo y respetar las demás culturas, que aprendan a reconocer la diferencia, más allá de la experiencia inmediata. Cuando se reconoce la diferencia, se permite a la persona conocerse más a sí misma, y es en esa alteridad, es donde se construye y madura la identidad.

Educar para la ciudadanía conlleva la responsabilidad de construir un mundo más solidario, más humano, con un gran componente ético, donde se posibilite el respeto por la diversidad cultural, los valores espirituales, religiosos, y políticos. La finalidad principal de esta educación, es ser el vehículo de la cultura y los valores para el pleno desarrollo del ser humano en su dimensión social, transformar la diversidad en el entendimiento con los otros, posibilitar un ciudadano consciente y participativo en la formación de otros ciudadanos y en la práctica de la democracia. Es educar para el pluralismo, la tolerancia y el respeto al otro, no sólo es una protección contra las violencias, sino además el camino para el enriquecimiento cultural y cívico de las sociedades contemporáneas.

Si se quiere que la educación contribuya al progreso social y no se quede estancada, se debe procurar su adaptación a las necesidades de la sociedad actual y preparar a los hombres para vivir en un mundo que cambia con velocidad creciente (Delval 2006, 97).⁶¹ Dicha educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales en el transcurso de la vida de cada persona, como pilares del conocimiento: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a

⁶¹ Véase nota 56

vivir juntos, y aprender a ser, en otras palabras, es desarrollar capacidades y competencias desde el ser, el saber y el saber hacer.

Para Martha C. Nussbaum, la educación ha sido el elemento central del enfoque de las capacidades desde sus comienzos, es considerada como una capacidad fértil en todas las naciones, pues forma las aptitudes ya existentes en las personas y las transforma en capacidades internas, es la vía crucial de acceso a las oportunidades de muchas maneras, posibilita bienestar emocional, autoestima, capacidad de negociación, acceso a participar en política, al mundo laboral, es en estos entornos donde se puede desarrollar la capacidad de razón práctica, de afiliación, de construcción de relaciones valiosas y positivas con otras personas en el lugar de trabajo, una educación integral posibilita la formación de un ciudadano autónomo, activo, crítico, responsable, capaz de oponer resistencia a la presión de sus pares, que puede expresar sus puntos de vista sin temor.

Así mismo lo declara Rabindranath Tagore, citado por Nussbaum: la educación debe alentar a las personas a perseguir la libertad y la confianza intelectual...la mente debe formar sus impresiones [...] gracias a la libertad de indagación y experiencia, al tiempo que se la estimula a pensar por sí misma [...] Nuestra mente no obtiene libertad verdadera adquiriendo materiales de conocimiento ni poseyendo las ideas ajenas, sino formando sus propios criterios de juicio y produciendo sus propios pensamientos (M. C. Nussbaum 2010, 104).⁶²

Para que una educación sea buena, debe ser sensible al contexto, la historia y las circunstancias culturales y económicas, debe contribuir con una preparación general para formar ciudadanía, no sólo una preparación especializada para una carrera profesional, esto es educar para la libertad, sobre nociones de igualdad y respeto mutuo.

⁶² Véase nota 1.

La educación tiene un lugar destacado en la iniciativa de muchas naciones para promover la igualdad humana a lo largo de los dos últimos siglos, hasta el punto de convertirse en un derecho fundamental, pues es la que da lugar a la dignidad humana, tal derecho se considera básico para el “disfrute digno de la vida” y (citando la Declaración Universal de los Derechos Humanos) tiene por objeto “el pleno desarrollo de la personalidad humana”, además tiene un papel fundamental a la hora de mantener el tejido social, y de sustentar el patrimonio político y cultural, es “necesaria para preparar a los ciudadanos para su participación efectiva e inteligente en el sistema político, y vital para preservar la libertad y la independencia (M. C. Nussbaum, *Crear capacidades* 2012, 181-182)”.⁶³

Nussbaum retoma el planteamiento de Séneca, donde introduce la idea básica del cultivo de la humanidad, y declara que si no respetamos completamente la humanidad de nuestros conciudadanos - o cultivamos la propia – si no deseamos aprender sobre ellos, comprender su historia, apreciar las diferencias entre sus vidas y las nuestras, no estamos yendo en pos de una educación liberal. Por lo tanto, se debe construir una educación liberal, que no sólo sea socrática, que inste sobre el pensamiento crítico y el argumento respetuoso y pluralista, para lo cual se requiere educar en el entendimiento de las historias y las contribuciones de los grupos con los que interactuamos; de este modo se puede evolucionar desde la estrechez cultural en la que todos nacemos hacia una verdadera ciudadanía universal.

Con relación a la educación superior, pide que ésta contribuya a la preparación general para formar ciudadanía, no sólo una preparación para formar en la técnica. Si no se puede enseñar a los estudiantes a ser buenos ciudadanos, se les puede mostrar lo que no saben y cómo informarse, enseñarles a argumentar de forma rigurosa y crítica de tal manera que puedan saberse dueños de sus propias mentes, que aprendan a discutir con rigor y curiosidad y respeto mutuo sobre temas de actualidad, y temas éticos. Una educación es verdaderamente “adecuada para la libertad” sólo si produce ciudadanos libres, no debido a la riqueza o al nacimiento, sino porque se saben dueños de sus propias mentes, dueños de su propio pensamiento y voz, y esto les confiere

⁶³ Véase nota 34.

una dignidad que está mucho más allá de la dignidad exterior de clase y rango (M. C. Nussbaum 2005).⁶⁴

Plantea Nussbaum, que sería catastrófico convertirse en una nación de gente técnicamente competente que haya perdido la habilidad de pensar críticamente, de examinarse a sí misma y de respetar la humanidad y la diversidad de otros, por lo tanto, es urgente tener currículos dirigidos a formar ciudadanos que puedan hacerse cargo de sus razonamientos, que puedan ver lo diferente y lo extranjero no como una amenaza que haya que resistir, sino como una invitación a explorar y comprender, expandiendo sus mentes y su capacidad de ciudadanía. Finaliza retomando de Séneca el final de su tratado sobre los efectos destructivos de la ira y el odio - "Mientras tanto, mientras vivamos, mientras nos encontremos entre los seres humanos, cultivemos nuestra humanidad."⁶⁵

Así mismo, J. Rawls sostiene que la educación permite a los seres humanos la capacidad de suscribir acuerdos o contratos y ser acreedores de justicia política a diferencia de las personas discapacitadas, en especial las que no pueden ser agentes o incapaces de acción, receptoras pasivas de prestaciones. Manifiesta que la base de la ciudadanía tiene que ver con los mínimos de justicia distributiva, liberalismo político o individualismo.

El término de ciudadanía para él, al igual que para Nussbaum es un concepto mediador, porque integra las exigencias liberales de justicia y las comunitarias de pertenencia, lo que significa igualdad de los ciudadanos en dignidad y disponibilidad a comprometerse con los asuntos públicos. Por tanto, una persona puede ser un ciudadano, un integrante normal y cooperador de la sociedad durante toda una vida, se plantea así, porque la sociedad no sólo se considera cerrada, sino un sistema o esquema de cooperación más o menos completo y autosuficiente, que da cabida a todas las necesidades y actividades de la vida, las concepciones del bien de las personas no están fijas, sino que se forman y desarrollan conforme van madurando, y pueden cambiar más o menos radicalmente en el transcurso de la vida (desde el nacimiento hasta la muerte). Es pues la

⁶⁴ Martha C. Nussbaum, Págs. 319 - 321

⁶⁵ *Ibíd.*, Pág. 327

educación en valores políticos, la que permite una sociedad bien ordenada, que refuerce el ideal de la razón pública, donde los ciudadanos la honren y cumplan con su deber de civilidad. Así mismo, una sociedad es una entidad que existe a perpetuidad; se genera y se reproduce a sí misma y a su cultura e instituciones a través de sucesivas generaciones, y no se puede esperar que sus asuntos tengan fin (Rawls 1995).⁶⁶

Nussbaum también reconoce en Dewey a un pensador gracias al cual hoy Sócrates aún permanece en la formación educativa, consideraba que el problema central de los métodos educativos era la pasividad que engendraban en los alumnos, donde sólo eran oyentes pasivos, donde las aulas eran espacios sólo para escuchar y absorber, esto no solamente impedía el desarrollo de facultades críticas, sino que las debilitaba; en una buena escuela, los alumnos aprenden a ser ciudadanos realizando proyectos en común con sus compañeros y resolviéndolos en conjunto, con un espíritu respetuoso, pero, al mismo tiempo, crítico. Su técnica iba más allá de que los alumnos aprendieran a argumentar sentados en sus pupitres, se trataba de una forma de vida compartida con los demás y en la búsqueda de respuestas a cuestiones concretas del mundo real, teniendo al maestro como guía sin imposición de autoridad externa.⁶⁷

Por ello, la educación y la ética se complementan recíprocamente, en tanto que la una dicta qué es lo que se debe hacer, en este caso la ética, y la otra nos muestra la forma o el modo en que podemos lograr lo planteado por la ética. La educación ha sido vista como un arte, y la ética como una ciencia práctica, pues se dedica al estudio de los actos humanos, en especial aquellos que se realizan libre y voluntariamente, por medio de ella podemos guiar nuestros actos, hacia aquellos que nos hagan más virtuosos y felices.

De esta manera, también convergen la educación y la empresa, toda vez que esta última se convierte en un espacio fundamental para la formación, donde la educación se sale de los espacios tradicionales como ha sido la escuela, para integrarse a la tarea educativa que tienen las

⁶⁶ John Rawls. *Liberalismo Político*; Trad. de Sergio René Madero Báez. México: Fondo de Cultura Económica, 1995, 8ª reimpresión, 2015. Págs. 39 - 45

⁶⁷ Martha C. Nussbaum. *Sin fines de lucro*,.. Págs. 96-98

organizaciones. En definitiva, son varios los escenarios en donde se puede brindar formación, y donde ésta puede estar orientada a diferentes objetivos de acuerdo con las necesidades de estas organizaciones, por lo que se hace necesario enunciar y analizar otros ambientes educativos.

2.3 LOS AMBIENTES EDUCATIVOS

Cuando se carece de educación, se está privado de disfrutar de todas aquellas actividades que enriquecen la vida y la hacen más divertida. Adam Smith citado por Nussbaum escribió, que la privación de la educación hacía que una persona estuviera “mutilada y deformada en una parte del carácter de la naturaleza humana incluso más esencial”. Así mismo, lo expresa Adela Cortina cuando se refiere a que educar es empoderar al otro y formar personas que puedan discernir cuál es el tipo de vida que los hace felices.

También Hannah Arendt nos plantea la educación como la natalidad, como ese nacimiento en términos de capacidad para comenzar algo nuevo y sorprendente que no estaba previsto. Arendt insistía en la idea de que, aunque los hombres tenemos que morir, sin embargo, hemos venido a este mundo a iniciar algo nuevo, en su tesis central que resume su filosofía de la educación plantea que *“la esencia de la educación es la natalidad, el hecho de que en el mundo hayan nacido seres humanos”* (Arendt 1996).⁶⁸

Cuando alguien nace se toma una iniciativa y se rompe la continuidad del tiempo, se empieza un proceso para llegar a ser, se está en un devenir en el que el nacido empieza a articular su identidad - del nacimiento a la muerte – en una cadena de inicios, acciones, novedades, es decir, es capaz de acción y creación. Para tratar de comprender esta perspectiva arendtiana es menester explorar lo concerniente a la fenomenología de la acción.

⁶⁸ Hannah Arendt. *“La crisis en la educación”*. en Entre el pasado y el futuro, Barcelona, Península, 1996, Pág.186

Arendt, en su libro de la Condición Humana, desarrolla sus ideas sobre la naturaleza de la condición Humana, plantea una arquitectura y fenomenología de la acción - como algo distinto de la actividad propia de la labor y la del trabajo o fabricación- y de la capacidad, que toda acción entraña, distingue entre “labor”, “trabajo” y “acción”. La primera la define como una actividad que corresponde a los procesos biológicos del cuerpo, por medio de la cual los seres humanos producen todo lo que necesitan para alimentar su organismo vivo, su “cuerpo”, por tanto, la labor abarca toda la existencia humana, mientras se está en el devenir de la vida, el hombre necesita laborar, pues el fin de la labor sería la muerte del organismo vivo. La segunda, trata de la fabricación de uno o varios objetos, cuando el objeto está terminado, el trabajo llega a su término, el fin del trabajo nada tiene que ver con el final de la existencia humana. Sin embargo, para Arendt la diferencia más significativa entre labor y trabajo radica en que la primera produce bienes de consumo, mientras que el segundo crea objetos de uso y su utilización no causa necesariamente su desaparición.

En *La Condición Humana* se encuentra la formulación más clara de la idea de natalidad en correspondencia con la acción como inicio, comienzo y novedad, en el análisis fenomenológico que Arendt hace, se refiere a las condiciones de la existencia humana, de las actividades humanas y de los espacios donde se desarrollan estas actividades. Plantea que dichas condiciones humanas son: vida, natalidad, mortalidad, pluralidad, mundanidad, tierra; las actividades - específicas de la vita activa – labor, trabajo, y acción; y los espacios de la vida privada y pública, todos estos diferentes conceptos se encuentran interconectados desde el nacimiento, durante el devenir de la vida, hasta la muerte, se reúnen con otros hombres en espacios públicos y espacios privados para establecer vínculos más estrechos como la familia y los amigos.

Además, plantea, que el hombre que tiene la capacidad para la acción es *Homo politicus*, su capacidad para laborar también lo hace *Homo laborans* y su tendencia al trabajo y a la fabricación lo hace *Homo faber*, el trabajo le proporciona un artificial mundo de cosas y su condición de posibilidad es lo que Arendt denomina la “mundanidad”.

La tercera, en cambio es la actividad a través de la cual revelamos nuestra única y singular identidad por medio del discurso y la palabra ante los demás en el seno de una esfera pública asentada en la pluralidad. Es por la acción que mostramos quiénes somos y damos así respuesta a la pregunta: ¿quién eres tú? La acción y el discurso están íntimamente relacionados debido a que el acto primordial y específicamente humano debe tener al mismo tiempo la respuesta a la pregunta planteada a todo recién llegado: “¿Quién eres tú?”. Ese descubrimiento de quién es alguien, está implícito tanto en las palabras como en sus actos.⁶⁹

La acción, está en estrecha relación con el discurso, con el poder de la palabra y el lenguaje, es la forma a través del cual nos insertamos en el mundo y esa inserción es como un segundo nacimiento cuyo impulso es el comienzo de poner algo en movimiento. Mediante la acción y el discurso, los hombres muestran quiénes son, revelan activamente su única y personal identidad, y hacen su aparición en el mundo humano⁷⁰ como posibilidad de un nuevo y radical comienzo, la acción humana es acción libre, basada en la libertad.

Si miramos el proceso educativo como un proceso de fabricación, esto es, como “trabajo” en lugar de como “acción”, dicha fabricación funciona según la lógica de la racionalidad instrumental, esto es, a partir de la relación medios/fines. “La cosa fabricada es un producto final en el doble sentido de que el proceso de producción termina allí..., y que sólo es un medio para producir este fin.”⁷¹

La educación desde el punto de vista de la fabricación, es un proceso reversible, se puede volver atrás, y el objeto fabricado se puede sustituir por otro objeto fabricado, puesto que son idénticos, como consecuencia de todo esto, Hannah Arendt sostiene que el drama no radica en la fabricación en sí misma, sino en la exportación de la fabricación a todas las facetas de la existencia, la generalización de la fabricación “donde el provecho y la utilidad son establecidos

⁶⁹ Hannah Arendt. *La condición humana*, ed. cit., 1993, Pág.202 [Cursivas son énfasis añadido]

⁷⁰ Ibid, Pág.203

⁷¹ Ibid, Pág.163.

como las normas últimas para el mundo, así como para la vida activa de los hombres que en él se mueven (Arendt 1995)".⁷²

Teniendo en cuenta los postulados de Arendt, donde *educar* no se puede entender como *trabajo* sino como *acción*, y partiendo de las características de la *acción*: pluralidad (alteridad), imprevisibilidad, novedad radical (nacimiento), irreversibilidad, fragilidad y, finalmente, narración. La acción educativa es la construcción del relato de una identidad, el relato de una vida, donde el ser humano se hace insustituible, único e irrepetible.

Retomando a Jacques Delors, con su propuesta de educación para toda la vida, y teniendo en cuenta la dinámica global, que obliga a que la formación sea un aspecto que no se pueda descuidar en el desarrollo de las personas y las comunidades, podemos ver lo que implica que la educación deba consentir con que se fructifiquen los talentos y capacidades, las cuales permitan a la persona responsabilizarse de sí misma, de su entorno y de su proyecto de vida. Por lo cual, se hace necesario aprovechar otros ambientes educativos que le posibiliten su formación más allá de las aulas de clase.

En la contemporaneidad, la escuela ha perdido presencia en la formación y socialización de las personas, sus prácticas, actores y modalidades han cambiado y traspasado sus muros para irradiar su función formativa y socializadora a otros ambientes, cohabita con otras instancias comunitarias y culturales que contribuyen a ello, como la casa, el barrio, la ciudad, los grupos urbanos, las redes informáticas, los medios de comunicación, la empresa, en correspondencia con ello, las grandes transformaciones de la educación en los últimos años suponen el establecimiento de nuevas modalidades y estrategias de formación y socialización.

Así las cosas, todos estos ambientes actúan sobre el ser humano, lo transforman y viceversa, esta reciprocidad es la que permite las relaciones de aprendizaje, donde cada uno se relaciona con otro y también con lo otro, relación que modifica a ambos, se educa el ambiente y

⁷² Hannah Arendt. "*Labor, trabajo, acción. Una conferencia*", ed. cit., 1995, Págs.101 - 102

se es educado por él; los ambientes pueden ser amigables, pueden ser potenciadores, posibilitadores, pueden ser vida, construcción, conciencia, obstáculo o destrucción, es así como el entorno natural moldea las costumbres de las personas, su economía, su forma de vida, en otras palabras, su cultura. Por todo esto, es importante hacer una aclaración de los términos de *ambiente y educación*, los cuales en relación posibilitan el desarrollo humano.

Según Daniel Raichvarg, citado por (Duarte D. 2003), la palabra “ambiente” data de 1921, y fue introducida por los geógrafos que consideraban que la palabra “medio” era insuficiente para dar cuenta de la acción de los seres humanos sobre su medio.⁷³ El ambiente se deriva de la interacción del hombre con el entorno natural que lo rodea, en una construcción activa y cotidiana, que involucra objetos, tiempos, acciones, relaciones, acuerdos y vivencias de sus participantes, es hábitat, nicho, construcción individual y colectiva. Se trata de una concepción activa que involucra al ser humano y, por tanto, involucra acciones pedagógicas en las que quienes aprenden están en condiciones de reflexionar sobre su propia acción y sobre la de otros, en relación con el ambiente (Martínez R. 2015).⁷⁴

Desde otros saberes, el *ambiente* es concebido como el conjunto de factores internos - biológicos y químicos- y externos -físicos y psicosociales- que favorecen o dificultan la interacción social. El *ambiente* debe trascender, entonces la noción simplista de espacio físico, como contorno natural y abrirse a las diversas relaciones humanas que aportan sentido a su existencia. Desde esta perspectiva se trata de un espacio que posibilite la capacidad de dialogar, de hacer y padecer en el contexto de una realidad que debe ser interpretada, pensada, narrada. Somos seres dotados de mente, somos un *cogito* descentrado, disperso y sumamente falible. Para lograr la comprensión de sí, debemos dar un rodeo reflexivo, y hemos de pasar a través de las estructuras objetivas de la cultura, la sociedad, la religión, el lenguaje, como seres interpretativos en busca de sentido y comprensión.⁷⁵

⁷³ Jakeline Duarte D. *Ambientes de Aprendizaje*. “Una Aproximación Conceptual. Estudios Pedagógicos”, N°29, Chile: Valdivia 2003, Págs. 97-113[Cursivas son énfasis añadido]

⁷⁴ Mayra Y. Martínez Rodríguez. *Enfoques conceptuales sobre ambiente laboral y desempeño docente*. Revista de Ciencias de la Educación Academicus: México, Oaxaca, Volumen I, Número 7, julio-diciembre 2015 Págs. 25-26

⁷⁵ *Ibíd.*...Pág. 26

Desde esta misma óptica, la clásica definición del ser humano como “animal racional”, como ser dotado de mente y de lenguaje, debe ser interpretada narrativamente. Porque precisamente nuestra mente crea esos productos culturales que son los libros, la escritura, los relatos; los cuales son además el espacio de interlocución que nos educa, nos forma, y transforma nuestra identidad dentro del intercambio entre hablantes, como lo ha declarado Charles Taylor:

Yo defino quién soy al definir el sitio de donde hablo, sea en el árbol genealógico, en el espacio social, en la geografía de los estatus y las funciones sociales, en mis relaciones íntimas con aquellos que amo, y también, esencialmente, en el espacio de orientación moral y espiritual dentro del cual existen las relaciones definitorias más importantes (Taylor 1996).⁷⁶

De esta forma cuando se piensa en el *ambiente* y la necesidad de potenciarlo, para posibilitar el desarrollo de la persona, cobra especial interés el reconocer las virtudes, los aportes y la función educadora de contextos diferentes a los limitados por muros de concreto, adobe, barro; dichos contextos como la familia, la ciudad, la comunidad, los grupos asociativos y también la calle a pesar de cumplir su misión calladamente, y al ser poco reconocidos por la fuerza que han tomado las instituciones escolares, pueden recobrar el lugar o estatus de espacios o ambientes educativos.

Es posible pensar la escuela en coherencia con una concepción de educación como un sistema abierto, en la medida en que se supone que su estructura y funcionamiento se realizan en un intercambio permanente con su contexto. Las interacciones permanentes y sustanciales implican que el afuera no sea algo ajeno o desconectado de ella y de los procesos que le son propios. Desde esta perspectiva, hablar de ambiente educativo, es concebir no una sumatoria de partes llamadas sectores, escenarios, actores, sino propender su funcionamiento sistémico, integrado y abierto.

⁷⁶ Charles Taylor, *Fuentes del yo*. “La construcción de la identidad moderna”, Barcelona, Paidós, 1996, Pág.51.

Nuevamente Arendt, nos aporta su pensamiento sobre la esencia de la educación la cual plantea como la natalidad, acontecimiento que se expresa es el nacimiento. Nacer es la expresión de todo comienzo-inicio, el recién nacido es novedad, es acontecimiento, interrumpe la tranquilidad, transforma, es una experiencia que obliga a pensar, que da qué pensar, y exige capacidad de comprensión.

El recién nacido es alguien que llega, al que hay que iniciar, acompañar, al que hay que acoger con hospitalidad, esta postura de bienvenida es una cortesía de la existencia y como tal se hace desde una postura ética, una *ética de la hospitalidad*, del *acogimiento*, del recibimiento. Cuando esta ética de la hospitalidad se perturba, o se destruye, entramos a una profunda crisis del acogimiento, la crisis se convierte en una crisis de la misma estructura de acogida.

Existen diversas *estructuras de acogida* como son: *la familia, la empresa, la comunidad política, la comunidad educativa*, las cuales pueden funcionar o no según la *ética de la hospitalidad*, de una ética que siempre evoca la manifestación o la presencia/ausencia del "otro".

En este sentido, la empresa puede convertirse en un ambiente educativo, para continuar desarrollando las capacidades y competencias que requieren sus trabajadores, y que por diferentes circunstancias entre ellas la *pobreza educativa* la cual se acentúa cada día, donde los salarios de los maestros no son satisfactorios, ni les permiten cubrir sus necesidades; esto ayuda a que se deterioren las condiciones de infraestructura educativa y de enseñanza, y descienda el perfil académico de la profesión del docente. Esta falta de recursos repercute en el estancamiento de los contenidos educacionales, el aparato educativo no se innova, sino que acentúa sus rasgos burocráticos y centralistas, desvinculándose de los problemas sociales del país y de los educandos, en este contexto, estos últimos, se encuentran con contenidos educativos obsoletos y tradicionales que no los capacitan para insertarse en la vida económica y social del país. Por tanto, la formación recibida, la mayoría de las veces no corresponde con los desafíos de las empresas de hoy, donde se requiere de capacidades y competencias para adaptarse a una vida profundamente cambiante e incierta, donde priman la automatización y la inteligencia artificial, donde el mayor reto para las organizaciones y los gobiernos no es crear nuevas oportunidades

laborales o nuevos trabajos, sino formar y capacitar a las personas para que se inserten en empleos donde lo puedan hacer mejor que los algoritmos. Si no se reflexiona frente a esta transformación tan drástica del trabajo a futuro, en poco tiempo no solo habrá personas desempleadas sino inempleables, este fenómeno daría una nueva clase social a la que Yuval Noah Harari describe en su libro *Homo Deus: A brief history of tomorrow* como “el surgimiento de la clase inútil”.⁷⁷

La mayoría de organizaciones hoy incursionan en un mercado competitivo, y centran sus intereses en la producción, donde a todas les es fácil producir, en cualquier lugar, con calidad y con unos costes similares. Si estas organizaciones continúan orientando sus intereses sólo al objetivo de producción, lo tiene bastante complicado y en el caso de que logren tener en algún momento una ventaja competitiva, esa ventaja competitiva será tan ligera, tan nimia y especialmente tan poco estable, que en la mayoría de casos fácilmente podrá ser rebasada y superada por sus competidores.

Todo lo contrario, a lo dicho en el párrafo anterior lo encontramos en las organizaciones que le apuesten a la diferenciación de la competencia, en base al valor agregado que supone tener un talento humano formado en capacidades y competencias de manera integral, estas organizaciones podrán tener una ventaja competitiva casi insuperable.

La formación es copártcipe del desarrollo, y éste debe involucrar las diversas dimensiones y capacidades humanas: la cognitiva ligada al pensamiento que nos permite las herramientas para saber lo que se hace, cómo y por qué se hace, la comunicativa al lenguaje, la social a la interacción o a las relaciones interpersonales, la valorativa nos permite tener presente la voluntad, la responsabilidad, los afectos, la sociabilidad y los sentimientos, y la práctica relacionada con la acción, la reflexión y consciencia de nuestros actos.

⁷⁷ Noah Harari Yuval. *Homo Deus: Breve historia del mañana*.

<http://www.elperiodico.com/es/ocio-y-cultura/20161010/entrevista-yval-noah-harari-homo-deus-5482036>

En un lenguaje más cotidiano, diríamos que la persona piensa, se comunica, ama, actúa e interactúa, y que la formación debe potenciarle todas estas capacidades y competencias para su pleno desarrollo. Para esto se requiere ir más allá de la adquisición de redes de información jerárquicas, se requiere sensibilizarla frente a los diversos problemas sociales e impulsarla a actuar en los diversos contextos para cualificar su convivencia y la vida en comunidad.

Todo lo anterior sólo es posible en las prácticas cotidianas, no basta con que estén enunciados los valores, éstos deben ser internalizados, introyectados por los trabajadores para que puedan tener significado, lo cual va formando la ciudadanía laboral como responsabilidad social de las empresas. En estos ámbitos laborales, los gerentes no solamente tienen los retos y las responsabilidades tradicionalmente asociadas, sino que una de las competencias requeridas hoy para aumentar los niveles de bienestar y satisfacción laboral es ser gestores de felicidad, entendiendo ésta como la capacidad para desarrollar las diferentes actividades laborales con sentido, conectarse con canales de fluidez, dar lo mejor de sí, contribuir a otros y a la sociedad, y al mismo tiempo sentirse conectado espiritualmente, es ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas tanto individuales como grupales.

Las empresas que llevan a cabo la gestión del talento humano en lo concerniente a la formación integral de sus trabajadores, y le apuestan al desarrollo de las capacidades y competencias para la vida, más allá de las competencias del saber, son las que pueden dar cuenta de una responsabilidad social empresarial. En la cotidianidad de las organizaciones comúnmente se encuentra que las personas ingresan por sus conocimientos y son despedidas por su comportamiento. Por lo que se requiere afianzar las capacidades y competencias del SER, las mismas que en la mayoría de las veces no cuentan con escenarios que faciliten su desarrollo, por lo tanto, es en los ambientes de socialización previos al ámbito laboral, donde las habilidades de comunicación, negociación, relaciones interpersonales, resolución de conflictos, autocontrol, adaptación al cambio, entre otras, se detectan y se desarrollan en el ejercicio práctico.

Nussbaum plantea que dichas habilidades sólo se cultivan con las humanidades, las ciencias sociales, las mismas que han dejado de interesar o ser prioridad en los ambientes escolares y universitarios, por considerar que no son rentables, de poca proyección futura, incluso han sido consideradas materias de relleno o de segunda categoría, “fáciles de estudiar” para quien no tiene unas buenas habilidades numéricas.

El reto de las organizaciones en nuestro contexto social es volver a apostarle a los valores fundamentales del bien ser para la ciudadanía, tenerlos como las principales fuentes que nutren el desarrollo del SER, es en este espacio *intrapersonal* donde se tejen las capacidades que van a permitir el desarrollo de los valores, de la integridad y coherencia para decidir y actuar, donde se dan procesos que incrementan el estado de consciencia, que posibilitan transformar las dificultades en oportunidades, donde se fortalece la coherencia y se da claridad al propósito de la vida, de quién soy y lo que quiero ser, es donde se da la transformación del mundo interno para poder servir al mundo externo, en este último se construye lo *interpersonal*, se desarrolla la capacidad de entender a otras personas, se establece la empatía y las relaciones interpersonales, se interactúa y se convive con ellas, así mismo, demostramos el interés y el cuidado del otro y de lo otro, creamos conciencia sobre el uso adecuado de los recursos en lo personal, laboral y social.

Aprender a monitorear los sentimientos para saber qué nos sucede, y llegar a entendernos y a tratarnos con respeto y compasión, nos fortalece en el logro del equilibrio y la satisfacción de nuestras necesidades emocionales, además que nos proporciona mecanismos de autorregulación, para evitar las reacciones desmedidas frente al diario acontecer de nuestras vidas, nos permite tener en nuestras manos las riendas de casi todas las situaciones, lo que redundará en un marcado bienestar emocional, por lo que se hace necesario desarrollar o fortalecer ambas inteligencias, las cuales se ejercitan en *lo social*, es en este componente donde se proyectan los valores y principios introyectados para el ejercicio de la ciudadanía, donde se propician entornos saludables, se regulan las emociones, se favorecen estados emocionales positivos en y con otros, se cuida la economía, se reconoce al otro en la alteridad, se cultiva lo social, se protagoniza en una conciencia del cuidado del medio ambiente, se aprende a mirar la

oportunidad en los momentos de adversidad o conflicto, y finalmente se toman decisiones éticas y se promueve la libertad consciente.

Cuando confluyen estas inteligencias, se piensa en la felicidad en el trabajo como un factor fundamental para el desarrollo de bienestar, para el florecimiento humano como la realización de las potencialidades y capacidades humanas - educación, trabajo y salud, entre otras - las cuales se convierten en un indicador además de la percepción de la felicidad en la organización; dicha felicidad es una co-responsabilidad entre empresa y trabajador. La responsabilidad final de la felicidad sigue siendo personal. La empresa no puede hacerse cargo de la felicidad de sus trabajadores, pero lo que, si puede hacer, es facilitar las condiciones organizacionales para el despliegue del bienestar psicológico y las fortalezas de las personas y los equipos de trabajo. La felicidad organizacional es una responsabilidad de la empresa, y la felicidad en el trabajo es una responsabilidad de los trabajadores. Somos co-responsables de la vida plena en el trabajo, la felicidad en el trabajo son las acciones individuales que las personas hacen para mejorar su bienestar o la percepción de felicidad que tienen en su organización.

Continuando con los aportes de Martha Nussbaum, en nuestro contexto regional, nacional y mundial, se ubica como principal tarea de los ambientes educativos, volver a una formación integral y humanista desarrollando mayores niveles de inteligencia intra e interpersonal, con una *pedagogía dialogante*, que nos posibilite reconocer las diferentes dimensiones humanas, el carácter contextual, cultural, histórico y social para el desarrollo de las capacidades y competencias ciudadanas generales, más allá de la información particular, para un mundo flexible, cambiante y diverso. Dicha pedagogía genera un cambio de tal magnitud, donde la persona que aprende nunca más en la vida volverá a ser la misma de antes, se da un verdadero aprehendizaje para el desarrollo humano que modifica nuestra estructura cognitiva, social, valorativa, comunicativa y práxica. Podremos decir, que el ser humano piensa, ama y actúa, por lo que, con una *pedagogía dialogante* se buscaría enseñar a pensar mejor, convivir mejor y actuar mejor. Es decir, hacer de todo hombre un ser más pensante, más amoroso y más actuante, eso implica un cambio profundo en los procesos valorativos, no basta con formar individuos con mejor competencia para el análisis valorativo, para despertar sentimientos y actitudes, para modificar los

actos. Se trata de formar seres más libres, más éticos, más autónomos, más interesados, más solidarios y más comprometidos consigo mismos y con los demás. Seres más integrales.

Una formación como lo dice el proverbio chino, para que se nos den cañas de pescar y no pescados trasnochados, cañas para interpretar, analizar, argumentar y transformar. Así mismo, se motive al interés por conocer, sobre todo en una época en la cual la educación no tiene límites de edad ni espacio, se inste al interés de pensar, sentir, actuar, interactuar y amar mejor. Es decir, humanizar al ser humano. Una educación para toda la vida, que tenga como reto, ayudar a conocernos más, enseñarnos a valorar y conocer a los otros, favorecer la tolerancia y el respeto por la diferencia, desarrollar la sensibilidad intersubjetiva, regular nuestras emociones y enseñarnos a expresar mejor nuestros sentimientos.

Actualmente, los diferentes ambientes: social, político, educativo, familiar, laboral, y este último en especial están ávidos de ciudadanos, se requieren personas equilibradas socio afectivamente que comprendan la vía de la interdependencia y la ayuda mutua como el camino a la convivencia, ya que difícilmente encontraremos una sociedad con mayor riesgo en estos ámbitos, dado que vivimos en unos tiempos y en una cultura en donde predomina la corrupción, la falta de gobernanza, el debilitamiento de la autoridad, la falta de cohesión, la inestabilidad y la poca comunicación familiar, una sociedad donde son dominantes la soledad, el aislamiento, la exclusión, la depresión y la ausencia de futuro, entre otros.

Por consiguiente, se requiere que la educación sea integral y fortalezca la parte ontológica de las personas, dado que, en la mayoría de los entornos, en especial en la esfera político-social, vemos a diario como nuestros dirigentes han dejado sus principios morales y éticos fuera de su vida práctica y del ejercicio profesional. Retomando a Nussbaum, no es suficiente con la formación técnica, hay que enfatizar en el formación para una vida práctica, para la acción, sólo en el ejercicio, en el trabajo colaborativo, la co-creación, se pueden lograr los objetivos tanto para el desarrollo humano como para el desarrollo organizacional, en este ambiente, se le debe brindar al trabajador una mayor formación en el SER, así mismo, se le debe ejercitar en su puesto de

trabajo a través de experiencias reales y prácticas con las situaciones que se viven en la organización en el día a día y en la resolución de problemas para el SABER HACER.

El verdadero desarrollo del aprendizaje o de la formación, es el que proviene de la realimentación o del feedback, de la observación e intercambio de roles, de los escenarios o espacios donde se les posibilita a los trabajadores en su cotidianidad laboral situar el aprendizaje en perspectiva de mejoramiento y crecimiento, además de reconocer la manera adecuada para transferirlo; por último, en una baja proporción EL SABER, dado que esta competencia en su mayoría se trae de la educación formal en cursos y aprendizajes en el aula.

Algunas empresas comprometidas con el desarrollo del talento humano, cada vez ven la necesidad de modificar las formas, los ambientes de trabajo, incluso han cambiado su cultura organizacional, para mostrarse receptivas ante la necesidad de favorecer el equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo personal, para propender por una mejor calidad de vida, donde el trabajo no sea solamente una manera de distribuir el poder del consumo, intercambiar horas de tiempo y esfuerzo para ganar dinero y lograr sobrevivir, sino que sea también una fuente importante como facilitador de la individualidad, identidad y satisfacción de las personas, como componente de la integración social, determinante del carácter de la sociabilidad, del acceso a los bienes y servicios y aumento del bienestar, que sea un propósito para las personas en la sociedad, en otras palabras. El trabajo para darle sentido a la vida, no para ganarse la vida.

2.4 LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN EN EL MODELO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA.

Toda acción educativa se sustenta en una concepción filosófica de hombre, donde éste es su punto de partida, todo lo que es y lo que es posible que llegue a ser depende de su interacción, de sus facultades y de sus vivencias, o sea su vida misma, por ello vivir es estar en acción como unidad sustantiva, la cual, mediante el intercambio se va haciendo a sí misma, se va moldeando, va aprendiendo de la relación con su entorno. El hombre no vive solo, sino que convive, esto es, que su vida forma parte de la vida de otros y por consiguiente aprende de otros.

De ahí la importancia de una educación integral donde se le considere como totalidad potencial, posible de desarrollo y evolución; esta ha sido la intención de la educación a través de la historia.

Desde la **antropología cristiana**, el ser humano es comprendido como realidad integral, un microcosmos que expresa la síntesis de todo el universo y que, por consiguiente, está en íntima relación con la naturaleza. Y establece que el ser humano como persona integra las dimensiones espirituales, racional, y social, y que, en cuanto tal, es un ser abierto al cosmos y a la naturaleza para transformarla y perfeccionarla. De la misma manera, es un ser responsable y libre, con capacidad de decisión y de acción respecto a sí mismo, a los demás y a la naturaleza que le rodea. De esta manera es un ser que construye su historia y la historia de la humanidad, de las culturas y de los tiempos que le corresponde vivir (Universidad Pontificia Bolivariana 2016).⁷⁸

Sin embargo, encontramos que también en la historia del hombre ha existido una tensión permanente entre la formación integral y la educación fraccionada. Cuando la educación no aborda la totalidad del ser, parcializa el proceso de formación consciente, porque su núcleo gira en torno al saber estático, saber que dista del saber como *sophia*, como deleite y saber (sabiduría para los griegos), estático porque es la repetición fría, despersonalizada de una serie de datos que no tocan ni a quien los emite, ni a quien los recibe.

Las consecuencias de este proceso de educación-aprendizaje son nefastas tanto para el ser humano, como para el desarrollo de la sociedad y el saber mismo; progresivamente este tipo de educación-aprendizaje fraccionado va logrando que la persona pierda el amor y el interés por el conocimiento y, lo más grave, no aprenda a construirse (formarse) en el amor a sí mismo. En la medida en que no es consciente de su construcción, cada vez va perdiendo su potencial, se va limitando, se va volviendo esclavo del otro que no reconoce y llega un momento en que pierde toda noción de su propia esencia como ser integral, se reconoce lleno de vacíos y, en consecuencia, toma decisiones y actúa.

⁷⁸ Universidad Pontificia Bolivariana. Proyecto Educativo Institucional. Acuerdo N°. CDG N°.08/2016. Aprobado por el Consejo Directivo General, Pág. 23

La misión, entonces, de una buena educación será a través de la enseñanza, permitir que el ser humano desarrolle sus capacidades logrando así apropiarse de la realidad y de sí mismo, alcanzando progresivamente niveles más elevados de autoconciencia; ésta a su vez será el camino para mantener el interés, en el sentido de *Inter-esse*, que significa entre seres; interés por sí mismo, por el otro y lo otro.

Es en este sentido, que la universidad orienta su misión, y su compromiso por la formación integral, centra su fundamentación en la persona humana, y plantea que este es su más calificado propósito, iluminado siempre por los valores y principios del humanismo cristiano, desde el cual es posible la formación de personas, preparándolas para asumir y afrontar su propia existencia y comprometerse en la construcción y el desarrollo del país. Se trata entonces de entregar profesionales excelentes, pero sobre todo personas íntegras en el sentido más auténtico de la palabra, que estén capacitadas para “aprender a aprender”.⁷⁹

Así mismo, está explícito en la *Ex Corde Ecclesiae*, que la Universidad Pontificia Bolivariana, en su identidad y misión como Universidad Católica, es una comunidad académica, que, de modo riguroso y crítico, contribuye a la tutela y desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural, para el progreso de las personas como de la sociedad;⁸⁰ esta declaración, la convierte en el escenario ideal para posibilitar el desarrollo del talento humano de una manera integral, demostrando y ratificando que las personas cuando desarrollan su proyecto de vida y expanden sus capacidades, generan niveles de satisfacción que van íntimamente relacionados con su desempeño, por lo que éstas se convierten en la inversión más importante que tiene una organización, a la vez que posibilitan el desarrollo de la misma, su estabilidad y su permanencia en el tiempo.

⁷⁹ “Debe darse la preferencia a aquellos medios que facilitan la integración de la formación humana y profesional con los valores religiosos a la luz de la doctrina católica, con el fin de que el aprendizaje intelectual vaya unido con la dimensión religiosa de la vida.” *Ex Corde Ecclesiae* Normas Generales Artículo 6, parágrafo 1.

⁸⁰ *Ex Corde Ecclesiae*. Págs.7- 8

Lo anterior permite pensar las organizaciones como otros espacios de formación diferentes a la escuela que potencien el desarrollo humano, no solamente del trabajador sino también el de su núcleo familiar, espacios que son fundamentales para la construcción y la transmisión de valores, elementos indispensables para la democracia y la ciudadanía, donde se aprenda a respetar al otro en su alteridad, a buscar la justicia, la solidaridad, el progreso social, potenciar las habilidades y capacidades para el servicio de todos y la resolución de problemas, para adaptarse a los diferentes cambios del entorno y del mundo, así como, para atender conjuntamente los graves problemas de nuestro tiempo.

La intención que se busca con el desarrollo e impacto en las anteriores tareas es finalmente alinear la gestión del talento humano con la estrategia de la organización, a través de los procesos de formación y capacitación, para posibilitar a los trabajadores su desarrollo integral, pues son éstos los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se perciben en la fuerte competencia local, nacional e internacional. Es imprescindible resaltar que no se administran personas ni recursos humanos, sino que se administra con las personas, concibiéndolas como agentes activos y proactivos dotados de emociones, inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales.

Por lo anterior, la Universidad Pontificia Bolivariana se convierte en un espacio privilegiado, teniendo presente su tradición y fortaleza educativa, para continuar posibilitando ese desarrollo integral, a esto podremos dar un valor agregado, como es el apoyo incondicional que prestan algunas empresas y en especial esta institución educativa al desarrollo del trabajador, independiente de los beneficios que pueda recibir en contraprestación, evidentemente estos últimos son los más escasos en el entorno organizacional. Sea cual sea el escenario es importante destacar que la continua formación de las personas es trascendental, aporta a su crecimiento y al de la organización, así como también genera un sentido de compromiso del trabajador hacia el empleador, al ver sus ambiciones personales y profesionales apoyadas en el mismo espacio donde se desenvuelve.

La formación continua en las organizaciones se convierte hoy en día en una obligación, para conseguir que el talento humano sea más eficaz, flexible y se adapte a los múltiples cambios que así lo exigen, poco a poco más compañías se van sumando a la idea de ofrecer una formación integral con énfasis en la parte ontológica a sus empleados y directivos con la intención de tener trabajadores mejor preparados y más capacitados desde el SER para afrontar cualquier tipo de reto con el cual se encuentren tanto en la vida personal como en los ámbitos laboral y social.

En consecuencia, la política de talento humano en la universidad está orientada a la promoción, transformación y desarrollo social y humano de sus trabajadores, dentro de la concepción del humanismo cristiano, como soporte para la innovación y el fortalecimiento institucional. Para ello, promueve un sistema integral del talento humano con un Modelo Integral de Capacidades y Competencias (MICC), con la intención de generar una cultura de equidad y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, en concordancia con la misión y visión institucional.

Para el logro de estos objetivos, la institución orienta los subprocesos de selección y contratación, formación y desarrollo, la gestión integral del desempeño, el bienestar y la calidad de vida del empleado a la luz de los perfiles y responsabilidades de los cargos, en condiciones organizacionales tendientes a retener y motivar su talento humano. Este Modelo Integral de Capacidades y Competencias (MICC) guarda relación con el perfil del Bolivariano,⁸¹ con su Misión, Visión, Principios y Valores Institucionales, permite integrar las Capacidades y Competencias relacionadas con el SER como son los valores, las actitudes, comportamientos, personalidad; con el SABER como los conocimientos disciplinares y de gestión; y con el SABER HACER como las habilidades innatas o fruto de la experiencia y del aprendizaje técnico, en los diferentes subprocesos mencionados anteriormente. Dicho Modelo Integral propicia la conformación de escenarios que permitan integrar líneas de reflexión, de investigación y de acción, además de

⁸¹ “El bolivariano se define como aquella persona íntegra que tiene conocimientos, competencias, actitudes y valores, comprometidos con la sociedad y con la Universidad dentro del marco del humanismo cristiano. Como aquella persona integral que investiga y que lleva sus conocimientos a la práctica, que sabe articular todas sus competencias: cognitivas, socio-afectivas y comunicativas. Como el líder social comprometido con el progreso espiritual y material de su región y del país”. Proyecto Institucional, Universidad Pontificia Bolivariana, Acuerdo CD-01 del 19 de marzo de 2004.

constituirse en una importante oportunidad para la construcción de un paradigma del desarrollo, menos mecanicista y más humano.

De los subprocesos del talento humano mencionados, la formación se convierte en el subproceso más importante como posibilitador del desarrollo del trabajador. Para ello la universidad cuenta con el Programa de Cualificación y Desarrollo del Talento Humano, el cual sirve de escenario para formar, capacitar, entrenar a la comunidad laboral, y mejorar sus prácticas para un óptimo desempeño personal, profesional y laboral.

Para alcanzar este propósito el programa promueve actividades de Educación Formal y Educación Continua con facilitadores que legitimen los principios y valores institucionales; además diseña y programa experiencias de aprendizaje, las cuáles permitirán la gestión del conocimiento, y se podrán plasmar en producción de riqueza material y espiritual a través de la creación, co-creación, mejores prácticas laborales, compartiendo experiencias personales que sensibilicen y aporten al proyecto de vida de los empleados de la Universidad, en estrecha correlación con el Modelo Pedagógico Integrado.⁸²

Dicho programa de formación, se desarrolla de manera flexible y pertinente. Su flexibilidad es visible en las rutas de formación que posibilitan a los empleados construir su propio perfil formativo, teniendo en cuenta las diferentes experiencias de aprendizaje tanto técnico como para el desarrollo de capacidades para la vida. Posibilita las relaciones entre áreas de conocimiento, ciclos para combinar la secuencia de la formación, además se incluyen diversos espacios y metodologías variadas que permitan generar aprendizajes para articular el conocimiento con la acción.

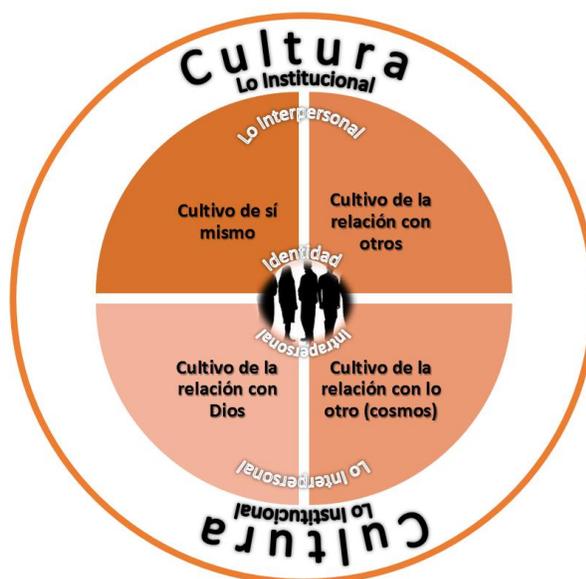
La pertinencia radica en el hecho de que los dominios, los núcleos integradores y las rutas, con sus respectivas experiencias de aprendizaje, han sido construidos con base en las necesidades detectadas en los perfiles de ingreso de los nuevos trabajadores, las evaluaciones

⁸² Universidad Pontificia Bolivariana, Modelo Pedagógico Integrado, 2009.

del desempeño, los diagnósticos de clima institucional y riesgo psicosocial, y expectativas expresadas por la comunidad laboral.

En correspondencia con el Modelo Pedagógico Integrado,⁸³ el cual se fundamenta en el humanismo cristiano como concepción filosófica, que busca la plena realización de la persona, de su ser y su vida, su sentido y su futuro en el marco de los principios cristianos.⁸⁴ Se encamina hacia la búsqueda del bien común trascendente para mejorar la vida humana, se orienta al goce de la cultura y el espíritu, respeta la libertad, comprende la igualdad entre las personas, valora la justicia como fuerza de conservación de la comunidad política.

El humanismo cristiano se configura en el contexto para la formación de las capacidades humanas referidas a la vida, la ética y la estética, para comprender a la persona a partir de sus derechos fundamentales, el despliegue de la razón, el desarrollo de la racionalidad; las relaciones consigo mismo, con los otros, con lo otro (el cosmos) y con Dios. Siendo éstas las cuatro dimensiones fundamentales de la cultura, centradas en la educación para el cuidado como una práctica social cotidiana.



Fuente: Elaboración propia y del equipo de Desarrollo de Personal – Gestión Humana UPB.

⁸³ Universidad Pontificia Bolivariana, Modelo Pedagógico Integrado, 2009.

⁸⁴ Consejo Pontificio de la Cultura- UNESCO. (1999). Un Nuevo Humanismo para el Tercer Milenio. París.

- **El Dominio: La Identidad**, plano Intrapersonal

Núcleo Integrador: La Cultura, plano Institucional. Constituye el fundamento de la identidad de la UPB, según el Papa Juan Pablo II “cultura no hay sino una, la humana, la del hombre y para el hombre”.⁸⁵ También es concebida como la que “caracteriza al ser humano y lo distingue de los demás seres, no menos claramente que la razón, la libertad y el lenguaje”.⁸⁶

- **Rutas: plano Interpersonal: Cultivo de sí:** Como fundamento para la relación con los otros, con lo otro y con Dios. Implica el autoconocimiento, la regulación de las emociones, temores, deseos e intereses, la capacidad de introspección para reconocerse como un ser en desarrollo, con talentos, que se interesa por su propio conocimiento. Implica la construcción de una identidad consciente y singular.

- **Cultivo de la relación con los otros:** El desarrollo de capacidades personales y sociales, que posibiliten establecer vínculos mediante un lenguaje propositivo, constructivo, que posibilite el cuidado de la palabra, y en consecuencia permita el aprendizaje colaborativo, el autoaprendizaje, y conlleve a la conformación de un liderazgo consciente y el cuidado de los otros evidenciado en un impacto positivo del desempeño de los trabajadores.

- **Cultivo de la relación con lo otro (El cosmos):** El desarrollo de capacidades que implican una comprensión significativa y global del entorno, una mirada de integralidad inseparable de la persona, generando armonía consigo mismo y con todos los seres de la creación, que lleva a la coherencia entre el pensar, el sentir y el actuar.

- **Cultivo de la relación con Dios:** Pretende el desarrollo de las capacidades que promueven la relación de inmediatez de la singularidad con dicha trascendencia, como la razón de ser de su existencia.

⁸⁵ Juan Pablo II, Ex Corde Ecclesiae, No. 3. 1990. Proyecto Educativo Institucional, Pág. 43.

⁸⁶ Juan Pablo II, discurso Juan Pablo II a rectores, profesores y estudiantes de Universidad de Coímbra. 1982

Es de reconocer que la pertinencia en la formación, posibilita la equidad entre las habilidades y la puesta en práctica de los conocimientos, según la premisa del saber y el hacer (saber hacer). Con ello la organización puede orientar a sus trabajadores según sus competencias, brindar espacios de aprendizaje que conlleven al crecimiento personal, a mejorar su desempeño a través de las decisiones que se adopten en la ubicación en sus puestos de trabajo, y a la preparación para el desempeño de la labor asignada.

Por consiguiente, es importante que se pueda ver a la organización como un organismo social, donde las personas no pretendan sólo obtener dinero para su supervivencia, sino que aprendan a integrarse con los demás, a través de las relaciones humanas, de la afiliación y satisfacción en el trabajo, además que la empresa pueda tornarse al lado de la familia y de la escuela como otro ambiente determinante para la socialización.

Las diez capacidades centrales propuestas por Nussbaum sólo pueden desarrollarse a través de la formación y la educación integral, y desplegarse en todos los escenarios de la vida y en especial en el entorno organizacional a través de las rutas de formación y experiencias de aprendizaje, que conlleven al fortalecimiento del SER a través de los cuatro cultivos: del sí mismo, de la relación con los otros, con lo otro y con lo trascendente.

Siguiendo esta misma línea con los aportes de Nussbaum, una sociedad que quiera promover las capacidades humanas debe apoyar y potenciar el desarrollo de las capacidades internas, ya que estas están condicionadas por el entorno, es a través de la educación, de potenciar la salud física y emocional, de la atención, el amor de la familia, de la implantación de un sistema educativo, u otras medidas como se ayuda al *florecimiento humano*.⁸⁷, entendiéndolo como la realización de las potencialidades humanas, no debe confundirse con la abundancia material, aunque Nussbaum aclara que el florecimiento humano abre una fuente de reflexión que nos compromete a ver problemas como el de la pobreza y la desigualdad, desde una perspectiva mucho más extensa y, también, bajo la lupa de varias disciplinas, donde los sistemas políticos y económicos realmente tengan como meta

⁸⁷ Nussbaum, *Crear capacidades*, [Cursivas y negrillas énfasis añadido] Pág. 41

superar la pobreza y combatir la desigualdad, dado que la pobreza y la desigualdad no sólo perjudican el poder adquisitivo de las personas sino también, lo que es peor, su capacidad de alcanzar las metas que se han propuesto. Lo que Nussbaum piensa es que cualquier legislación y planificación pública debería propiciar el desarrollo de *las capacidades humanas centrales*.⁸⁸

Así mismo, Amartya Sen sostiene que el objetivo del desarrollo no es sólo mejorar en cuestiones materiales, sino además hacerlo en los ámbitos de la esperanza de vida y la cultura.⁸⁹ En sus propuestas teóricas utiliza la palabra “capacidad”, sobre el bienestar, como la ventaja que posee una persona para efectuar actos valiosos y como aquello que las personas son capaces de hacer y ser en el marco de una vida humana digna (M. C. Nussbaum 2013).⁹⁰

Por su parte, el trabajo debe reinterpretarse, no quedarse solamente como un medio para las sociedades que funcionan bajo el sistema económico dominante, siendo una manera de distribuir el poder del consumo, un medio para lograr el sustento, cubrir costos y saciar necesidades básicas, en otras palabras continuar siendo el principal medio de ingreso y de sustento ciudadanos; sino también, tornarse en una fuente o cimiento importante de identidad personal, un vehículo insustituible de participación social y política, una forma de educación y de humanización, que motiva a la comprensión de la persona de manera integral con sus capacidades y competencias desde el ser, el saber y el saber hacer, con un sentido más profundo que está más allá del intercambio de horas de tiempo y esfuerzo, para ganar dinero y lograr sobrevivir. Trabajar significa ser parte funcional de la sociedad, sentirse humanamente útil y llevar a cabo un propósito y un proyecto de vida.

⁸⁸ Paulette Dieterlen. *Cuatro enfoques sobre la idea del florecimiento humano*. Instituto de Investigaciones Filosóficas, Universidad Nacional Autónoma de México, México-Distrito Federal. 2006, Págs. 392-401 [Cursivas y negrillas énfasis añadido]. paudie@filosoficas.unam.mx

⁸⁹ Oscar Contardo., “Amartya Sen, Premio Nobel de Economía: El Nobel Abandonó Chicago”, en El Mercurio, cuerpo de Artes y Letras, P. E-10, Santiago de Chile, domingo 25 de octubre de 1998.

⁹⁰ Martha C. Nussbaum. *¿Hacia una justicia sin fronteras? El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum y los límites de la justicia*. Revista Internacional de Filosofía, n° 58, 2013, Págs. 51-68

Cuando las empresas se preocupan por preparar y educar su talento humano, pueden contar con personas eficientes. Las personas eficientes hacen empresas eficientes, un trabajador satisfecho y saludable es más productivo y feliz, de ahí que se pueda hablar de felicidad organizacional, la cual está basada en la premisa de que trabajar en el bienestar de las personas impacta directa y positivamente en la gestión y en la productividad de la organización.

Es importante aclarar que esta felicidad no es un estado de euforia constante o perpetua, sino más bien un estado de equilibrio, que inicia con la identificación del propósito de vida de la persona, es decir, esa razón que da la fuerza vital necesaria para alejarse del núcleo familiar e ingresar a un espacio en donde pondrá sus capacidades y habilidades en juego, para probarse como ser integral y no sólo como un componente más de la cadena del engranaje productivo. Es estar orgulloso de quien se es cada día. Así las cosas, para ser feliz se requiere de un cambio de actitud, de una forma de ver la vida, en la que es nuestra responsabilidad tomar acción o no para que ello ocurra. Por tanto, se necesita de una recodificación cognitiva, lograda a través de una formación integral centrada en el ser, generando un estado de ánimo positivo y una promoción de la flexibilidad cognitiva, la cual posibilita a la persona mayor flexibilidad para modificar su hacer (y por ende su obtener). Igualmente, al concentrarse en sus valores fundamentales, una organización se vuelve mucho más flexible para modificar sus estrategias (y por ende sus resultados). Esta flexibilidad no es simplemente una buena idea; en un mundo en permanente cambio, es un requerimiento vital para la supervivencia de ambos, trabajador y empresa.

Con esta formación, preparación o entrenamiento en la parte intrapersonal, se propicia un proceso fundamentalmente liberador del sufrimiento y de las creencias condicionantes que limitan en muchos aspectos la vida personal como laboral. Se posibilita el contacto con los recursos y con la capacidad de intervenir, alcanzando mayor bienestar y efectividad en el logro de los objetivos, se desarrolla más la actitud y la aptitud para generar nuevas ideas, crear nuevas posibilidades, descubrir nuevos significados, inventar nuevos caminos, encontrar nuevas conexiones, ya sea a nivel individual

o en lo social. Así fue declarado en el siglo XVIII, por los padres del utilitarismo John Stuart Mill y Jeremy Bentham quienes decían que la “felicidad se encuentra en las acciones que lleven a una felicidad mayor”. Es decir, que la felicidad aparte de ser una práctica constante también incluye hacer feliz a los demás, dado que somos seres en relación, donde la felicidad pasa de ser un proyecto individual a uno colectivo, ya que requiere del esfuerzo de todos.

La formación en el ser o en lo ontológico nos posibilita hacernos cargo de las paradojas que existen en las organizaciones actuales, en donde las transformaciones ya sean generacionales, tecnológicas, comerciales o corporativas siempre han estado, con la diferencia de que ahora son más frecuentes, y varias de ellas se puedan dar simultáneas y con alto impacto para las organizaciones y en especial para el talento humano, alta efectividad junto a altas dosis de sufrimiento; especialización técnica junto a entornos de trabajo tomados por la desconfianza; altas posibilidades tecnológicas y de recursos para enfrentar el futuro junto a estados de resignación.

En la actualidad las necesidades de formación son cada vez más importantes y no basta con haberse formado profesionalmente, también es esencial actualizar y profundizar en los conocimientos adquiridos de forma continuada. La rutina diaria, el cumplimiento de objetivos y la “falta de tiempo” nos lleva a dejar en último plano algo tan importante como es renovar los conocimientos, tanto de los trabajadores como de los propios directivos, la formación continua es una de las tareas más importantes a llevar a cabo en las empresas. Si bien es cierto que la experiencia diaria nos enriquece y ayuda a cumplir las expectativas marcadas, se hace necesario que se cambien los paradigmas de algunas organizaciones acerca de que la formación es una pérdida de tiempo o un gasto para la empresa, todo lo contrario, es una inversión a largo plazo, un beneficio no sólo para el trabajador, sino también para la empresa, ya que para ambos supone el desarrollo de capacidades para enfrentar los retos del futuro.

La formación se ha transformado en una tendencia en las empresas hoy. Poco a poco más organizaciones se van sumando a la idea de ofrecer formación humana a sus empleados y directivos, en especial en habilidades no cognitivas con la intención de tener trabajadores mejor preparados y más capacitados para afrontar cualquier tipo de reto con el cual se encuentren, en especial el de un sistema de valores, de ética y de transparencia en las actuaciones y otras conductas

de cumplimiento obligado que no son posibles si no existe un esquema de valores en la persona, la buena marcha de una organización no se puede dar linealmente por decreto; depende del sistema de valores de las personas que la conforman y de su nivel de compromiso.

Bernardo Klisberg reconocido mundialmente como fundador de una nueva disciplina conocida como la Gerencia Social, y pionero de la Ética para el Desarrollo, el Capital Social, y la Responsabilidad Social Empresarial, declara que una de las inversiones más rentables de fin de siglo es el rubro de la educación: “Formar capital humano implica invertir sistemática y continuamente en áreas como educación, salud y nutrición entre otras. A finales de siglo la inversión en educación se ha transformado en una de las de más alta rentabilidad (Klisberg 1998)”⁹¹, dicha educación se debe fundamentar en sistemas rigurosos que deben poner en práctica los aprendizajes obtenidos; las instituciones formadoras deben someterse a un proceso de revisión de la calidad de la enseñanza ofrecida, despojando el acto educacional de cualquier sospecha de mercantilismo académico. Toda educación ha de partir de una fundamentación axiológica. El sistema de valores es la esencia de la educación, por tanto, se deben promocionar y reforzar, son estos valores los que el egresado va a aportar a las organizaciones, llámense núcleo familiar o empresa, con el fin de hacerla crecer.

El desafío de las organizaciones es comprender que cuando se hace referencia a los valores, tiene mucha importancia la manera como actuamos, más de lo que pensamos y decimos, para que los valores tengan sentido en los equipos humanos, es indispensable que sus miembros compartan el significado explícito de los valores propuestos. Los valores en las organizaciones necesitan tener un sentido práctico, contener una clara utilidad para todos sus integrantes, deben ser conocidos, comprendidos y puestos en práctica por todos los miembros, para no convertirse en buenas intenciones publicadas en un cuadro que no cumpla ninguna función.

Las organizaciones deben procurar el desarrollo del trabajador en materia de formación y educación en especial en aquellas áreas donde el país todavía no es competitivo; una persona con capacidad para actualizarse es una gran inversión no sólo para una organización en particular sino

⁹¹ Bernardo Klisberg. Repensando el Estado para el Desarrollo Social. Más allá de dogmas y convencionalismos. Universidad de Costa Rica. Lección inaugural Primer Ciclo Lectivo de 1998, 25 de mayo de 1998, Pág.11

para el país en general. El progreso de la nación se sostiene y fortalece mediante la educación de las personas y para ello deben brindárseles las posibilidades para el desarrollo de capacidades y competencias.

Finalmente se puede decir que la educación y la formación continua beneficia la igualdad de oportunidades y la promoción personal y profesional, a la vez que facilita al trabajador prepararse para la toma de decisiones y para la solución de problemas, para el logro de las metas individuales, además se constituye en una garantía parcial de estabilidad laboral dentro la organización, elevando el nivel de satisfacción en el puesto de trabajo y generando sentido de pertenencia e integración con ésta.

La educación es el puente de acceso al desarrollo de las capacidades, las cuales conciben a la persona como un fin en sí misma, no se pregunta solamente por su bienestar total o medio, sino también por las oportunidades disponibles, por su calidad de vida partiendo de la pregunta ¿Qué es capaz de hacer y de ser cada persona?, así mismo, por las oportunidades que ayuden al florecimiento humano como se abordarán en el siguiente capítulo.

3 FUNDAMENTACIÓN DE LAS CAPACIDADES Y COMPETENCIAS

3.1 LAS CAPACIDADES

Para dar inicio al enfoque integral de las capacidades propuesto por Martha C. Nussbaum, es menester retomar sus declaraciones: Para empezar, la renta y la riqueza no son buenos indicadores representativos de lo que las personas son realmente capaces de hacer y de ser, el dinero no es más que un instrumento, debemos hacernos las siguientes preguntas ¿Qué son las personas realmente capaces de hacer y de ser?, ¿Cuáles son las oportunidades reales que la sociedad les ha dado para actuar y para elegir?, en esta misma línea se hará alusión a lo que han debatido durante un buen tiempo filósofos como J. Rawls, economistas como Amartya Sen Kumar y científicos sociales como Gerald Allan Cohen, Erik Allardt, Robert Erikson, Thomas M. Scanlon, para referirse a lo que es la calidad de vida humana, la cual debe ser valorada a través de varios criterios que no se pueden pasar por alto y que cada uno describe de manera particular, para finalmente concluir que el termómetro con el que se mide actualmente la calidad de vida es el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita, el cual se queda corto con relación a lo que se requiere saber con la distribución de esos recursos y lo que éstos hacen en la vida de las personas, concluyen además que es una manera burda e incompleta de medir la calidad de vida, y que estas medidas siguen utilizándose ampliamente en la política pública de nuestros Estados.⁹²

3.1.1 Martha Craven Nussbaum

Si bien los autores antes mencionados han hecho sus aportes al tema de las capacidades, es Martha Nussbaum quien argumenta por qué es que prefiere utilizar el término “*capacidades*” al de “*capacidad*”, para enfatizar que los elementos más importantes de la calidad de vida de las

⁹² Martha C. Nussbaum. y Amartya Sen Kumar (Comps), *La calidad de Vida* / Compiladores; trad. De Roberto Ramón Reyes Mazzoni, (México: FCE, 1996), cuarta reimpresión en el 2004, Págs. 7 – 9

personas son plurales y cualitativamente distintos: la salud, la integridad física, la educación y otros aspectos de las vidas individuales no pueden ser reducidos a una métrica única sin distorsionarse.⁹³

El enfoque de *las capacidades* puede definirse como una aproximación particular a la evaluación de la calidad de vida y a la teorización sobre la justicia social básica partiendo de la pregunta ¿Qué es capaz de hacer y de ser cada persona?, este enfoque concibe a cada persona como un fin en sí misma y no se pregunta solamente por el bienestar total o medio, sino también por las oportunidades disponibles para cada ser humano, está centrado en la elección o en la libertad, a estas capacidades Nussbaum las ha definido como **capacidades combinadas**: son la totalidad de oportunidades de que dispone una persona para elegir o para actuar en una situación política, social o económica específica, además defiende que el bien más importante que la sociedad debería promover para sus gentes son un conjunto de oportunidades o libertades sustanciales que las personas pueden elegir, luego llevar o no llevar a la práctica, por lo tanto, es un enfoque que permite la autodefinición de las personas, además de ocuparse de la desigualdad y de la injusticia social y en especial de la discriminación o marginación de las personas.

Si bien las características de una persona como son sus rasgos de personalidad, sus capacidades intelectuales y emocionales, su estado de salud, y de forma física, su aprendizaje interiorizado o sus habilidades de percepción y movimiento, son relevantes para sus “*capacidades combinadas*”, es importante distinguir que esas características son sólo una parte de éstas últimas.

También denomina a las **capacidades internas**: como los estados de la persona que no son fijos sino fluidos y dinámicos, y que se deben diferenciar del equipamiento innato que trae cada persona, se trata más bien de los rasgos y las aptitudes entrenadas y desarrolladas, en muchos casos, en interacción con el entorno social, económico, familiar, y político, también las ha denominado habilidades, las cuales sólo requieren de tiempo y preparación.

⁹³ Nussbaum, *Crear capacidades*. Propuesta para el desarrollo humano. Ed. Paidós Estado y Sociedad, Barcelona España, 2012, ed. 1ª Colombia, 2015. [Cursivas son énfasis añadido] Págs. 37-38

Siguiendo estas líneas, una sociedad que quiera promover las capacidades humanas debe apoyar y potenciar el desarrollo de las *capacidades internas*, ya que estas están condicionadas por el entorno, es a través de la educación, de potenciar la salud física y emocional, de la atención y el amor de la familia, la implantación de un sistema educativo, u otras medidas como se ayuda al florecimiento humano.⁹⁴

Igualmente Nussbaum plantea que debe haber un modo para referirse a las facultades innatas, tanto si son nutridas posteriormente como si no y en ese sentido se puede emplear el término de **capacidades básicas**, las cuales pueden nutrirse desde la relación materna y toda la experiencia prenatal, estas *capacidades* son las que hacen posible el posterior desarrollo y formación de la persona.⁹⁵ Estas *capacidades* son la base necesaria para desarrollar las *capacidades* más avanzadas y el terreno de la responsabilidad moral, son *capacidades* muy rudimentarias que no pueden ponerse en funcionamiento de manera inmediata. Nussbaum pone el ejemplo de un niño recién nacido que no tiene la capacidad del habla y del lenguaje, la capacidad de sentir amor y gratitud, la capacidad de la razón práctica, la capacidad de trabajar (M. C. Nussbaum 2002).⁹⁶

Los seres humanos vienen al mundo con el equipamiento suficiente para múltiples “haceres y seres” y tenemos que preguntarnos cuáles de ellos merece la pena desarrollar en forma de *capacidades* maduras, pues algunas *capacidades* son importantes y otras lo son menos y algunas son buenas y otras incluso malas.

Esos haceres y seres que a su vez son productos, realizaciones activas o materializaciones de *las capacidades*, también se pueden denominar *funcionamientos*, para Sen éstos son la traducción de *las capacidades* y les sirven de punto final. *Las capacidades* tienen valor en sí mismas, entendidas como ámbitos de libertad y elección, cuando promovemos *capacidades*, promovemos y garantizamos un espacio para el ejercicio de la libertad humana.

⁹⁴ *Ibíd.* [Cursivas y las negrillas énfasis añadido] Pág. 41

⁹⁵ *Ibíd.* [Cursivas y las negrillas son énfasis añadido] Pág. 43

⁹⁶ Nussbaum, *Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades*. Traducción: Roberto Bernet, 2ª edición, (Barcelona: Ed. Herder, 2002) Pág. 128

El enfoque de *las capacidades* no es teórico, ni interpreta normas a partir de la naturaleza humana innata, es más bien evaluativo y ético desde el principio: se pregunta ¿Qué cosas, de entre muchas para las que los seres humanos pueden desarrollar una capacidad de desempeño, son aquellas que una sociedad con un mínimo aceptable de justicia se esforzará por nutrir y apoyar? También cabe la pregunta ¿Cuáles son las capacidades más importantes?, la respuesta se dará de acuerdo al fin que persigamos: si la intención es comparativa, todos los tipos de capacidades sugieren comparaciones por estar en diferentes naciones, regiones, culturas, entre otras; los diferentes problemas que surjan van a requerir nuevas comparaciones y por ende las naciones, las culturas tienen cierto margen para desarrollar estas capacidades de forma diferente en función de sus distintas tradiciones e historias. Por otro lado, si nuestra intención es establecer principios políticos que sirvan de fundamento a una justicia social, dicha selección adquiere una importancia primordial, donde se debe incluir la noción de dignidad humana y de vida humana digna, ambas mediadas por la noción de respeto, serán estos principios los que le darán el significado.

Hay ciertas condiciones de vida que facilitan a las personas una vida que es merecedora de la dignidad humana que ellas poseen, mientras que otras condiciones no lo hacen. Aunque la idea de dignidad aparentemente es poco precisa hay que dotarla de contenido, situándola en una red de nociones relacionadas para que se logre hacer una diferenciación entre el énfasis en la dignidad, que apunta a la creación de políticas que protejan y apoyen *la agencia* (capacidad de acción del individuo), del énfasis en la satisfacción que la mayoría de las veces infantiliza a la persona y la trata como receptora pasiva de prestaciones o funcionamientos.

Según Nussbaum, muchas son las formas en que se pueden negar las aspiraciones de la dignidad humana, pero finalmente todas se resumen en dos capacidades: *la capacidad interna* y *la capacidad combinada*. La primera tiene que ver con las condiciones, sociales, políticas, familiares y económicas, las cuales pueden impedir que la persona pueda funcionar conforme a una capacidad ya desarrollada y la segunda se refiere a las condiciones negativas, a la falta de oportunidad para elegir y actuar, que pueden penetrar más a fondo atrofiando o deformando el desarrollo de la primera.

Continuando con la noción de dignidad, se puede decir que está estrechamente relacionada con la idea de *conación activa*⁹⁷ y a la vez con la noción de *capacidad básica*, es algo inherente a la persona y que requiere ser desarrollada. Así pues, la dignidad humana es desde un principio igual en todas las personas que son *agentes* (lo cual significa que quedan excluidas aquellas que se hallan en un estado vegetativo permanente y las anencefálicas, que, por lo tanto, carecen de cualquier clase de *agencia*). Todos y todas tienen igualdad de derechos como ciudadanos y ciudadanas de parte de las leyes y las instituciones, sin embargo, esto no indica que las *capacidades centrales* tengan que ser para todos y todas, tratar a las personas como iguales puede significar no necesariamente igualar las condiciones de vida de todas ellas.⁹⁸

Si anteriormente se planteó que Martha Nussbaum prefería utilizar el término “capacidades” al de “capacidad”, para enfatizar que los elementos más importantes de la calidad de vida de las personas son plurales y cualitativamente distintos, y si retomamos el enfoque de la justicia social de Rawls, cabe la pregunta ¿Qué se requiere para que la vida humana sea digna? Según Nussbaum, todo Estado debe garantizar para sus ciudadanos una vida digna y próspera por encima de unos mínimos exigibles, donde se promuevan sus *capacidades*, teniendo presente los elementos centrales para un funcionamiento verdaderamente humano, se trata de una lista de *capacidades* u oportunidades de *funcionamiento*, que además permita espacios para que las personas persigan otras funciones que consideren valiosas, para lograr esto, se requiere que se supere un umbral de las siguientes diez “*Capacidades humanas centrales*”:

- **Vida.** Poder vivir hasta el término una vida humana de una duración normal; no morir de forma prematura o antes de que la propia vida se vea tan reducida que no merezca la pena vivirla.

⁹⁷ La conación (*striving*) es aquella parte del sujeto humano referida a sus anhelos, esfuerzos, motivaciones y deseos. (n. del t.), [Cursivas son énfasis añadido]

⁹⁸ Nussbaum, *Crear capacidades*, [Cursivas son énfasis añadido] Pág. 51

- **Salud física.** Poder mantener una buena salud, incluida la salud reproductiva; recibir una alimentación adecuada; disponer de un lugar apropiado para vivir.
- **Integridad física.** Poder desplazarse libremente de un lugar a otro; que los límites del propio cuerpo sean tratados como soberanos, es decir,⁹⁹ estar protegidos de los ataques violentos, incluidas las agresiones sexuales y la violencia doméstica; disponer de oportunidades para la satisfacción sexual y para la selección en cuestiones reproductivas.
- **Sentidos, imaginación y pensamiento.** Tener la capacidad de utilizar los sentidos, la imaginación, el pensamiento y el razonamiento, y poder hacerlo de un modo “verdaderamente humano”, es decir, formados y cultivados gracias a una educación adecuada, que incluye (pero no está limitada a) la alfabetización y una formación básica matemática y científica. Usar la imaginación y el pensamiento para experimentar y producir obras, actos religiosos, literarios, musicales o de índole parecida, según la propia elección. Usar la propia mente en condiciones protegidas por las garantías de la libertad de expresión política y artística, y por la libertad de práctica religiosa. Disfrutar de experiencias placenteras y evitar el dolor no beneficioso.
- **Emociones.** sentir apegos por cosas y personas externas a nosotras y nosotros mismos; amar a quienes nos aman y se preocupan por nosotros, y sentir duelo por su ausencia; en general, amar, apenarse, sentir añoranza, gratitud e indignación justificada. Que no se malogre nuestro desarrollo emocional por culpa del miedo y la ansiedad (defender esta capacidad significa defender, a su vez, ciertas formas de acción humana que pueden demostrarse cruciales en el desarrollo de aquella).
- **Razón práctica.** Formarse una concepción del bien y reflexionar críticamente acerca de la planificación de la propia vida (Esta capacidad entraña la protección de la libertad de conciencia y de observancia religiosa).

⁹⁹Nussbaum. Las mujeres y el desarrollo humano, ... 120

- **Afiliación.** A) Vivir con otros y para los demás, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos, participar en formas diversas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación de otro u otra (Proteger esta capacidad implica proteger instituciones que constituyen y nutren tales formas de afiliación, así como proteger la libertad de reunión y de expresión política.) B) Disponer de las bases sociales necesarias para que no sintamos humillación y sí respeto por nosotros mismos; que se nos trate como seres dignos de igual valía que los demás. Esto supone introducir disposiciones que combatan la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, etnia, casta, religión u origen nacional.
- **Otras especies.** Vivir una relación próxima y respetuosa con los animales, las plantas y el mundo natural.
- **Juego.** Reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas.
- **Control sobre el propio entorno.** A) Político. Participar de forma efectiva en las decisiones políticas que gobiernan nuestra vida; tener derecho a la participación política y a la protección de la libertad de expresión y de asociación. B) Material. Poseer propiedades (tanto muebles como inmuebles) y ostentar derechos de propiedad en igualdad de condiciones con las demás personas; tener derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás, así mismo ser capaces de trabajar como seres humanos, ejerciendo la razón práctica y manteniendo relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otros trabajadores y trabajadoras. Estar protegidos legalmente frente a registros y detenciones que no cuenten con la debida autorización judicial.¹⁰⁰

Las anteriores capacidades pertenecen en primer lugar a personas individuales y luego a los colectivos, este enfoque de *capacidades* mantiene el principio de que cada persona es un fin en sí misma. No permite la utilización de las personas para el logro de capacidades de otras ni para las del conjunto. Así mismo, no se puede satisfacer la necesidad de una capacidad, dando a

¹⁰⁰ *Ibíd.* [Las negrillas son énfasis añadido], ... 52-55

las personas más de otras capacidades, ni siquiera en términos económicos. Todas son distintas y deben ser garantizadas y protegidas de manera igualmente diferenciada.

Si bien las *capacidades centrales* se sustentan mutuamente entre sí en múltiples sentidos, hay dos capacidades que parecen desempeñar un papel arquitectónico diferenciado, dado que organizan y tienen una presencia dominante sobre las demás, éstas son las de la *afiliación* y las de la *razón práctica*, se plantea que éstas dominan en el sentido que cuando las otras están presentes de manera acorde con la dignidad humana, estas dos están entrelazadas en ellas. Si las personas tienen las otras capacidades, pero no pueden ejercer la razón, ni tienen planes, proyectos, intenciones, estaríamos hablando de que la situación no estaría acorde con la dignidad humana, pues no se está ejerciendo la libertad.

Jonathan Wolff y Avner De-Shalit, citados por Nussbaum, introducen dos conceptos de gran importancia al desarrollo de las capacidades: los de **funcionamiento fértil** y la **desventaja corrosiva**. El primero es aquel que tiende a favorecer también a otras capacidades relacionadas y son de muchos tipos, al igual pueden variar de un contexto a otro, entre ellos están: la capacidad de afiliación, la educación, disponer del empleo, participar en política, bienestar emocional, formar afiliaciones valiosas, sentir respeto por sí mismo, la propiedad, entre otras. La segunda es el reverso negativo de las capacidades fértiles, constituyen privaciones que tienen efectos en otras áreas de la vida de las personas.¹⁰¹

Este nuevo enfoque del desarrollo humano y de las capacidades ha tenido repercusiones en las organizaciones internacionales desde 1990 con el economista paquistaní Mahbub ul Haq quien inauguró los informes sobre el desarrollo humano y donde manifestó que:

“La verdadera riqueza de una nación está en su gente. El objetivo básico del desarrollo es crear un ambiente propicio para que los seres humanos disfruten de una vida prolongada, saludable y creativa. Esta puede parecer una verdad obvia, aunque con

¹⁰¹ *Ibíd. Crear capacidades...63 - 65.*

frecuencia se olvida debido a la preocupación inmediata de acumular bienes de consumo y riqueza financiera” (PNDU 1990).¹⁰²

Este enfoque ha posibilitado la evidencia y el debate sobre los asuntos relacionados con el bienestar humano.

Organizaciones como el Banco Mundial, la ONU, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se han interesado en debatir situaciones relacionadas con el bienestar humano. En el año 2008 los Estados Unidos se incorporaron a este grupo de naciones, igualmente hay informes regionales como los del Desarrollo Humano Árabe, la Asociación para la Capacidad y el Desarrollo Humano (HDCA), esta última reúne a unos 80 países, donde promueve investigaciones de calidad sobre una amplia gama de temas, donde los enfoques del desarrollo humano y las capacidades han hecho contribuciones significativas.¹⁰³

Según Nussbaum y Sen, los filósofos han debatido sobre los méritos de medir la calidad de vida en términos de la utilidad, ya sea que se le entienda como felicidad o como la satisfacción de deseos y preferencias, otros piensan que se debe rechazar todo enfoque utilitarista quizá por su explicación de las múltiples formas o actividades en que se puede hacer floreciente una vida humana.¹⁰⁴

Luego de este recorrido con teóricos que han dedicado años a investigar acerca de la calidad de vida, el desarrollo humano, el florecimiento humano, los funcionamientos, la vía media, los bienes primarios, la capacidad, se puede hacer un balance final y concluir, que todas las posturas confluyen en un aspecto muy importante que es la calidad de vida del ser humano; pero finalmente es Martha Nussbaum la que hace una profundización e integración de lo que ha denominado *las capacidades para la vida* y como éstas son la base subyacente para el logro de las libertades del ser humano, concibiéndolo como un *agente* activo y proactivo dotado de

¹⁰² PNDU, *Desarrollo Humano: Informe 1990*, (Bogotá: Tercer Mundo, 1990), (N. del t). Pág. 31.

¹⁰³ Nussbaum, *Crear capacidades*,... 14 – 16.

¹⁰⁴ Nussbaum, Amartya Sen, (compiladores), introducción “*La calidad de vida*”, Pág.17

emociones inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales que con las experiencias de vida, el aprendizaje significativo, la formación, el trabajo, podrá desarrollar competencias para su autonomía, disminuyendo la dependencia, aprovechando al máximo sus capacidades humanas para una vida más digna.

3.1.2 John Bardley Rawls

Su teoría de la justicia como equidad no puede estar sujeta a transacciones, es el único valor que define a una “sociedad bien ordenada”, que haga posible la asignación de derechos y deberes a las instituciones básicas y defina la distribución apropiada de los beneficios y las cargas de la cooperación social, además que permita la persistencia en el tiempo de una sociedad estable y justa. Plantea que, así como la verdad es la prioridad de todo sistema de pensamiento, la justicia ha de ser la primera virtud de las instituciones sociales, por encima incluso del bienestar de la sociedad.

La justicia centra su interés en los *bienes primarios*, los cuales se pueden suponer deseables para todo ser humano independiente de los deseos más particulares que se tengan, son los bienes que resultan útiles, sea cual sea el plan de vida racional que puede tener una persona.¹⁰⁵ Son estos bienes los que permiten a las personas alcanzar sus ideales de una buena vida, son los mínimos que una sociedad le debe garantizar a las personas para asegurar la libertad real, son bienes sociales que en un sentido más amplio podemos hablar de “valores sociales”.

Rawls los divide en cuatro: libertades y derechos fundamentales, oportunidades acceso a cargos públicos, ingreso y riqueza, además hay un bien primario que ocupa un lugar central y es el *respeto así mismo*, hay otros *bienes primarios* imperfectamente controlados por la estructura social como la salud y el vigor, la inteligencia y la imaginación, que son bienes naturales; aunque su posesión se vea influida por la estructura básica, no están directamente bajo su control.

¹⁰⁵ John Rawls. *Teoría de la justicia*, 2ª edición (México: Fondo de cultura económica, 1995), Trad. de María. Dolores González, Págs. 20-23, Sexta reimpresión 2006, [Citado el 18 de junio de 2016]: disponible en <https://filosinsentido.files.wordpress.com/2013/06/rawls-john-teoria-de-la-justicia-fce.pdf>

Además, reconoce que estos bienes primarios son importantes para juzgar el bienestar desde una perspectiva preocupada por alcanzar la igualdad y la libertad de las personas.

En cualquier tiempo dado, las personas racionales pueden decidir entre unos proyectos de acción, teniendo en cuenta su situación y sus opiniones, juntamente con sus más importantes deseos actuales y con los principios de elección racional. Es así como la persona puede elegir entre sus deseos futuros a partir de los deseos presentes, incluyendo entre éstos el deseo de actuar según sus principios racionales.

Cuando hablamos de justicia, hay varios tipos de cosas que se dicen que son justas o injustas: no únicamente las leyes, las instituciones y los sistemas sociales, sino que también se debe incluir a las personas mismas, así como a sus acciones particulares como sus actitudes y disposiciones, sus decisiones, juicios, imputaciones, entre otras.

Continuando además con el tema central de este autor - la justicia social -, en donde el objeto primario es la estructura básica de la sociedad o, en otras palabras, el modo en que las grandes instituciones sociales distribuyen los derechos y deberes fundamentales y determinan la división de las ventajas provenientes de la cooperación social, se refiere a grandes instituciones, la constitución política y las principales disposiciones económicas y sociales.

Lo contrario a la justicia es la injusticia, la cual consiste entonces, simplemente, en las desigualdades que no benefician a todos o en el caso que estas desigualdades y diferencias hicieran mejorar a todos, entonces estarían de acuerdo con la concepción general de justicia.¹⁰⁶

Cuando un individuo decide lo que ha de ser, a qué ocupación o profesión se dedicará, por ejemplo, adopta un determinado proyecto de vida, que con el tiempo esa elección le llevará a adquirir una pauta definida de deseos o aspiraciones (o a la falta de ellos), algunos de cuyos aspectos son exclusivos de él, mientras que otros son propios de la ocupación o del modo de vida

¹⁰⁶ *Ibíd.*

que ha elegido. Estas consideraciones parecen bastante evidentes, y tan sólo reproducen, en el caso de la persona, los profundos efectos que la elección de una concepción de la justicia tiene que producir sobre los tipos de objetivos e intereses estimulados por la *estructura básica de la sociedad*. Siendo ésta el primer objeto de la justicia, como una de las características de su concepción contractual.

Esta estructura básica se entiende como la manera en que las más importantes instituciones sociales encajan unas con otras en un sistema, y en como asignan derechos y deberes fundamentales y dan forma a la división de las ventajas que se obtienen mediante la cooperación social; pertenecen a esta estructura básica la constitución política, las formas de la propiedad legalmente reconocidas y la organización de la economía, así como la naturaleza de la familia.¹⁰⁷

Esta forma institucional de la sociedad afecta a sus integrantes y determina en gran medida la clase de personas que desean ser, así como la clase de personas que ya son. Esta estructura social también limita las ambiciones y las expectativas de las personas de diversas maneras, ya que éstas se verán así mismas de acuerdo a la posición en dicha estructura y tomarán en cuenta los medios y las oportunidades que puedan esperar en forma realista.

La estructura básica en forma más general da forma a la manera en que el sistema social produce y reproduce a través del tiempo cierta forma de cultura que comparten personas que tienen ciertas concepciones de lo que es el bien para ellas. De ahí que no se puedan considerar los talentos y las habilidades de las personas como dones naturales fijos, aunque exista en ellas un componente genético, estas habilidades y talentos no podrán manifestarse aparte de las condiciones sociales, y su manifestación puede hacerse entre muchas posibles. Las capacidades desarrolladas son una selección de las posibilidades que hubiesen podido lograrse, son las

¹⁰⁷ John B. Rawls. *Liberalismo Político*: Conferencia VII. La Estructura Básica como Objeto. Trad. De Sergio René Madero Báez. (México: Fondo de Cultura Económica, UNAM, 1995), Octava reimpresión, 2015. Pág.243[Cursivas son énfasis añadido]

actitudes sociales las que dan aliento y apoyo, y las instituciones las que intervienen en su adiestramiento y aplicación.

Así como la estructura básica apoya en las anteriores habilidades y talentos, también abarca las instituciones que definen el trasfondo social e incluyen operaciones que continuamente hacen ajustes y compensan las inevitables tendencias a desviarse de la imparcialidad de trasfondo, también refuerza, mediante el sistema jurídico las reglas que rigen las transacciones y los convenios entre los individuos y las asociaciones (leyes contractuales).

El propósito final de la estructura básica, es permitir que los individuos y las asociaciones estén en entera libertad de actuar con eficacia en la consecución de sus fines, y sin restricciones excesivas, lo que conserva una justicia de trasfondo. Lo que debe regular la teoría de la justicia son las desigualdades en la expectativa de vida entre ciudadanos para que se superen desde posiciones sociales mínimas, desde ventajas naturales y desde sus particulares contingencias históricas.¹⁰⁸

Según Rawls, dentro de la teoría de justicia, se desprenden dos principios; el *principio de libertad* y el *principio de diferencia*, y las convicciones acerca de la clase de persona que nos proponemos ser se hallan implícitas, en la aceptación de los *principios de justicia*,¹⁰⁹ la enunciación de esos dos principios es la siguiente: 1. Cada persona ha de tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás. 2. Que las desigualdades sociales y económicas habrán de ser conformadas de modo tal que a la vez que se espere razonablemente que sean ventajosas para todos, se vinculen a empleos y cargos asequibles para todos.

Resumiendo estos planteamientos fundamentales acerca de los principios, podemos señalar que estos se aplican en primer lugar, como ya se ha citado, a la estructura básica de la sociedad, y rigen la asignación de derechos y deberes regulando la distribución de las ventajas

¹⁰⁸ *Ibíd.* Págs. 250 -254

¹⁰⁹ Rawls, *Teoría de la justicia*, 1995, Págs. 377

económicas y sociales. Su formulación presupone pues, para los propósitos de una teoría de la justicia, que debe considerarse la estructura social compuesta de dos partes más o menos distintas. Así se podrá distinguir entre los aspectos del sistema social que definen y aseguran las *libertades básicas* iguales y los aspectos que especifican y establecen desigualdades económicas y sociales.

Continuando con sus aportes, esas libertades básicas hacen referencia a la libertad política (el derecho a votar y a ser elegible para ocupar puestos públicos) y la libertad de expresión y de reunión; la libertad de conciencia y de pensamiento; la libertad de la persona que incluye la libertad frente a la opresión psicológica, la agresión física y el desmembramiento (integridad de la persona); el derecho a la propiedad personal y la libertad respecto al arresto y detención arbitrarios, tal y como está definida por el concepto de Estado de Derecho.

Estas libertades para Rawls habrán de ser iguales conforme al primer principio ya que son prerequisite para lograr la realización o modificación de cualquier plan de vida y son condición necesaria para generar el respeto mutuo. La idea primordial de este principio es mostrar que las ventajas de unos pocos no pueden justificarse a costa de la libertad de otros si se va a hablar de igualdad.

Al segundo principio el autor lo ha denominado *principio de diferencia*, este tiene consecuencias prácticas semejantes a las de los principios de exigencia y de la utilidad media (si la utilidad se mide por bienes primarios) que dentro de un esquema social justo abarca el principio de igualdad de oportunidades, es considerado como un bien común, de cuyas ventajas se puede participar (sea cual sea la forma de distribución), se aplica en su primera aproximación a la distribución del ingreso y la riqueza, que consiste en que personas con igual capacidad tengan igual acceso a cargos y empleos, ya que todos pueden adquirir las mismas habilidades y destrezas según el entorno y sus necesidades.

Es importante brindarles a todas las mismas posibilidades, no negarles privilegios para estar en la sociedad ni para desarrollarse en ella, abriendo diferentes alternativas y no separarlas

única y exclusivamente para aquellos que tienen más ventaja económica. Este principio se aplica haciendo asequibles los puestos y, teniendo en cuenta esta restricción, disponiendo las desigualdades económicas y sociales de modo tal que todos se beneficien, que sean a) para el mayor beneficio de los menos aventajados, como b) ligadas con cargos y posiciones asequibles a todos en condiciones de justa igualdad de oportunidades.¹¹⁰ Las anteriores consideraciones explican por qué el principio de diferencia es el criterio apropiado para regular las desigualdades sociales y económicas.¹¹¹

“Estos principios habrán de ser dispuestos en un orden serial dando prioridad al primer principio sobre el segundo. Esta ordenación significa que las violaciones a las libertades básicas iguales protegidas por el primer principio no pueden ser justificadas ni compensadas mediante mayores ventajas sociales y económicas”.

Para afianzar estos principios de justicia, Rawls se basa en el principio de libertad, donde todos los seres humanos gozan de la misma condición para convivir. Nadie debe buscar una posición privilegiada atentando contra la libertad de los demás, se pretende, que cada ser humano busque el cumplimiento de sus intereses, pero respetando siempre los del otro. Sin embargo, la sociedad puede calificar o juzgar moralmente lo que es justo, aprobando, cuestionando, apoyando conductas de tal modo que las personas se vuelvan autónomas y siempre tengan en cuenta qué comportamientos son justos y cuáles no.

Para llegar a estos dos principios de justicia mencionados anteriormente, Rawls habla del *velo de la ignorancia*, y con esto se refiere a los principios que surgen de las situaciones no planeadas y desconocidas, donde las partes no saben cuál es la posición social ni la concepción del bien (sus particulares metas y apegos). Esa ignorancia parcial supuesta de los agentes en una situación de elección de preferencias, es lo que este autor denomina en la teoría de la justicia como la *posición original*, donde las partes están situadas simétricamente unas respecto de otras, y en ese sentido son iguales, las partes en esta posición se describen como representantes racionalmente autónomas de los ciudadanos de la sociedad, y como representantes harán todo lo

¹¹⁰ *Ibíd.* Págs. 84-89

¹¹¹ Rawls, *Liberalismo Político*, 1995...264

posible en favor de sus representados, sujetas a las restricciones de la *posición original*, donde esta última modela la concepción de la persona.¹¹² Cuando se conocen las circunstancias futuras de la persona, y se utilizan principios, éstos se denominan no justos, y se deben excluir; a diferencia de cuando no se conocen las situaciones venideras.

El *velo de la ignorancia* hace que a la hora de elegir los principios que cubren los intereses de las personas, sean elegidos de manera equitativa y que beneficien a todos, ya que desconocen qué principios fomentan sus propios intereses, al escogerlos, abarcan los intereses de todos. De esta manera los intereses son cubiertos por partes iguales, donde nadie tendrá ventaja a la hora de escoger sus principios.

Rawls pretende demostrar cómo su teoría de justicia es más fuerte que la del utilitarismo, ya que esta segunda sólo se enfoca en los niveles de satisfacción o insatisfacción, en el cumplimiento o no de los deseos. Además, el lugar que tienen los seres humanos en el utilitarismo es dado según el nivel de utilidad que pueda representar éste para la sociedad. Se habla entonces de utilidad social, utilidad colectiva o de bienestar social, donde los indicadores de satisfacción son elaborados de forma imparcial, teniendo en cuenta el bienestar de todos.

La sociedad debe ser una asociación de personas que pueden imponerse sus propias reglas y límites en función de su desarrollo y beneficio, proponer y acordar principios de igualdad y justicia que los rijan a todos y puedan aceptar de manera voluntaria para llegar a lo que denomina Rawls "el bien social primario", o sea todas aquellas cosas que son necesarias, en presencia de las condiciones sociales y de los medios disponibles para todos los propósitos, que permitan a las personas la consecución de sus determinadas concepciones del bien para desarrollar y ejercer sus dos poderes morales, acá se deben tener en cuenta los requisitos sociales y las circunstancias normales de la vida humana en una sociedad democrática.

¹¹² *Ibíd.* Págs. 83-285

Esos *bienes primarios* son condiciones necesarias para realizar los poderes morales y constituyen los medios para un amplio rango de finalidades, es decir, presupone los deseos, las aptitudes humanas y otros factores de acuerdo con los planes de vida, los cuales requieren de estos bienes para su formación, revisión y ejecución.

En esta misma línea, Rawls plantea que la caracterización de los *bienes primarios* no reside en los hechos históricos o sociales, aunque la determinación de éstos requiere un conocimiento de las circunstancias generales y de las exigencias de la vida social. Distinguen diversas categorías de *bienes primarios* (libertades básicas, libertad de movimiento y de elección profesional, poderes y prerrogativas, ingresos y riqueza, bases sociales del respeto a uno mismo...). Se requiere la igualdad para las dos primeras categorías, y esta igualdad debe ser prioritaria ante toda búsqueda de la igualdad en lo que concierne a los bienes de otras categorías (que han de dar lugar a la construcción de un indicador de bienes primarios). Por lo demás, en su artículo de 1988, aparecido en «Philosophy and Public Affairs», amplió la problemática del índice de *bienes primarios* hasta tomar en cuenta el ocio y la ausencia de dolor (Alcoberro s.f.).¹¹³

Rawls explica las cinco clases de *bienes primarios* que enunció en la *Teoría de la Justicia* e indica por qué utiliza esta clasificación:

Las libertades básicas (libertad de pensamiento y libertad de conciencia, etc.), son condiciones institucionales de trasfondo necesarias para el desarrollo y para el ejercicio pleno e informado de los dos poderes morales, así como es indispensable para la protección de un amplio rango de concepciones del bien (dentro de los límites de la justicia).

- La libertad de desplazamiento y la libre elección de la ocupación, en un trasfondo de diversas oportunidades, estas oportunidades permiten perseguir los diversos fines últimos y efectuar la decisión de revisarlos o cambiarlos, si así lo deseamos.
- Los poderes y las prerrogativas de los cargos y puestos de responsabilidad: estos dan amplio alcance a las diversas capacidades sociales y autogobierno de la persona misma.

¹¹³ Ramón Alcoberro Pericay. Vocabulario de la «teoría de la justicia», Filosofía y pensament [Citado el 2 de junio de 2016]: disponible en <http://www.alcoberro.info/planes/rawls1.htm>

- Los ingresos económicos y la riqueza, entendidos en forma amplia como los medios generales y para todos los fines (los cuales tiene un valor de cambio): los ingresos pecuniarios y la riqueza son necesarios para lograr directa o indirectamente un amplio rango de finalidades, cualesquiera que éstas sean.
- Las bases sociales de respeto así mismo: estas bases son aquellos aspectos de las instituciones básicas que resultan normalmente esenciales, si los ciudadanos han de tener un vigoroso sentido de su propio valor como personas para ser capaces de desarrollar y ejercer sus poderes morales y promover sus metas y finalidades con plena confianza en sí mismos.¹¹⁴

Además, declara que la búsqueda de equilibrio debe ser un proceso inclusivo, en el que están involucrados virtualmente todos los miembros de la comunidad en el marco de una argumentación pública. El objetivo, es alcanzar un *equilibrio reflexivo* amplio y general. Cuando eso ocurre estamos ante lo que denomina un “equilibrio reflexivo pleno”, cuya existencia es una condición necesaria para que se dé lo que él denomina una “sociedad bien ordenada”, una sociedad bien-ordenada es una sociedad efectivamente regulada por una concepción pública de la justicia (Rodilla 2006).¹¹⁵

Cuando las personas se vuelven autónomas y tienen en cuenta cuáles comportamientos son justos y cuáles no, estamos en terreno de lo que Rawls ha denominado el *equilibrio reflexivo*, donde él plantea un procedimiento mediante el cual la persona pone en relación sus juicios considerados de justos con ciertos principios de justicia y con los argumentos filosóficamente relevantes con la intención de determinar si esos principios son la mejor expresión posible de su sentido de justicia.

El procedimiento tiene como meta alcanzar coherencia entre nuestras convicciones morales de diverso tipo: nuestros juicios morales considerados, nuestros principios junto con los argumentos en favor de ellos, y finalmente lo que Rawls denomina las “premisas de su derivación”,

¹¹⁴ Rawls, *Liberalismo Político*, 1995. Octava reimpresión, 2015..., 285-287

¹¹⁵ Miguel Ángel Rodilla, *Leyendo a Rawls* (Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, 2006), 352 [Citado el 3 de junio de 2016]: disponible en <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n39/a22.pdf>

que son ciertas convicciones abstractas sobre las condiciones formales que deben cumplir los principios de justicia, y que en el caso de la teoría de la justicia como equidad pasan a formar parte de las restricciones a las que sometemos el acuerdo en la *posición original*.

Ésta última es definida por Rawls como una situación ficticia, puramente hipotética, de igualdad entre individuos racionales situados bajo el velo de ignorancia, que deben escoger los principios básicos de organización de una sociedad de la que ellos debieran ser miembros. En ese sentido el *equilibrio reflexivo* es el resultado final (provisional) de un proceso de mutua revisión y ajuste de todos esos elementos.¹¹⁶

El *equilibrio reflexivo* opera como un procedimiento de autorreflexión dirigido a cerciorarnos de la razonabilidad de nuestras convicciones morales. Rawls subraya el carácter autorreflexivo de la teoría moral, en este segundo sentido, y de su vinculación a un proceso de aprendizaje moral, cuando le atribuye una naturaleza socrática:

“La noción de equilibrio reflexivo [...] es una noción característica de principios que gobiernan acciones formadas mediante auto-examen. La filosofía moral es socrática: puede que queramos cambiar nuestros juicios considerados actuales una vez que sus principios directrices ven la luz. [...] un conocimiento de esos principios puede sugerir reflexiones adicionales que nos lleven a revisar nuestros juicios”.¹¹⁷

Se retoma el trabajo de Rawls, donde en líneas anteriores se expresa que su enfoque persigue una sociedad en la que cada persona sea tratada como digna de atención, y en la cual

¹¹⁶ Johann S. Benfeld** Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre) [pp. 607 - 635] Justice as fairness” y la idea de equilibrio reflexivo*["Justice as Fairness” and the Idea of Reflective Equilibrium”] Págs. -614- 621 [citado el 3 de junio de 2016]: disponible en <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n39/a22.pdf>

¹¹⁷ Rawls J., *A Theory of Justice* (Harvard: Harvard University Press, 1971), 48-49. Citado por Johann S. Benfeld** Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre) [pp. 607 - 635] Justice as fairness” y la idea de equilibrio reflexivo*["Justice as Fairness” and the Idea of Reflective Equilibrium”], 617.

cada una haya sido puesta en condiciones de vivir realmente en forma humana. Es decir, que cada persona sea un fin en sí misma. Lo cual significa que los principios de la justicia – de libertad y de diferencia - se justifican, en tanto que, su implementación esté siempre a favor de los menos aventajados de la sociedad, de ahí que todos los bienes sociales primarios -libertad, igualdad de oportunidades, renta, riqueza y las bases del respeto mutuo- han de ser distribuidos de un modo igual, a menos que una distribución desigual de uno o de todos los bienes redunde en beneficio de los menos aventajados.

Ahora bien, Rawls con su planteamiento del Liberalismo Político, desea dar respuesta a la pregunta: ¿cómo es posible que pueda existir a través del tiempo una sociedad estable y justa de ciudadanos libres e iguales profundamente dividida por doctrinas religiosas, filosóficas, y morales, razonables, aunque incompatibles entre sí? Es a través Liberalismo Político como se enlaza con la tradición más progresista del liberalismo social y representa un intento de actualización del mismo en el que se aborda la cuestión que, de forma perdurable, ha ocupado el centro de su debate histórico: cómo conciliar la libertad y la igualdad, principios reguladores de la relación social y política.¹¹⁸

La transformación de la teoría de la justicia como equidad en una concepción política se presenta como una nueva versión del liberalismo político que pretende responder al reto político más característico de la sociedad democrática actual: hallar un marco social y político, estable y justo, donde puedan convivir y cooperar ciudadanos que se encuentran divididos por su adhesión a diversas concepciones filosóficas, morales y religiosas, y a estilos de vida muy diferentes, a través de doctrinas razonables.¹¹⁹

Se trata de una propuesta de sociedad bien ordenada, que intenta armonizar el derecho de autodeterminación del individuo con la obligación de cooperar en el mantenimiento de un marco social justo, que garantice el disfrute efectivo del mencionado derecho para todos, propiciando así

¹¹⁸ Rawls, *Liberalismo Político*, 1995. Conferencia I: Ideas Fundamentales. Octava reimpresión, 201, Págs. 29-31

¹¹⁹ *Ibíd.* Págs. 34-35

una unidad social basada en el respeto al pluralismo razonable. Es decir, una sociedad durante toda una vida, porque la sociedad no se considera un sistema cerrado sino abierto, un esquema de cooperación más o menos completo y autosuficiente, que da cabida en su interior a todas las actividades y necesidades de la vida, desde el nacimiento hasta la muerte del ciudadano.¹²⁰

En este sentido, el liberalismo político de Rawls tiene el mérito de situarse en una posición equidistante entre el liberalismo individualista, que al desprestigiar los derechos sociales traiciona sus propias demandas de libertad individual generalizada, y el comunitario más conservador, que, con su insistencia exclusiva en los vínculos comunitarios, ignora a los ciudadanos “como fuentes autooriginantes de pretensiones válidas” y, por tanto, como sujetos de derechos que pueden hacerlos valer incluso ante la comunidad de la que forman parte.

Para finalizar, el liberalismo político de Rawls, además de los méritos señalados, tiene el valor añadido de haber contribuido a abrir una vía de conciliación y entendimiento entre las dos grandes familias enfrentadas de la filosofía política contemporánea: liberales y comunitaristas.

3.1.3 Amartya Sen Kumar:

Ciudadano indio, de etnia bengalí, filósofo y economista, sus trabajos se han centrado en las hambrunas, la teoría del desarrollo humano, la economía del bienestar y los mecanismos subyacentes de la pobreza. Ha cuestionado el utilitarismo dominante y propone integrar «bienes» como la libertad y la justicia en el cálculo del desarrollo. Es una excepción entre los economistas del siglo XX por su insistencia en plantearse cuestiones de valores, abandonadas en la discusión económica. El más revolucionario de sus aportes en el desarrollo de los indicadores económicos y sociales es el concepto del enfoque de las “capacidades”, que serían las capacidades de las que cada persona dispondría para poder convertir sus derechos en libertades reales. Un ejemplo práctico desarrollado del concepto de capacidad puede verse en la obra *Mujeres y desarrollo humano* de Martha Nussbaum.

¹²⁰ *Ibíd.* Págs. 39-43

Plantea que el desarrollo puede concebirse, como un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaban los individuos. Al centrar la atención en las libertades humanas contrasta con las visiones más estrictas del desarrollo humano, como su identificación con el producto nacional bruto, con el aumento de las rentas personales, con la industrialización, con los avances tecnológicos o con la modernización social.

Si bien el crecimiento del producto nacional bruto o de las rentas personales son medios importantes para expandir las libertades de que disfrutaban las personas de la sociedad, no son los únicos determinantes de ellas, también existen otros como las instituciones sociales, y económicas (los servicios de educación y atención en salud), los derechos políticos y humanos (entre ellos la libertad para participar en debates y escrutinios públicos), entre otros.

La falta de libertad económica puede alimentar la falta de libertad social de la misma forma que la falta de libertad social o política puede fomentar la falta de libertad económica, por lo tanto estas libertades son recíprocas y se interconectan desde dos razones: Primero la **razón de la evaluación**: donde se evalúa el progreso en función del aumento que hayan experimentado las libertades de los individuos, y la **razón de la eficacia**: donde el desarrollo depende totalmente de la libre agencia de los individuos. Estas interconexiones son las que hacen que la agencia libre y viable constituya un importante motor del desarrollo y no solo una parte “constitutiva” del desarrollo, sino que también contribuye a fortalecer otros tipos de libre agencia.

Todos los anteriores ejemplos nos permiten concebir el desarrollo como un proceso integrado de expansión de libertades fundamentales relacionadas entre sí, donde no únicamente se integran consideraciones económicas, sociales y políticas, sino que además se reconoce el papel de los valores sociales, las costumbres vigentes, los cuales influyen en las libertades de los individuos y además tienen razones para valorarse.

Dicha concepción del desarrollo como un proceso de expansión de las libertades fundamentales nos lleva a centrar la atención en los fines por los que cobra importancia, y no sólo en algunos de los medios que desempeñan un destacado papel en el proceso.

Para este investigador de la economía mundial.... “El desarrollo exige la eliminación de las fuentes de privación de libertad, que están estrechamente relacionadas con la falta de servicios y atención social, con la ausencia de programas epidemiológicos, la asistencia sanitaria o de educación, o de instituciones eficaces para el mantenimiento de la paz y el orden local, también se debe a las negativas de los regímenes autoritarios a reconocer las libertades políticas y civiles, a la imposición de restricciones a la libertad, para participar en la vida social, política y económica de una comunidad. Lo que pueden conseguir positivamente los individuos depende de las oportunidades económicas, las libertades políticas, las fuerzas sociales y las posibilidades que brindan la salud, la educación, y el fomento y cultivo de las iniciativas”.

Resumiendo sus postulados, Sen plantea cinco tipos de libertad vistos desde una perspectiva instrumental: las libertades políticas (en forma de libertad de expresión y de elecciones libres), los servicios económicos (en forma de oportunidades para participar en el comercio y la producción), las oportunidades sociales (en forma de servicios educativos y sanitarios), las garantías de transparencia (necesidad de franqueza que pueden esperar los individuos: la libertad para interrelacionarse con la garantía de divulgación de información y de claridad, estas garantías desempeñan un claro papel instrumental en la prevención de la corrupción, de las irresponsabilidades financieras y de los tratos poco limpios, cuando se viola esta confianza, la falta de franqueza puede afectar de manera negativa a la vida de muchas personas directa o indirectamente), y la seguridad protectora (es necesaria para proporcionar una red de protección social que impida que la población afectada caiga en mayores miserias e incluso en la inanición y la muerte), todos estos derechos y oportunidades se pueden reforzar mutuamente y contribuyen a mejorar la capacidad general de una persona.

El proceso de desarrollo basado en la libertad se apoya en un concepto fundamental para la economía que es el de “*agente*”, el cual se refiere a una persona que actúa en representación de otra, cuyos logros deben evaluarse a la luz de los objetivos de esa otra¹²¹. En

¹²¹Andrés Eduardo Saldarriaga M. El sujeto Activo: Antropología política en Amratya Sen. En: Eidos no. 13 (2010) pág. 54-75. En línea, disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:X2QbY5Jek-8J:www.scielo.org.co/pdf/eidos/n13/n13a04.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>

este contexto del desarrollo humano se está utilizando este término para referirse a la persona que actúa y provoca cambios, que aprovecha las oportunidades sociales, configura en realidad su propio destino y cuyos logros pueden juzgarse en función de sus propios valores y objetivos, independiente de que los evaluemos o no en función de algunos criterios externos, la persona no debe concebirse como “paciente” o receptora pasiva de los programas de desarrollo.

Según Sen, “el desarrollo tiene que ocuparse de mejorar la calidad de vida que llevamos y las libertades que disfrutamos, la expansión de las libertades no sólo enriquece nuestra vida y la libera de restricciones, sino que también nos permite ser personas sociales más plenas, que ejercen su propia voluntad e interactúan con - e influyen en- el mundo en que viven”¹²².

Sen sostiene que el espacio correcto no es el de las utilidades como lo sostienen los partidarios del bienestar, ni de los bienes primarios como lo sostiene Rawls, sino el de las libertades fundamentales - *las capacidades*- para elegir la vida que tenemos razones para valorar.

Introduce el término “*capacidad*”, tratando de explorar un enfoque particular del bienestar en términos de la habilidad de una persona para hacer actos valiosos, o alcanzar estados para ser valiosos (Sen Kumar 1996),¹²³ elige esta expresión para representar las combinaciones de alternativas que una persona puede hacer o ser: los distintos funcionamientos que puede lograr,¹²⁴ también se refiere a la *capacidad* como la oportunidad para la igualdad del bienestar, centra su atención en ese espacio que se produce entre el bienestar y los bienes, defiende la métrica del bienestar que mida ese algo que se encuentra entre los bienes primarios y la utilidad, llamó a ese algo *capacidad*. O sea, las *capacidades básicas*, lo que una persona sea capaz de hacer.¹²⁵

¹²² Amartya Sen Kumar. Desarrollo y Libertad. Pág. 31

¹²³ Amartya Sen Kumar. *La calidad de Vida: Capacidad y Bienestar*; trad. De Roberto Ramón Reyes Mazzoni, (México: FCE, 1996), cuarta reimpression en el 2004, Pág. 54. conferencia Tanner que se dio en la universidad de Standfor en mayo de 1979 (¿“Equality of What?”), y posteriormente publicada en Sen (1980). [Cursivas son énfasis añadido]

¹²⁴ *Ibíd.* Pág. 56 [Cursivas son énfasis añadido]

¹²⁵ *Ibíd.* Pág. 38 [Cursivas son énfasis añadido]

Cuando Sen se refirió por primera vez a la *capacidad*, lo hizo en el contexto de una propuesta para que se prestara atención a la “igualdad de la capacidad básica”, donde la *capacidad* que importaba era de un tipo fundamental: aquella cuya ausencia impide a una persona satisfacer necesidades básicas. Esa satisfacción de necesidades, aunque está claramente relacionada con el logro del bienestar, no es posible reducirla meramente a éste: una persona podría necesitar algo que no desea de ninguna manera y desear algo que no constituye una necesidad.

Sen habla de *los funcionamientos* a los que considera centrales en la naturaleza del bienestar, aunque las fuentes del bienestar puedan fácilmente ser externas a la persona, representan partes de su estado, en particular, las cosas que logra hacer o ser al vivir. Estos *funcionamientos* para el bienestar pueden variar desde los más elementales como evitar la morbilidad y la mortalidad, tener buena salud, estar adecuadamente nutrido, tener movilidad, etc. hasta los más complejos como ser feliz, lograr el autorrespeto, alcanzar la autodignidad, participar en la vida de la comunidad, aparecer en público sin timidez, integrarse socialmente, entre otros.

Finalmente, *los funcionamientos* hacen el ser de una persona y la evaluación de su bienestar debe tomar la forma de la valoración de estos elementos constitutivos, esos *funcionamientos* representan la combinación de alternativas que una persona puede hacer o ser, lo que puede lograr.

Según Sen, la calidad de vida debe evaluarse entonces en términos de la *capacidad* para lograr *funcionamientos* valiosos. Argumenta además que el juicio sobre la calidad de vida y la evaluación de la libertad tienen que hacerse simultáneamente de manera integrada y, en particular, que “la calidad de vida de que disfruta una persona no es sólo cuestión de lo que logra, sino también de cuáles eran las opciones entre las que esa persona tuvo la oportunidad de elegir”.¹²⁶

¹²⁶ *Ibíd.* Págs. 69-70

El uso que primariamente hace Sen de la capacidad sirve para señalar un espacio dentro del cual pueden hacerse de manera mucho más fructífera las comparaciones en el campo de la calidad de vida o como él lo denomina a veces estándar de vida, en lugar de preguntarse acerca de la satisfacción de la gente o de los recursos que la gente está en condiciones de manejar, se pregunta ¿qué es lo que la gente es capaz de ser y o de hacer?. Plantea que es en este espacio de *las capacidades* donde mejor se pueden plantear las preguntas acerca de la igualdad o desigualdad social.

Da demasiada importancia a las libertades políticas, todas *las capacidades* deben entenderse como valiosas para todas y cada una de las personas, y cuando se pregunte sobre cómo se encuentran las diferentes naciones, antes que pensar en el PIB, se piense en *las capacidades* de cada persona y ésta como un fin en sí misma.

A diferencia de Nussbaum, Sen nunca hizo una lista formal de *capacidades centrales*, no deja de ofrecer lineamientos hacia dónde se pueden dirigir dichas capacidades. Se centra en el uso comparativo de *las capacidades* para definir una noción de justicia básica y, además destaca ciertas *capacidades* por considerarlas más importantes que otras, más concretamente la salud, la educación, la participación política, la no discriminación por razón de raza, religión o género.¹²⁷

Para valorar el *estándar de vida*, observamos no solamente el control de las personas sobre los recursos, sino también un aspecto del resultado, es decir, lo que las personas pueden hacer con estos recursos. Si las personas están in-capacitadas, sus recursos les permitirán hacer menos. Según Amartya Sen (1987), para decirlo sencillamente, el *estándar de vida* debe abarcar todos los aspectos de la calidad de vida.

Así mismo, declara que su enfoque tiene mucha relación con los planteamientos Aristotélicos, donde éste último utilizó la palabra griega *dynamis* para referirse a un aspecto del

¹²⁷ Nussbaum, *Crear capacidades*, ...Págs. 91-98

bien humano que se traduce como “potencialidad”, también lo ha estudiado brillantemente Martha Nussbaum para elaborar su enfoque en *las capacidades*.

El término *dúnamis* tiene su evolución al menos desde los tiempos de Pitágoras (cerca 530 a.C.), los griegos Platón (427 –347 a.C.) y Aristóteles (384–322. a. C.), también lo llamaron *energeia*.

En una primera aproximación, el término griego *dúnamis*, puede interpretarse, en un sentido amplio, como “capacidad”, “potencial”, “potencia”, “poder”; mientras que *energeia* corresponde (aproximadamente), a “actividad” y (en especial en Aristóteles) a “realidad”, en el sentido de “activamente -existente”.

Tras la noción de Aristóteles, de que esa existencia sólo puede derivarse de lo que él llama “cosas que existen en acto”, hay algo predispuesto que puede atribuirle “existencia de acto” sólo a aquellos objetos y movimientos que tengan la cualidad de objetos de la percepción sensorial.¹²⁸ Para él, la certeza sensorial es la base del conocimiento y, por tanto, el único *dúnamis* que puede existir, es el que puede verse o tocarse: *la potencia*.

Para Aristóteles las cosas del mundo son al mismo tiempo acto, entelequia (*entelékheia*) y potencia, en acto cuando se nos presentan tal como son en el momento presente (*energeia*) y en potencia (*dýnamis*), como una posibilidad de ser algo distinto a lo que son ahora; "La esencia es lo que hace que la cosa sea lo que es" con esto también da la característica de los objetos como por ejemplo la categoría o propiedad accidental y la diferencia entre "ser en potencia" y "ser en acto"; el ser en potencia es el que todavía no es pero será, y ser en acto es lo que ya está. Nos brinda este ejemplo: un niño es un acto tal como es, pero ese niño está en potencia de ser un hombre adulto, algún día lo será en un futuro.

¹²⁸ Jonathan Tennenbaum. EIR Ciencia y cultura, Poder versus energía - La Diferencia entre *dúnamis* y *energeia*. Pág. 37. [Citado el 5 de junio de 2016]: <http://www.21stcenturysciencetech.com/reir/Dunamis.pdf>

La idea que han manejado los economistas, los diseñadores de políticas públicas especializados en el ámbito de los problemas de las naciones en vías de desarrollo o más pobres, ha sido distorsionada con relación a la experiencia humana real. Sus modelos han postulado que la calidad de vida de un país mejora cuando y solo cuando se incrementa el producto interno bruto (PIB), estos indicadores han sido perseguidos por los países para lograr calificaciones públicas que afectan su reputación internacional, lo que los ha llevado a centrar sus esfuerzos en el crecimiento económico, sin prestar atención al nivel de vida de sus habitantes, a no abordar cuestiones como la salud, la justicia entre los géneros, la educación, el trabajo, las relaciones con la familia, las relaciones con los otros y lo otro, las cuales no mejoran únicamente con el crecimiento económico.¹²⁹ Esta última es la vía crucial de acceso a las oportunidades, sin ella se puede privar de la adquisición de habilidades necesarias que posibiliten la promoción de la independencia social y económica, de la participación social, así como limitar de por vida los deseos de las personas.¹³⁰

Así mismo lo escribió Adam Smith citado por Nussbaum, que la privación de la educación hacía que una persona estuviera “mutilada y deformada en una parte del carácter de la naturaleza humana incluso más esencial”,¹³¹ esta frase capta una importante idea que subyace al proyecto de *capacidades*. No es suficiente con conocer el dinero que se tiene o no, sino de qué tan capaces son las personas de conducir su vida, la calidad de la salud, de la educación, del trabajo, cómo están estructuradas sus relaciones familiares, las relaciones entre géneros, es necesario conocer también los privilegios legales y políticos, las libertades que tienen para conducir sus relaciones sociales y personales entre otros.

Es indispensable conocer cómo todas estas estructuras promueven o dificultan otros aspectos de la vida de las personas. Ir más allá, cómo saber si la sociedad permite a las personas imaginar, maravillarse, sentir emociones como el amor y la gratitud, que presuponen que la vida es más que un conjunto de relaciones comerciales, y que el ser humano, a diferencia de las

¹²⁹ Nussbaum, *Crear capacidades*, ... Págs. 13 – 14

¹³⁰ *Ibíd.* Pág. 21 – 30

¹³¹ Cita en castellano tomada de Adam Smith, *La Riqueza de las Naciones*, (Madrid: Alianza, 2001), ed. de Carlos Rodríguez Braun, Pág. 721. (N. del t.)

máquinas es un misterio insondable que no puede expresarse completamente en una forma tabular (expresar en valores, magnitudes u otros datos).¹³²

Para avanzar en la dirección correcta, se requieren nuevas fórmulas de articulación del mundo del desarrollo que nos permita pensar en prioridades diferentes, el enfoque de *las capacidades*, es el modelo que se necesita para esta época de tantos problemas humanos, de desigualdades injustificables, que requieren atención urgente.

Respondiendo a esta necesidad, actualmente existe un nuevo paradigma teórico en el campo del desarrollo y de las políticas públicas conocido como el enfoque del “desarrollo humano” el cual sugiere el despliegue de unas facultades que las personas traen consigo al mundo, el enfoque de *las capacidades*, dicho enfoque históricamente ha estado influido por las perspectivas filosóficas neo aristotélicas de Martha Nussbaum, las cuales se centran en el florecimiento o realización humanos, y por los diferentes filósofos, sociólogos y economistas citados en este texto, por traer algunos ejemplos.

Así las cosas, la fuente occidental histórica más temprana y más importante del enfoque de *las capacidades*, es en realidad, el pensamiento político y ético de Aristóteles. Él creía que los políticos tenían que entender qué necesitaban los seres humanos para llevar una vida próspera, así mismo, dijo que sus escritos éticos en torno a la vida humana floreciente, estaban pensados como guías para los futuros políticos de su sociedad, que podían ver así cual era el objetivo al que deberían aspirar con sus decisiones.

Para Aristóteles la posibilidad de elegir era sumamente importante, consideraba que ninguna acción podría considerarse virtuosa sin que interviniesen previamente el pensamiento y la selección de la propia persona. Animaba a sus políticos a que produjeran capacidades u oportunidades para sus gobernados. Consideraba que el mero hecho de satisfacer una necesidad,

¹³² Nussbaum M. y Amartya Sen Kumar (Comps), *La calidad de Vida* / Compiladores, (México: FCE, 1996), trad. De Roberto Ramón Reyes Mazzoni, cuarta reimpresión en el 2004, Pág. 16

sin que mediara una elección o decisión previa del propio individuo, no estaba a la altura de la dignidad propia de los seres humanos.¹³³

El Estoicismo como escuela del pensamiento ético y político de la antigüedad grecorromana y como escuela filosófica influyente de todos los tiempos en la tradición occidental, ejerció un influjo tan generalizado que las personas cultas o no, se guiaban por sus postulados. Declaraban que todo ser humano, por el simple hecho de serlo, es poseedor de dignidad y merecedor de reverencia, así mismo, afirmaban que la ética era una capacidad que se encontraba en todos los seres humanos, hombres y mujeres, esclavos o libres, de alta alcurnia o de origen humilde, ricos y pobres. Donde quiera que se halle esta capacidad humana básica, debemos respetarla, y ese respeto debería ser igual en todos los casos.

Su aporte más importante al enfoque de *las capacidades*, es la idea de la dignidad humana y su valía ilimitada e igual para todas las personas, sostenían que jamás se debía abusar de la dignidad humana sometiéndola a la voluntad arbitraria de otra persona. Como los seres humanos tienen dignidad y no son meros objetos, es malo tratarlos como tales, dominarlos y manejarlos sin su consentimiento.¹³⁴

En esta misma línea está el enfoque “*de la capacidad*” o “*de las capacidades*”, éste parte de la pregunta ¿Qué son realmente capaces de hacer y de ser las personas? y ¿Qué oportunidades tienen verdaderamente a su disposición para hacer o ser lo que puedan? Aunque parezcan simples estas preguntas son a la vez complejas, pues la calidad de una vida humana implica múltiples elementos cuya interrelación requiere de un estudio detallado.

3.1.4 Gerald Allan Cohen.

Gerald Allan Cohen, defiende y declara que, en una sociedad justa, los principios de justicia deben desempeñar un papel importante también en la elección personal individual. Su

¹³³ Nussbaum, *Crear capacidades*, ... 151

¹³⁴ *Ibíd.* Págs. 153 -158

interés se centró en la demostración de la consistencia de una versión del materialismo histórico, afirma que “las sociedades rara vez reemplazan fuerzas productivas superiores por fuerzas productivas inferiores”, y descompone esta premisa planteando: que los hombres son en cierta medida racionales, que su situación histórica es una situación de escasez, y que poseen una inteligencia de un tipo y un grado que les permite mejorar.

Así mismo, este historiador y expositor del marxismo analítico, sintetiza esta visión marxista en dos tesis fundamentales. La primera es la de la primacía de las fuerzas productivas, porque sostiene que las fuerzas productivas constituyen un factor explicativo de primera importancia para entender los cambios sociales de larga escala, y la estabilidad de las estructuras sociales. La segunda tesis es la del desarrollo, según la cual las fuerzas productivas se desarrollan a lo largo de la historia, permitiendo que las estructuras sociales menos productivas sean reemplazadas por otras más productivas (Gargarella 1990)¹³⁵. Lo cual, bajo esta lógica, supone un cambio necesario de las relaciones sociales de producción a lo largo de la historia humana.¹³⁶ Además se ratifica así la expresión de Marx de que el objetivo y el fin del trabajo es que éste se convierta no solo en medio de vida si no en la primera condición de existencia libre, a fin de generar abundancia de riquezas que elimine los conflictos que pueden ser producto de la escasez.

Considera la *vía media* al efecto no utilitario de los bienes, porque en cierto sentido se encuentra en la mitad del camino entre los bienes y la utilidad. La *vía media* está constituida por los estados que en la persona producen los bienes, estados en virtud de los cuales los niveles de utilidad adquieren sus valores. Esto es “posterior” a “tener los bienes” y “anterior” a “tener la utilidad”.

Plantea que la *vía media*, es un término heterogéneo, dado que los bienes hacen categóricamente varias cosas en las personas:

¹³⁵ Roberto Gargarella. Las teorías de la justicia después de Rawls. Editorial Paidós, 1990. Pág. 108

¹³⁶ Gerald Allan Cohen. La teoría de la historia de Karl Marx: una defensa. Siglo Veintiuno Editores Madrid. 1986

- Las dotan con capacidades propiamente dichas, que pueden o no usar.
- Por medio del ejercicio que las personas hacen de esas capacidades, los bienes contribuyen al desempeño de actividades valiosas y al logro de estados deseables, y
- Los bienes causan estados deseables adicionales directamente, sin ningún ejercicio de capacidad por parte de su beneficiario.

Para Cohen, la capacidad es entonces parte de la *vía media*, porque no se le puede excluir del rango de cosas que los bienes confieren a las personas y también es cierto que no es la única en ese rango. Para los partidarios del bienestar, la utilidad es lo más importante porque consideran que a las personas no le interesan tanto los bienes como si la utilidad que les proporcionan.

Por lo anterior, propone que lo que se debe igualar es “el acceso a la ventaja”, acá la ventaja es similar a lo que Sen ha denominado el “funcionamiento”, el cual sería una “colección heterogénea de estados deseables de la persona, que no se pueden reducir a paquetes de recursos ni a su nivel de bienestar”.

La capacidad para Sen y Cohen hace parte de la *vía media* y también equivaldría a lo que para Sen son los *funcionamientos*, o sea todas las actividades, lo que hacen las personas con los productos primarios que tienen bajo su control, finalmente no son únicamente las actividades, sino todos los estados deseables de lo que están haciendo o logrando las personas.¹³⁷

La primera prioridad de la justicia es seguramente la *vía media* básica, o la capacidad básica como tal, donde la igualdad de acceso a la ventaja esté motivada por la elección genuina por parte de los agentes de que se trate, porque cuando hay ventaja diferencial no hay justicia.

¹³⁷ Gerald Allan Cohen. 2004. “¿Igualdad de qué? “Equality of what?”. Sobre el bienestar, los bienes y las capacidades. *La calidad de vida*, En: Nussbaum M C, Sen A, compiladores. México: The United Nations University, Fondo de Cultura Económica; FCE, 1996, cuarta reimpression, Págs. 27-53

3.1.5 Erik Anders Allardt:

Sociólogo Finlandés, estudioso de la calidad de vida de los países nórdicos, basa sus trabajos en el bienestar de vida escandinavo, donde se tiene en cuenta tanto la calidad de vida como el nivel de vida y todas aquellas condiciones necesarias para el desarrollo humano, utiliza términos para ambas situaciones así: sueco (*välfard*), en danés (*verfaerd*), noruego (*velferd*) y en finlandés (*hyvinvointi*).¹³⁸

Considera que los elementos básicos del bienestar humano están en el tener, el amar y el ser. El bienestar es estar o sentirse bien y se relaciona tanto con el nivel de vida como con la calidad de la misma (*Well-being*), la atención se concentra en la satisfacción de las necesidades y no en la satisfacción de los recursos.

Un enfoque sobre las necesidades básicas se concentra en las condiciones sin las cuales los seres humanos no pueden sobrevivir, evitar la miseria, relacionarse con otras personas y evitar el aislamiento.¹³⁹

Allardt constata además que: “hay necesidades humanas básicas tanto materiales como no materiales, y es necesario considerar ambos tipos en un sistema de indicadores diseñado para medir el nivel actual de bienestar de una sociedad,¹⁴⁰ por esta razón utiliza estos tres distintos parámetros antes mencionados para medir la calidad de vida: TENER, AMAR y SER,¹⁴¹ que amplían enormemente el panorama, permitiendo considerar también las dimensiones familiares y sociales de las personas, además de ser condiciones necesarias centrales para el desarrollo y la existencia humanos. Siempre respetando la complejidad de la vida humana, sin lo cual no se da una aproximación creíble a la noción de calidad de vida.

¹³⁸ Erik S. Allardt. 2004. “*Tener, Amar, Ser*”: Una Alternativa al Modelo Sueco de Investigación sobre el Bienestar. *La calidad de vida*, En: Nussbaum M C, Sen A, compiladores. México: The United Nations University, Fondo de Cultura Económica; FCE, 1996, cuarta reimpresión, Pág.126

¹³⁹ *Ibíd.*, Pág.127

¹⁴⁰ Amartya Sen, Martha Nussbaum. (compiladores)..., 136

¹⁴¹ Sen, Nussbaum..., 136

El modelo utilizado, aunque más complejo fue enfocado a las necesidades básicas y no a los recursos, se consideran necesidades básicas:

El tener: Se refiere a las condiciones materiales que son necesarias para la supervivencia, y para evitar la miseria. Cubre las necesidades de nutrición, de aire, de agua, de protección contra el clima, el ambiente, las enfermedades, etc. hay indicadores que dan cuenta de estas condiciones como:

- *Los recursos económicos:* ingreso y riqueza
- *Las condiciones de la vivienda:* espacio disponible, y comodidades en el hogar.
- *El empleo:* descrito en términos de ocurrencia o ausencia de desempleo.
- *Las condiciones de trabajo:* el ruido y la temperatura en el lugar de trabajo, la rutina del trabajo físico, el grado de presión psicológica.
- *La salud:* varios síntomas (o su ausencia) de dolor o enfermedad, la disponibilidad de ayuda médica.
- *La educación:* años de educación formal.

Estos indicadores son los usados en los países escandinavos para evaluar el bienestar y la calidad de vida. A estos se suman medidas referentes a la calidad del ambiente biológico y físico: grado de azufre y concentración de ácido nitroso en el aire, acidificación de los suelos y lagos, concentración de ácido nitroso en lagos y mares, metales pesados en suelos y agua, concentración de azufre en hojas de pinos y pinabetos, mercurio en los pescados, etc.

Amar: se refiere a la necesidad de relacionarse con otras personas y de formar identidades sociales. Este nivel de satisfacción de la necesidad puede evaluarse con indicadores como:

- *El arraigo y los contactos con la comunidad local*
- *El apego a la familia y los parientes*
- *Patrones activos de amistad*

- *Relaciones y contactos con compañeros, miembros de organizaciones y asociaciones.*
- *Relaciones con los compañeros de trabajo.*

La cantidad y fuerza de las relaciones de amistad y solidaridad no tienen relación con el nivel material (posesiones) de vida.

Si las condiciones materiales se reducen o se vuelven malas es muy probable que las relaciones de solidaridad y amor se vean afectadas, algo similar ocurre con la calidad del ambiente biológico y físico, las personas podrán perder algunas de sus capacidades para el compañerismo, la solidaridad y el amor.

Ser: se refiere a la necesidad de integrarse a la sociedad y vivir en armonía con la naturaleza, el lado positivo de ser puede caracterizarse como el desarrollo personal, mientras que los aspectos negativos se refieren al aislamiento y pueden ser medidos de la siguiente manera:

- *Hasta dónde una persona participa de las decisiones y actividades que influyen en su vida;*
- *Las actividades políticas;*
- *Las oportunidades para (realizar) actividades recreativas;*
- *Las oportunidades de una vida significativa en el trabajo, y*
- *Las oportunidades de disfrutar de la naturaleza, ya sea mediante la contemplación o por medio de actividades como el paseo, la jardinería y la pesca.*

Los indicadores para evaluar estas necesidades pueden ser objetivos y subjetivos, los primeros se basan en observaciones externas y permiten el conteo de diferentes actividades, las preguntas deben ser en términos de satisfacción / insatisfacción, los segundos como se trata de las actitudes de las personas con respecto a sus relaciones, se deben hacer las preguntas en términos de felicidad /infelicidad.¹⁴²

¹⁴² Anders Allardt. 2004 “Tener, Amar, Ser” ..., 127 -134

3.1.6 Robert Erikson:

Sociólogo Sueco, estudioso de la calidad de vida, ha basado sus trabajos principalmente en los campos de estratificación social y movilidad, logro educativo, bienestar individual, cohesión social y sus determinantes mediante la cual los individuos a través de la educación se vuelven más productivos.

Declara en sus investigaciones, que el bienestar o el nivel de vida, parece estar fundamentado en las necesidades de las personas o en sus recursos, y que no es suficiente el conocimiento de las condiciones económicas, también se debe tener información sobre la salud, el conocimiento y habilidades, relaciones sociales, condiciones de trabajo, etc., para poder determinar el nivel de vida.¹⁴³

Desde la época de los cincuenta ya estaba claro que en su uso generalizado el PIB per cápita, era una medida insuficiente del bienestar de los ciudadanos. Un grupo de expertos de las Naciones Unidas sugirió que se deberían basar no sólo en medidas monetarias sino en que el bienestar se debería fundamentar en diferentes *componentes* (se refieren a las condiciones y problemas que encontramos durante nuestras vidas y que son de tal importancia que en todas las sociedades se hacen esfuerzos colectivamente organizados para combatirlos) que juntos conforman el nivel de vida,¹⁴⁴ en los estudios que Karl Johansson, hizo del nivel de vida en Suecia en 1968, incluyó los siguientes componentes:

- Salud y acceso al cuidado de la salud
- Empleo y condiciones de trabajo
- Recursos económicos
- Educación y capacitaciones
- Familia e integración social
- Vivienda
- Seguridad de la vida y de la propiedad
- Recreación y cultura

¹⁴³ Amartya Sen, Martha Nussbaum. (compiladores)..., 108

¹⁴⁴ Organización de las Naciones Unidas, 1954, véase también las Naciones Unidas 1966.

- Recursos políticos

Johansson citado por Erikson, presenta la definición acerca del nivel de vida que se dio en la primera discusión del concepto en relación con la encuesta de 1968:

*“El Dominio sobre los recursos en forma de dinero, posesiones, conocimiento, energía mental y física, relaciones sociales, seguridad y otros por medio de los cuales el individuo puede controlar y dirigir conscientemente sus condiciones de vida”.*¹⁴⁵ El elemento central es “el dominio del individuo sobre los recursos” obtenido de los escritos de Richard Titmuss sobre el bienestar (1958).

En esta misma línea Erikson sostiene que si el bienestar o nivel de vida, al menos en la tradición europea, parece estar fundamentado en las necesidades de las personas o en sus recursos, si se decide que las necesidades son lo más importante, entonces lo que interesa es el grado de satisfacción de las necesidades, pero si se le da mayor importancia a los recursos, entonces lo que interesa es más bien la capacidad del hombre para satisfacer las necesidades o en otros términos, para “controlar y dirigir conscientemente sus condiciones de vida”; así el nivel de vida del individuo será una expresión del “espacio de acción”. Los recursos como los plantea Erikson están muy cercanos al concepto de *capacidades* de Sen, cuando éste se refiere a la libertad para el bienestar, esto es, la capacidad para lograr satisfacción en muchos aspectos, o en un amplio espacio de acción, no es solo un medio para lograr un nivel alto de satisfacción, sino que es valiosa en sí misma.¹⁴⁶

Basar el concepto de nivel de vida en los recursos en vez de en las necesidades, tiene la ventaja, de que permite considerar al hombre como un ser activo que usa sus recursos para perseguir y satisfacer sus intereses y necesidades básicas; aparte de los recursos, al nivel de vida también se le deben asociar otras condiciones como la buena salud, además de otras circunstancias como la calidad del ambiente de trabajo, las comodidades en el hogar, donde su aspecto más relevante está en ser fines en sí mismas.

¹⁴⁵ Karl Johansson. 1970, Pág.25 [Cursivas en el original].

¹⁴⁶ Amartya Sen, Martha Nussbaum. (compiladores)..., 109

Por lo anterior, se deben considerar las *arenas* en que deben usarse los recursos, del individuo y las características de la *arena* en que se les usa deben utilizarse juntos a fin de determinar el espacio que tienen los individuos para dirigir sus propias vidas.¹⁴⁷

Finalmente, la esencia, la posición que se tomó en esta investigación sueca del bienestar, es que los recursos del individuo, las *arenas* en que se les va a usar y sus condiciones de vida más esenciales son los que conforman su nivel de vida. Esta posición es muy similar a la de Sen, cuando plantea que: “*el rasgo central del bienestar es la habilidad para lograr funcionamientos valiosos*”.¹⁴⁸

3.1.7 Thomas M. Scanlon:

Filósofo americano, su trabajo se ha centrado en temas sobre la libertad de expresión, la naturaleza de los derechos, las concepciones del bienestar y las teorías de la justicia, igualdad y teoría ética, así como sobre cuestiones fundamentales en la teoría moral. Con relación a la Calidad de vida, parte de las preguntas ¿Qué tipo de circunstancias proporcionan buenas condiciones para vivir? ¿Qué hace que una vida sea buena para la persona que la vive? Cada una de estas preguntas admite diferentes interpretaciones y varias respuestas posibles. Lo que hace que la vida de una persona sea mejor también surge en el curso de la argumentación moral acerca de lo que son nuestros deberes y obligaciones, éstos están determinados para impedir que la vida de una persona empeore o para que su vida sea mejor, o sea que el mejoramiento de la calidad de vida de las personas es importante tanto en la parte moral como política, en el beneficio que éstas proporcionen.

¹⁴⁷ El concepto de “arena” se tomó de Coleman, 1971, y fue introducido en las investigaciones escandinavas sobre el bienestar a partir de la encuesta noruega sobre el nivel de vida, Véase Hermes et al., 1976 y Erikson, 1974.

¹⁴⁸ Sen, 1985..., 200

Autores como Derek Parfit (1984) y James Griffin (1986), citados por Scanlon, plantean teorías hedonistas del deseo y de las listas objetivas, las características que definen a las listas objetivas es lo que Griffin ha denominado “Requisitos de la experiencia”, es decir, que nada puede afectar la calidad de vida si no se afecta la experiencia de vivir esa vida. En la parte hedonista, plantea Parfit que ciertos estados como el placer y la alegría, entendidos de cierta forma son los que hacen que una vida sea mejor o peor.

La experiencia de vivir la vida mejora por los estados mentales que la persona que está viviendo la vida quiere tener y si se presentan los estados que la persona preferiría evitar entonces su vida empeora, Parfit a esto lo denomina “hedonismo preferente”.

La “teoría del deseo actual irrestricto” sostiene que localización de vida de una persona, en un momento dado, se mide por el grado en que las preferencias que tiene en ese momento son satisfechas, esta teoría hace que la calidad de vida de una persona contemple factores muy amplios; hay otras teorías que reducen o limitan el alcance de esos factores determinantes a veces limitando los objetos que pueden tener las preferencias, lo que para Parfit es denominado “teorías del éxito”, las cuales se refieren únicamente a la propia vida de la persona.

Scanlon plantea que la denominación de *listas objetivas*, se relaciona menos con lo que hace que una vida sea mejor, considera que el término “lista” sugiere cierta arbitrariedad y “objetiva”, sugiere cierta rigidez (como si las mismas cosas debieran ser valiosas para todos). Propone denominarlas “*teorías sustantivas de bienes*”, ya que, a diferencia de las teorías del deseo, están basadas en afirmaciones esenciales sobre los bienes, condiciones y oportunidades que hacen que una vida sea mejor.

Los bienes sustantivos proporcionarían a la persona las bases para decidir qué es una buena vida y también puede ir más allá, puede tener la razón para rechazar cierto principio si los

resultados de su aceptación general fueran malos desde el punto de vista del concepto del bien sustantivo (Scanlon 1996).¹⁴⁹

Scanlon, citado por Martha Nussbaum en el libro *Las Mujeres y el Desarrollo Humano*, plantea que existen sólo dos razones para las cuales el deseo es de cierto interés en el proceso de justificación de una visión de la calidad de vida. Una razón es hedónica: donde la satisfacción de un deseo puede brindar placer, y el placer es un bien intrínseco, y en esta visión no es válido únicamente por el hecho de ser deseado. La otra razón es heurística: donde el deseo nos orienta en dirección hacia ciertos bienes intrínsecos y a los cuales debe llegarse de manera independiente.

Hay razón para prestar atención a los impulsos que tiene la gente en su naturaleza y para otorgarles cierta importancia y si se retoma como Scanlon lo plantea de un modo más aristotélico, como un tender hacia “el bien aparente”, implicando incluso un alto grado de intencionalidad y sensibilidad selectiva, se tendrán en esa misma imagen del deseo algunas fuertes razones para no pasarlo por alto, pues el mismo parece ser una parte de la humanidad, que merece respeto y expresión.¹⁵⁰

3.2 LAS COMPETENCIAS

Es muy importante aclarar que se trabajará el tema de competencias, aunque éste no ha sido abordado a fondo por Nussbaum, es importante incluirlas dado que para su desarrollo se requiere de las capacidades intrínsecas, sin las cuales la persona no podría combinar y utilizar sus conocimientos, saberes y destrezas para dominar situaciones profesionales y lograr los objetivos planteados, además que son una posibilidad de aprendizaje para la vida y en especial para el mundo del trabajo.

¹⁴⁹ Thomas Scanlon. *El valor, el deseo y la calidad de vida*. En: Martha C., Nussbaum y Amartya Sen (comps). *La calidad de vida*, (México: Fondo de Cultura Económica, 1996), Págs.245- 263. [Cursivas son énfasis añadido]

¹⁵⁰ Martha C. Nussbaum. *Las mujeres y el desarrollo humano*. “El enfoque de las capacidades”, (Barcelona: Herder, 2002] Trad: Roberto Bernet, 2ª edición, Págs. 201-206

Para abordar el origen del enfoque por competencias, es necesario remontarnos a su raíz etimológica y semántica, que, según Corominas, 1987, proviene del verbo latino “Competere”, que en español cobra sentido en dos verbos “competere” y “competir”, a partir del S. XV aparece el verbo “competir” y se generaron sustantivos como “competición”, “competencia”, “competitividad”, “competidor” y el adjetivo “competitivo” (Correa Bautista 2007);¹⁵¹ también es importante destacar que, a partir de este mismo siglo este verbo, “competere” también significa “pertenecer a”, “incumbir”, dando lugar al sustantivo “Competencia” y al adjetivo “competente” para indicar “apto”, “adecuado”.¹⁵²

Sergio Tobón (2004) en su obra “Formación Basada en Competencias”, menciona varios escenarios que dieron aportes al término competencia, iniciando con la filosofía griega, debido a la naturaleza y el método del trabajo intelectual de los pensadores de la época. Los temas eran abordados por los filósofos griegos desde problemas contextualizados que interrogaban la realidad, el ser y el hombre de una manera articulada, luego con la aparición de la **Competencia lingüística** desarrollada por Noam Chomsky, la cual da cuenta de la manera cómo los seres humanos se apropian del lenguaje y lo emplean para comunicarse.

Seguidamente el escenario de la **Competencia comunicativa**. Según Hymes (1984), la cual representó el salto a un concepto más amplio, con el que se pretendía dar cuenta de la capacidad de las personas para determinar cuándo hablar y cuándo no, sobre qué, con quién y en qué forma. Así mismo, Wittgenstein, en 1988 con sus aportes de **Los juegos del lenguaje**. Los cuales se entienden como sistemas completos de comunicación entrelazados por reglas, donde el significado es el producto del uso del lenguaje dentro de un contexto o forma de vida.

En el ámbito laboral. Mertens (2000), citado por Tobón (2004), menciona que el enfoque de las competencias surgió a raíz del requerimiento de las empresas de promover el aprendizaje organizacional, la competencia y la movilidad laboral.

¹⁵¹ Jorge Enrique Correa Bautista. Orígenes y Desarrollo Conceptual de la Categoría de Competencia en el Contexto Educativo. Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2007. Pág.7

¹⁵² Levy-Leboyer C. *Gestión de las Competencias*. (2ª ed.) (2002). Pág. 7

Países como Inglaterra, Alemania y Estados Unidos, siempre preocupados por tener organizaciones altamente productivas, incursionaron en el campo de la formación de trabajadores y directivos en el modelo de competencias. Sin embargo, es hasta la década de los 90 cuando se consolida la gestión del talento humano basado en competencias y se desarrollan técnicas específicas para llevar a cabo procesos de selección, capacitación, remuneración, evaluación y ascenso, basados en este enfoque.

La psicología también ha tenido un papel destacado en el afianzamiento de las competencias, en especial los aportes desde el área cognitiva al enfoque de las competencias, los cuales se reflejan claramente en estas tres líneas:

- La teoría de la modificabilidad cognitiva, donde las competencias tienen como base el procesamiento de la información mediante operaciones cognitivas, con el fin de realizar actividades o resolver problemas;
- La teoría de las inteligencias múltiples, dentro de las que se contemplan siete tipos de inteligencia, además de la lógico matemática y;
- La enseñanza para la comprensión, en donde comprender significa tener la habilidad de pensar y actuar con flexibilidad a partir de lo que uno sabe.

Los aportes de David McClelland, (1973), sobre **La pedagogía laboral y organizacional**. Con el proceso de consolidación de las competencias, planteó que las pruebas tradicionales basadas en la medición de conocimientos y aptitudes, así como las notas escolares, no predecían el éxito en situaciones laborales. Y finalmente la implementación de este enfoque en el **ámbito educativo**, en la década de los 70, donde la noción de competencia toma una vertiente distinta, cuando pasa del ámbito laboral al aspecto cognoscitivo, para promover el desarrollo de competencias educativas (intelectuales) en donde se vinculan los conocimientos, habilidades, actitudes y valores, con la finalidad de brindar una formación integral.

La gestión por competencias se afianza en los albores del S. XX, es en estos tiempos donde corre la tercera ola de la industrialización; la producción industrial se está definiendo como producción industrial de servicios y se instala la sociedad basada en la información y el

conocimiento. En cuanto a la primera, la producción industrial de servicios, esta nace de la consideración de la creciente convergencia entre los dos sectores; el industrial, que crecientemente incorpora la necesaria provisión de servicios a sus clientes, y el de servicios, que cada vez se industrializa más. En cuanto a la segunda, el conocimiento ha pasado a ser el mayor generador de riqueza y el más importante factor en las funciones de producción.

A toda esta producción industrial se suman: el mundo globalizado, las reformas económicas y sociales, las cuales también fueron llevando al cambio de la configuración de los empleos; la especialización en la producción industrial de servicios, y la creciente utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). La moderna empresa ya no se identifica con un edificio y/o con una planta de producción, se presenta una verdadera reorganización productiva en la cual “donde antes veíamos un proceso completo de producción en una empresa, hoy vemos muchos procesos que se encuentran repartidos entre empresas cuya localización puede ser próxima o, incluso en diferentes países”, todo esto conlleva a favorecer la construcción de redes de colaboración entre las diferentes empresas.

Toda esta nueva forma de organización de la producción crecientemente conlleva a la configuración de competencias de mayor contenido social y técnico. Mientras los conceptos más recurrentes en el modelo de análisis del trabajo fueron: la tarea, la operación, los tiempos, los movimientos y los métodos, quienes requerían de unas virtudes laborales como la disciplina, la puntualidad y la obediencia; en la empresa actual, el eje en el análisis actual de competencias requiere que se trabaje en el desarrollo de competencias sociales relacionadas con la comunicación y el relacionamiento y con competencias transversales como: la capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas. Este cambio de énfasis finalmente conlleva a moldear las habilidades y destrezas de los trabajadores a las necesidades de las industrias orientadas a los servicios, para poder atender los desafíos y cambios organizacionales de esta era de la información.

Después de este breve recuento histórico del origen de las competencias prosigamos con la definición del término competencia. Desde este escenario se hará un recorrido por los aportes de diferentes autores sobre el tema y sus aspectos fundamentales para el desarrollo humano.

Las competencias se han definido a nivel general como “un saber hacer frente a una tarea específica”, las cuales se hacen evidentes cuando la persona entra en contacto con ellas. Según esta concepción las competencias al hacer parte del conjunto de las capacidades humanas suponen conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea.

También como las capacidades para combinar y utilizar conocimientos, saberes y destrezas para dominar situaciones profesionales y obtener resultados esperados. Son además capacidades reales, conductas observables y medibles que pueden ser modificadas y desarrolladas. Dentro de este tejido, no se puede perder de vista que las competencias tienen su origen en diversas fuentes, como la formación, el aprendizaje, la experiencia en puestos de trabajo y la experiencia de vida, entre otras.

El concepto de competencia laboral surgió en algunos países industrializados, en donde se presentaban problemas para relacionar el sistema educativo con el sector productivo, dicha situación presentada se caracterizaba por la falta de correspondencia entre los sistemas de educación-formación y las nuevas exigencias de la sociedad. Entonces surge la necesidad de “idear” un esquema, en el que los procesos formativos respondan, a dos requerimientos: El entorno productivo y a los saberes, procedimientos y comportamientos que tienen valor en el mundo del trabajo.

El concepto “competencias” ha cambiado de forma significativa durante el último tiempo, en un comienzo se le usó para identificar las competencias esenciales para un puesto específico de trabajo (competencia laboral), con exclusión de las competencias enseñadas comúnmente en la escuela. En la actualidad, este concepto comprende no sólo las competencias académicas

básicas sino también, una gran diversidad de actitudes y hábitos esenciales para el correcto funcionamiento de sociedades tecnológica y productivamente exigentes.

Si bien fue **McClelland** el propulsor de estos conceptos, se propone que los rasgos de personalidad, los valores, las actitudes y hasta los motivos son los que diferencian a los trabajadores más sobresalientes de aquellos que simplemente hacen bien las cosas, muchos otros investigadores, también profundizaron sobre la importancia de las competencias como factor crítico en las empresas que buscan día a día desarrollar estrategias de productividad que mejoren su desempeño.

Alamillo & Villamor (2002) NCVQ, la definen como los comportamientos, habilidades, conocimientos y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo y que la organización pretende desarrollar y/o reconocer en sus empleados de cara a la consecución de los objetivos.¹⁵³

También Levy Leboyer C., (1997) las define como “Repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de test. Se ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos” (Guerrero Dávalos Cuahtémoc 2013).¹⁵⁴

Mertens, (1997) “Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer”. Conjunto de

¹⁵³ Cuahtémoc Guerrero Dávalos, Germán Aníbal Narváez Vásquez. Las competencias: una propuesta conceptual hacia la unificación multidimensional en el contexto de los recursos humanos. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. European Scientific Journal December 2013 /SPECIAL/ edition vol.4 Págs. 392-398 Disponible en <http://www.eujournal.org> [consulta:25 marzo de 2017]

¹⁵⁴ Sonia Agut Nieto, Rosa María Grau Gumbau. Una Aproximación Psicosocial al Estudio de las competencias. Universitat Jaume I Castellón. Págs. 1-10 Disponible en <http://scholar.google.com.co/scholar> [consulta:27 marzo de 2017]

características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo.”

Finalmente está **Pereda y Berrocal**, (1999) “Un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización escolar concreta.” Siguiendo a estos autores, para que una persona pueda llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias que conforman el perfil de exigencias del puesto, es preciso que, en ella estén presentes una serie de componentes, en donde:

Saber: es el conjunto de conocimientos que permiten a la persona realizar los comportamientos incluidos en la competencia. Pueden ser de carácter técnico (orientados a la realización de tareas) y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales).

La experiencia juega un papel esencial como “conocimiento adquirido a partir de percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas”.

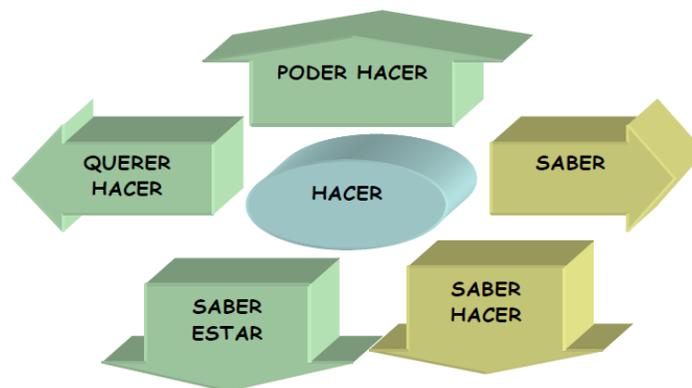
Saber Hacer: son las habilidades y destrezas, es decir, la capacidad de aplicar los conocimientos que la persona posee en la solución de problemas que su trabajo plantea. Se puede hablar de habilidades técnicas (para realizar tareas diversas), habilidades sociales (para relacionarnos con los demás en situaciones heterogéneas), habilidades cognitivas (para procesar la información que nos llega y que debemos utilizar) Lo habitual es que estas distintas habilidades interactúen entre sí.

Saber Estar: son las actitudes e intereses acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social, es decir, que los comportamientos de la persona se ajusten a las normas y reglas de la organización escolar. Se trata de tener en cuenta los valores, creencias y actitudes ya que favorecen o dificultan determinados comportamientos en un contexto dado.

Querer hacer: son los aspectos motivacionales, responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos que componen la competencia. Se trata de factores de carácter

interno (motivación por ser competente, identificación con la tarea, etc.) y/o externo (otros incentivos, o compensaciones) a la persona, que determinan que ésta se esfuerce o no por mostrar una competencia.

Poder hacer: se refiere a las características personales y de la organización, es decir, que la persona disponga de los medios y recursos necesarios para llevar a cabo los comportamientos incluidos en la competencia. Cabría destacar la disponibilidad o no de medios y recursos que faciliten o dificulten el desempeño de la competencia.



Componentes de las Competencias
(Pereda y Berrocal, 1999)

Según Pereda y Berrocal (1999), cada comportamiento incluido en una competencia, se produce por el efecto conjunto de los cinco componentes antes descritos. Al respecto, “las competencias se definen y enumeran dentro del contexto laboral en el que deben ponerse en práctica, por lo que una competencia no es un conocimiento, una habilidad o una actitud aislada, sino la unión integrada de todos los componentes en el desempeño laboral.”

De los componentes antes expuestos, tradicionalmente se han enfatizado dos: los conocimientos y las habilidades y destrezas (Saber y saber hacer), ambos se dan por descontados cuando se posee un título profesional; sin embargo, estos componentes tangibles de las competencias, pese a ser necesarios no están ligadas a un desempeño superior, sino los

componentes intangibles, aquellos asociados con valores, motivaciones y actitudes, que son los que se asocian con un alto desempeño laboral. A diferencia de los tangibles, éstos últimos son difíciles de desarrollar, por lo que obligan necesariamente a cuestionar los actuales procesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal docente, administrativo y directivos de nuestros establecimientos educacionales.¹⁵⁵

Existen múltiples modelos para determinar las competencias, sin embargo, es importante resaltar, que la implementación de éstas dependerá de cada organización y del enfoque que se quiera dar al aprendizaje de las personas y la posición que ocupa la persona en la estructura de mando y sus responsabilidades. A continuación, se presentarán los modelos más utilizados en la identificación de las competencias.

3.2.1 Modelos para determinar las competencias

Según Mertens, los modelos tradicionales existentes y que se han popularizado desde hace varios años se pueden clasificar en tres clases: *el funcionalista*, hace referencia a un modelo simple, dado que se refiere a desempeños o resultados concretos, donde la persona se limita únicamente a los resultados operativos, no se tienen en cuenta el desarrollo de las capacidades analíticas, *el conductista*, incluye el comportamiento de las personas, se centra en la identificación de las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores como la capacidad analítica, toma de decisiones, liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo, creatividad, adaptabilidad. Y *el constructivista* define las competencias a partir del análisis y proceso de resolución de problemas.

En el mundo del trabajo desconocemos cómo y cuáles serán los empleos que existirán a futuro, pues los cambios acelerados en el contexto laboral conllevan al crecimiento de empleos que requieren una formación superior y el despliegue de destrezas cada vez más variadas. La experiencia organizacional nos plantea un panorama donde sabemos más cómo aprenden las personas y qué ámbitos ha descuidado la escuela.

¹⁵⁵ Tania Stegmann Salazar. Gestión por Competencias: Un Nuevo Desafío en la Educación Hoy. Págs. 1-5 Disponible en <http://ww2.educarchile.cl> [consulta:25 marzo de 2017]

Con base en lo expuesto y con el fin de dar una respuesta formativa pertinente y de calidad a los contextos productivo y social, donde se requiere desempeñar funciones productivas, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo, dentro del enfoque para el Desarrollo de Competencias, se requieren desarrollar competencias laborales básicas, transversales, y específicas.

- **Las Competencias Básicas:**

Son también denominadas competencias clave, contribuyen al despliegue de una vida personal exitosa, a la realización y desarrollo personal, así como para una ciudadanía activa, la inclusión social, la transformación de la realidad y el empleo, son relevantes para las distintas esferas de la vida e importantes para todos los individuos. Es una competencia clave, en tanto que se le atribuye valor a un determinado conocimiento, habilidad o capacidad ejecutiva, además añade valor al individuo para la colectividad y la sociedad. Estas competencias son de carácter abierto, es decir su dominio total nunca se alcanza, son generativas por cuanto posibilitan el desarrollo de las demás competencias, e imprescindibles, por cuanto se requieren ineludiblemente en toda interacción humana.

Las *Competencias Básicas* se expresan en el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, y además posibilitan interpretar, argumentar y proponer, en tanto que constituyen el conjunto de capacidades de una persona que le permiten interactuar idóneamente en el Mundo de la Vida, son competencias comunicativas, cognitivas, dialógicas, motrices, éticas, artísticas, de convivencia social, investigativas y emocionales.

- **Las Competencias Transversales:**

Son comportamientos asociados con desempeños laborales comunes a diversas ocupaciones y ramas de la actividad productiva. Estos comportamientos reflejan un modo de entender y actuar en consecuencia con los valores establecidos por la organización, así mismo, constituyen el conjunto de capacidades de una persona que le permiten realizar procesos y

procedimientos genéricos comunes a todas las áreas ocupacionales, además tienen carácter organizacional y tecnológico.

Levy Leboyer (1997) especifica que las competencias transversales, son aquellas que poseen mayor nivel de transferibilidad de unas profesiones a otras, y se deben tener en cuenta las capacidades cognoscitivas o aptitudes, los conocimientos que la persona haya adquirido a nivel teórico y a través de las experiencias, las tendencias de su comportamiento o actitudes; sus valores y rasgos de personalidad, así como sus habilidades y destrezas.¹⁵⁶

Estas competencias se denominan centrales, deben ser visibles en el desempeño de todos los trabajadores y directivos, se refiere que de ellas no se excluye a nadie. Ejemplo de estas competencias son la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otras.

Complementario al concepto de Competencia Laboral se ha desarrollado el concepto de Competencia Social entendido como la capacidad de una persona para interactuar idóneamente en el contexto social con base en normas establecidas por la sociedad. El término idóneo, en el contexto social hace referencia a una interacción de carácter racional, ético y estético. El término idóneo, en el contexto productivo hace referencia a estándares de calidad establecidos por el sector productivo. La integración de las Competencias Laboral y Social dan origen a la Competencia (general y sin adjetivos), entendida como la capacidad de una persona para interactuar idóneamente consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos Productivo y Social; es decir, en el Mundo de la Vida.

- **Las Competencias Específicas (Técnicas):**

¹⁵⁶ María Cristina Ceinos Sanz. Diagnóstico de las competencias de los orientadores laborales en el uso de las tecnologías de información y de la comunicación. Universidad Santiago de Compostela, Pág.308

Se refieren a desempeños y comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico, vinculados a procesos tecnológicos y a una determinada función productiva, y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, dado que son competencias muy concretas.

Finalmente, la competencia laboral debe interpretarse como un movimiento que pretende ser una respuesta innovadora para administrar y regular el mercado de trabajo interno y externo de la empresa, ante las transformaciones del mundo de la producción que en la actualidad se presentan. Las principales características de esa transformación son la aplicación de sistemas de innovación abiertos, complejos y dinámicos, que obligan a reformular la relación entre la educación-formación y el trabajo, en dos sentidos. Por una parte, demandan un saber-hacer del personal, y especialmente del operario, basado en diferentes y muchas veces mayores conocimientos, habilidades y actitudes que en el pasado. Por otra parte, este saber-hacer se encuentra inmerso en una modificación continua debido a los cambios incesantes del proceso de trabajo.¹⁵⁷

El desafío de las organizaciones hoy, es posibilitar a sus trabajadores el desarrollo de competencias para la vida, a través de programas de formación y entrenamiento en habilidades, si no hay una cualificación suficiente, no se contribuye al crecimiento de la economía, lo cual se convierte en un círculo vicioso, generando dificultades de empleabilidad. No se puede estar dispuesto para emplearse sino se tienen las habilidades necesarias, se vuelve al punto de la importancia de la formación dentro de las organizaciones, toda vez que se hace difícil acceder a la educación por sus altos costos, por esto es que las organizaciones adquieren ese valor agregado al convertirse en posibilitadora del desarrollo humano integral.

¹⁵⁷ Leonard Mertens. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 1996. Pág. 119

CONCLUSIONES

La presente investigación, logró dar respuesta a las preguntas planteadas inicialmente y se pudo cumplir con los objetivos formulados, se comprendió además la importancia que tiene la propuesta de Martha C. Nussbaum con relación a *las capacidades*, las cuales no sólo se deben proponer e integrarse en la parte académica o educativa, sino que es fundamental incluirlas especialmente en y para la vida laboral, así mismo, para el funcionamiento de las organizaciones. Para esta comprensión fue importante recordar algo del devenir histórico – filosófico y epistémico, a través de las diferentes argumentaciones y planteamientos de los autores centrales en los temas fundamentales sobre las organizaciones y su dimensión ética y política, la educación y el trabajo como posibilitadores del desarrollo integral del hombre.

Se logró ver la importancia de tomar el modelo integral de las capacidades propuesto por Nussbaum, y desarrollado en los contextos académicos, llevarlo también al campo organizacional, en especial en el ámbito de la Universidad Pontificia Bolivariana, porque convergen con la concepción filosófica de la persona humana, además por su carácter singular de organización que también es educativa, y cuya misión es la formación integral para la transformación social y humana. Cuando las organizaciones permiten a sus trabajadores desarrollar sus capacidades y sus competencias, se puede pasar de un lenguaje de lo económico o administrativo-financiero, a un lenguaje de compromiso organizacional con el desarrollo integral de la comunidad que la integra, como el eje central para el crecimiento de ésta, lo cual se convierte en un reto para otras organizaciones.

El Programa de Cualificación y Desarrollo del Talento Humano está orientado al desarrollo de capacidades y competencias para la vida, fundamentadas en el humanismo cristiano como concepción filosófica, que busca la plena realización de la persona comprendida como realidad integral, de su ser y su vida, su sentido y su futuro en el marco de los principios cristianos. Fortalecer el sentido ético, los valores, el respeto, la dignidad humana, la honestidad, la justicia, el

orden, la tolerancia, la colaboración, el servicio, la convivencia, y afianzar el desarrollo de las competencias sociales, pues se requieren habilidades para interactuar en un mundo global, intercultural, dinámico y cambiante, para establecer y mantener relaciones adecuadas que nos permitan desenvolvernos con eficacia no solamente en el ámbito laboral, sino a lo largo de nuestra vida, capacidades que en la actualidad se han dejado de lado en el ejercicio práctico de la vida pública y de las organizaciones. Se requiere formar en capacidades y competencias comunitarias para la inclusión social, la diversidad, el mundo del trabajo, para una ciudadanía activa y cosmopolita.

Otro aspecto importante de esta investigación fue demostrar cómo una organización puede ser un organismo social, donde las personas que trabajan no pretendan sólo obtener dinero para su supervivencia, sino que aprendan a integrarse con otros, a través de las relaciones humanas, logren un sentido de afiliación, se ennoblezcan como personas, eleven su autoestima, afiancen su espíritu, logren identidad social y sentido de vida en comunidad, así mismo, obtengan calidad de vida en lo personal, familiar y social, lo que finalmente conlleva a su autorrealización, lo que hoy se denomina felicidad organizacional, permitiendo a sus trabajadores la satisfacción en su labor, donde la organización pueda tornarse al lado de la familia y de la escuela como otro ambiente determinante para formación. Si las organizaciones no toman conciencia y se esfuerzan por ser espacios de desarrollo, fácilmente, como en muchos casos, pueden tornarse en algo indeseado, desarticulado y desprovisto de significado para el crecimiento de las personas, se pueden convertir en espacios burocratizados, rutinarios, fatigantes, opresivos o incompatibles con la vida familiar y social, haciendo daño a la salud de los trabajadores, así como a la sociedad y a la familia como núcleo integrador de ésta.

Así mismo, se pudo concluir que la educación ha hecho grandes aportes al desarrollo del hombre y de las organizaciones a lo largo de la historia, sin embargo, se encontró que la educación dio un giro importante con relación a su espíritu como es la formación integral, se centró en dar respuesta a las necesidades de las organizaciones, las cuales también han orientado sus esfuerzos para responder al aceleramiento de la actividad económica de un mundo globalizado,

al desarrollo de nuevas tecnologías, al interés en la parte productiva como el factor de mayor importancia para la visibilidad y la permanencia en el mercado laboral. Por todo esto, la educación se ha centrado más en la formación para la renta o el crecimiento económico, antes que en la formación de ciudadanos cabales con la capacidad de pensar por sí mismos, con una mirada crítica de las tradiciones, con comprensión de la importancia de los logros y de los sufrimientos ajenos, como lo ha declarado en sus escritos Martha Nussbaum, argumentando que el crecimiento económico no supone de manera necesaria una mejora en la calidad de vida.¹⁵⁸

Se pudo demostrar la pertinencia de un modelo integral que permita el auténtico desarrollo de capacidades y competencias para la vida y como éstas se pueden cultivar en el ámbito de una organización y en especial la Universidad Pontificia Bolivariana que tiene la particularidad de ser educativa, poder explicar las bondades de un modelo en el cual los colaboradores -más que empleados- pueden desarrollar sus capacidades y competencias para su crecimiento personal, profesional, aportar al desarrollo y transformación del conocimiento mediante su participación activa, el aprendizaje significativo, darle sentido a la vida a través del valor del trabajo, para generar no solo un mejor desempeño laboral sino permitir una vida más digna, más libre, y que aporte al desarrollo de las capacidades sociales, emocionales y cívicas para una sana convivencia; porque una persona capacitada, formada, “educada”, es capaz de asumir su propio proyecto de vida, comprometerse con su quehacer, con el desarrollo de la institución y la sociedad en general.

Otra pretensión del presente trabajo fue evidenciar la importancia de la educación no sólo como determinante del crecimiento y desarrollo económico de los países, sino también del desarrollo y del bienestar de las personas. De cómo los sistemas educativos deben empezar a asumir que se trata de educar a ciudadanos y ciudadanas participativos y solidarios, que sepan cómo actuar en un mundo globalizado, lo cual exige competencias para las relaciones interpersonales sólidas, seguras y bien articuladas en hábitos personales y de comunicación con los otros, en un mundo interconectado. Lo cual posibilita la reflexión hacia una cuarta etapa de las organizaciones, donde los diferentes enfoques económicos, científicos, filosóficos, y

¹⁵⁸ M. Nussbaum. (2010) Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita de las humanidades. Buenos Aires-Madrid: Katz Editores. Pág.13

psicológicos, han podido contribuir con el surgimiento de una nueva interpretación del ser humano dentro de estos ámbitos organizacionales, donde hoy no sólo se les exige que produzcan bienes y servicios, sino que además, se les reta con propuestas de rutas de formación que posibiliten el entrenamiento en el ser, para un liderazgo ontológico, que se cultive el crecimiento en el dominio del Ser, a través de un aprendizaje transformacional donde las personas y los equipos de trabajo interrumpen sus patrones de conducta y comportamiento habituales, para comenzar a operar con mayor creatividad, protagonismo y proactividad; generando competencias emocionales, del hacer, del pensar y de la comunicación.

Es importante para las instituciones educativas, comprometerse con el desarrollo de competencias claves que permitan transmitir una correcta visión del mundo, una educación cosmopolita que proporcione a cada individuo criterios para comprender que parte de las influencias que recibimos, y de los hechos que determinan nuestra vida, no provienen del entorno inmediato ni pueden ser modificados por manipulación directa, sino que provienen del orden general en el que se organizan los sistemas económicos, que hoy obedecen al orden capitalista globalizado por el mercado y el consumo- los flujos del capital financiero-, así como políticos y sociales, y a los que hoy se da respuesta con una formación académica más para la renta que para la formación en valores, formación cívica para interactuar como ciudadanos y ciudadanas universales. Por consiguiente, es menester desarrollar competencias sociales que permitan el desarrollo de una identidad personal flexible, segura y operativa que incluya el dominio y la regulación sobre las propias emociones y sentimientos, que posibiliten la lectura de los sentimientos y actitudes ajenas, y se pueda obrar en consecuencia; es decir, saber manejarnos en la esfera de lo próximo, todo esto se proyecta en una educación para la ciudadanía democrática, los derechos humanos universales, la cohesión social y la paz entre otros.

Nuestra existencia transcurre matizada por una serie de intercambios personales que tienen lugar en el seno de numerosos grupos e instituciones; nuestra condición de ser social nos hace sujeto de las relaciones interpersonales las que podemos definir como aquellos procesos que se configuran en el marco de los contextos donde tiene lugar la actividad humana y están mediados por la comunicación, siendo esta última uno de los aspectos más importantes de las

competencias sociales, ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes y conocernos mejor, permite además expresarnos y saber más de nosotros mismos, de los demás y del medio en que vivimos. La práctica de las habilidades sociales es necesaria para establecer y mantener unas relaciones adecuadas, que nos permitan desenvolvernos con eficacia no solamente en el ámbito laboral, sino a lo largo de nuestra vida.

Actualmente, el desarrollo no se explica ni se entiende si no se incorpora al ser humano, tienen a la persona como su origen y destino. Además, existe más conciencia de que una sociedad que aspire a mayores logros tiene que fortalecer el sentido ético, los valores, el respeto, la dignidad humana, la honestidad, la justicia, el orden, la tolerancia, la colaboración, el servicio y la convivencia para el desarrollo de competencias sociales.

Todo lo anterior permitirá realimentar a las instituciones para la formación de los profesionales en capacidades y competencias en el SER, que permitan la interacción con otras personas, el trabajo en equipo, y la sensibilidad intersubjetiva, tan necesarios en el mundo contemporáneo, donde se le está dando mayor relevancia al TENER independientemente de los medios, que al SER.

Así mismo, comprender que es urgente y necesario redefinir la conceptualización que tenemos de ambientes de aprendizaje. Pero más allá de comprenderlo es necesario introducir cambios en lo que está sucediendo al interior de las aulas. Por lo que se propone que los procesos de profesionalización deben tener un giro en sus contenidos, más allá de repasar estrategias, metodologías y contenidos, se debe llevar a la práctica lo que tan bien se ha escrito, para lograr así la comprensión y sensibilización del cambio necesario.

Las instituciones educativas deben preocuparse por ofrecer educación de calidad, esto es, posibilitar el desarrollo de capacidades y competencias desde el ser, desde lo intrapersonal, para que contribuyan al despliegue de una vida personal exitosa y al buen funcionamiento de la sociedad, dado que son relevantes para las distintas esferas de la vida e importantes para todas

las personas, para que éstas puedan incluirse y adaptarse en el mundo laboral, una realidad que cada vez se co-construye a través de la interacción con el entorno, con las relaciones interpersonales mediadas por el lenguaje, una realidad compleja que no se piensa como algo universal sino como un multiverso, dado que cada persona construye su propia forma de entenderlo y de interactuar con él, como fruto de su experiencia interpersonal, en concordancia con las exigencias de un entorno cambiante, pluricultural, un multiverso de posibilidades que se incorporan al componente de desarrollo humano como eje transversal de los procesos institucionales. En el mundo existen millones de personas, lo que implica que éste puede ser interpretado o explicado de múltiples formas, ya que cada uno tiene diversos puntos de vista; dándose la posibilidad de que, a pesar de esta diversidad, puedan darse factibles construcciones similares, pero nunca iguales. Por consiguiente, es urgente formar en capacidades y competencias comunitarias y sociales para la inclusión social, la interculturalidad, la diversidad, el mundo del trabajo, para una ciudadanía activa y cosmopolita.

De esta manera, podemos decir que la educación y la formación no sólo están circunscritas a la familia y a la escuela como lo era tradicionalmente. Hoy no son estos los únicos ambientes que educan, el reto está en que las organizaciones expandan estas posibilidades a los nuevos trabajadores que son los egresados de las instituciones educativas, les posibiliten su adaptación con una formación inclusiva y de calidad, que supone también la consideración de aquellos factores que tienen que ver con la creación de ambientes de tolerancia y respeto, además integrar otros escenarios, donde se pueda desarrollar y continuar la formación en valores tan necesarios para la democracia y la ciudadanía, valores como el respeto por el otro en su alteridad, la justicia, la honestidad, la solidaridad, valores que no solamente fortalece el trabajador, sino que también pueden ser transmitidos a su núcleo familiar y social.

La necesidad de formar en la parte intrapersonal, no solamente es una necesidad de nuestro entorno regional, nacional, lo es a nivel internacional y mundial, lo podemos ver enunciado en las diferentes investigaciones de Nussbaum, Amartya Sen, Max Neef, entre otros; los países europeos a través de su organismo del Consejo de Europa (2006),¹⁵⁹ en cuyos objetivos

¹⁵⁹ La publicación en español ha sido posible gracias al compromiso y dedicación de la Organización no Gubernamental Asociación euro acción, junto con la colaboración del Instituto de la Juventud de España, desde

esenciales está el desarrollo de iniciativas comunes que favorezcan los derechos humanos, la ciudadanía democrática, la cohesión social y la paz entre otros. En la misma línea está la UNESCO en la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, en donde declaran la necesidad de una educación para toda la vida en el seno de la sociedad, en especial en la estructuración continua de la persona humana, de su conocimiento y de sus aptitudes, pero también de su facultad de juicio y acción, donde la educación debe permitirle tomar conciencia de sí misma y de su medio ambiente e invitarla a desempeñar su función social en el trabajo y en la ciudad, para lograr todo este potencial, la persona debe poseer todos los elementos de una educación básica de calidad, donde se le inculque el gusto y el placer de aprender, la capacidad de aprender a aprender, la curiosidad del intelecto, una sociedad en donde cada uno sea alternativamente educador y educando. Todos los pensadores que han estudiado el problema de la educación lo han declarado y lo han repetido. Es el maestro quien ha de transmitir al alumno¹⁶⁰ lo que la humanidad ha aprendido sobre ella misma y sobre la naturaleza, todo lo que ha creado o inventado de esencial.

Se requiere redimensionar la vocación docente, a través de todas las instancias necesarias para que cada uno rescate la pasión, el amor, la ternura en su profesión; para que ésta trascienda a sus alumnos, además facilitar este proceso disponiendo, orientando y acompañando, deberá centrarse en cómo fortalecer las buenas inclinaciones humanas y orientar las inadecuadas, así mismo, presentar al docente el fundamento necesario del ambiente de aprendizaje, para que comprenda la necesaria redimensión de este aspecto en su práctica docente y sus implicaciones en la calidad educativa, como éstos cuando son agradables, con profesores motivados, y con la utilización de diversos medios didácticos, propician y movilizan el interés e invitan al desarrollo de

cuya web (<http://www.injuve.mtas.es/injuve/>) es posible acceder a este instrumento. Manual compass sobre la Educación para los Derechos Humanos web: http://www.training-outh.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html. [consulta: 8 abril, 2017].

¹⁶⁰ Joan Corominas (1984). En ese sentido, incorporo lo manifestado por este estudioso del lenguaje en su **SENTIDO ORIGINARIO (COROMINAS) "alimentar para crecer"** "alumno" tomado del latín "*alumnus*" = persona criada por otra; y éste de un antiguo participio del verbo "alere" = "alimentar". Por tanto, un "alumno" es alguien al que se "alimenta", para que "crezca", sano y fuerte. Disponible en: <http://docyalum.fullblog.com.ar/alumno-sin-luz-un-equivoco.html> [consulta: 8 abril., 2017]

aprendizajes, a la creatividad para la resolución de problemas, claves detrás de la creación de las competencias personales y sociales.

Considerar que el ambiente del aula debe posibilitar el saber de todas las personas del grupo y el acercamiento de unos con otros. Progresivamente debe hacer posible la construcción de un grupo humano cohesionado con objetivos, metas e ilusiones comunes, incorporar el misterio, la imaginación, la apertura, la participación, la convivencia democrática, la reflexión, aceptar el error, la ignorancia, la incertidumbre, el territorio y privilegiar los procesos antes que los resultados, y la comprensión en todos los procesos que se viven en ella, abarcando el amplio abanico de aprendizajes cognitivos, afectivos y sociales considerando las diferencias individuales, para fortalecer el auto concepto y autoestima en los estudiantes, a través de escenarios diferentes, ya sean contruidos o naturales, dependiendo de las tareas emprendidas y de los objetivos perseguidos.

Hoy en el ámbito laboral hay una brecha grande entre la demanda de trabajos cualificados y la oferta disponible para estos. La demanda de habilidades es mucho mayor que la oferta, lo que puede generar un problema social y económico importante, la única solución a esta situación es apostar por una educación que forme en las habilidades necesarias para enfrentar este mundo flexible; hay poca inversión en capacitación y en entrenamiento. La manera de enfrentar esta dinámica global es la educación, no sólo en colegios y universidades sino en la formación continua en todos los rangos de habilidades.

La educación superior no es particularmente alta, lo que puede conllevar a que las empresas no desarrollen su máximo potencial y creen nuevas alternativas de trabajo, el no propiciar cualificación suficiente, no se contribuiría al crecimiento de la economía, lo que podría presentar un estancamiento en el desarrollo de éstas y por ende de las personas. Se genera un círculo vicioso, ¿cómo hacer para estar dispuesto para emplearse si no se tienen las habilidades?, se vuelve al punto de la importancia de la formación a la cual es difícil acceder por sus altos costos.

La educación es fundamental para el desarrollo de capacidades, igualmente hay que invertir en entrenamiento e invertir en tecnología, si las empresas no posibilitan la formación de

sus trabajadores, se estancan en aspectos como la innovación y se quedan en la vinculación de personas no calificadas, no se mejora y por ende no se crean mayores posibilidades de calidad de vida.

El primer cliente que tienen las empresas son sus trabajadores, se les debe empoderar poco a poco según su rango de responsabilidad, darles confianza y entrenamiento, dicho empoderamiento siempre empieza con liderazgo; si se quiere tener éxito, las empresas deben empezar por contratar, entrenar y tratar bien a sus trabajadores; lo primero es atraer el talento humano capacitado, promover el talento humano de acuerdo con el desarrollo de capacidades y competencias; segundo brindar formación, capacitación y entrenamiento constante, y finalmente propiciar un ambiente laboral basado en el respeto por la persona.

Algunas empresas han empezado a reconocer que su principal fuente de diferenciación y competitividad es su gente. Se recogen cada día más experiencias de organizaciones empresariales que orientan sus esfuerzos competitivos a fortalecer su activo humano, a generar ambientes propicios para la innovación y al aprendizaje continuo, como estrategias que se soportan en claros procesos de capacitación para el desarrollo de capacidades y competencias para el ámbito laboral y para la vida.

La Universidad Pontificia Bolivariana declara y concreta su pensamiento en su Proyecto Educativo Institucional, partiendo de su identidad, Misión, Visión, Principios y Valores, en la formación de ciudadanos íntegros, líderes comprometidos con los valores de la nacionalidad que optan por la libertad, la justicia y la paz, como fundamento de la construcción democrática de un orden civilizado, justo y participativo que busca la equidad social y el desarrollo comunitario, y el respeto de las diversas expresiones culturales, científicas y humanas de las naciones, base de la relación y entendimiento entre éstas.¹⁶¹ Todo en concordancia con la propuesta filosófica de Martha C. Nussbaum, donde las concepciones de enseñanza y aprendizaje están en relación con la formación de las capacidades humanas y el desarrollo del pensamiento crítico, el cual busca

¹⁶¹ Proyecto Educativo Institucional. Pág. 23.

formar en la autonomía con criterios independientes, con capacidad de resolver problemas prácticos sin necesidad de recurrir a la autoridad, este pensamiento se desarrolla al incluirlo en la metodología pedagógica.

Es en esta misma dimensión se propone un Modelo Integral de Capacidades y Competencias (MICC), para el desarrollo del talento humano en la Universidad Pontificia Bolivariana, desde la perspectiva integral planteada por Martha C. Nussbaum, aplicado a la parte organizacional, modelo que se fundamenta desde una filosofía del desarrollo humano que contribuya diferencialmente, no sólo con aumentar la calidad en el servicio que ofrece la universidad por medio de trabajadores con capacidades y competencias distintivas, sino que posibilite la satisfacción y el bienestar de su personal en el ambiente laboral, lo cual se logra con un liderazgo consciente, donde sus líderes regulen sus emociones, se cultiven así mismos y cultiven el desarrollo integral (capacidades y competencias intra e interpersonales) de sus equipos de trabajo, creando ambientes de respeto mutuo, lo que repercutirá en un mayor empoderamiento en el desempeño de sus responsabilidades y una mayor efectividad a los diferentes retos que traen los cambios y fenómenos de la interculturalidad y la diversidad que demanda la organización hoy.

La implementación de este Modelo Integral de Capacidades y Competencias permite el desarrollo de las capacidades y competencias para el crecimiento personal, profesional, aporta al desarrollo y transformación del conocimiento mediante la participación activa del trabajador, el aprendizaje significativo y el sentido de vida a través del valor del trabajo, no sólo generará un mejor desempeño laboral, sino que le permitirá una vida digna, que aportará al desarrollo de sus capacidades sociales y humanas.

Este modelo permitirá integrar las capacidades y competencias relacionadas con el SER, que tienen que ver con los valores, las actitudes, los comportamientos, la personalidad; con el SABER que son aquellos conocimientos específicos, disciplinares y de gestión; y con el SABER HACER que son aquellas habilidades innatas o fruto de la experiencia y del aprendizaje técnico

sin dejar de lado las variables del PODER HACER y el QUERER HACER, fundamentales para el desarrollo de las otras competencias.

El enfoque de *las capacidades* no es teórico, ni interpreta normas a partir de la naturaleza humana innata, es más bien evaluativo y ético desde el principio: se pregunta ¿qué cosas, de entre muchas para las que los seres humanos pueden desarrollar una capacidad de desempeño, son aquellas que una sociedad con un mínimo aceptable de justicia se esforzará por nutrir y apoyar?

Es de resaltar que para tener una visión de desarrollo humano se debe apostar por el bien común. En consonancia con lo dicho, el empresario es un actor relevante para potenciar este propósito articulado bajo el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que ayude a la construcción de un sujeto no solo responsable sino también comunitario –que piense en un otro.

Finalmente se puede decir que la organización, se puede convertir en el escenario ideal para posibilitar el desarrollo del talento humano de una manera integral, demostrando que las personas cuando desarrollan su proyecto de vida y expanden sus capacidades, generan niveles de satisfacción que van íntimamente relacionados con su desempeño, por lo cual se convierten en la inversión más importante que tiene una organización a la vez que posibilitan el desarrollo de la misma, su estabilidad y su permanencia en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcoberro, Pericay Ramón. «Vocabulario de la «teoría de la justicia», Filosofía y pensament.» s.f. <http://www.alcoberro.info/planes/rawls1.htm> (último acceso: 2 de junio de 2016).
- Aranguren, José Luís. «Cap. 2 Ética.» En *El principio etimológico*, Pág. 22. Madrid 1997) Pág.22.: Biblioteca Nueva, 1997.
- Arendt, Hannah. «Arendt, H., La crisis en la educación en Entre el pasado y el futuro.» En *Entre el pasado y el futuro Barcelona, Península, 1996*, Pág.186, de Hannah Arendt, 186. Barcelona: Península, 1996.
- . "*Labor, trabajo, acción. Una conferencia*". ed. cit., 1995.
- . *La condición humana*. 1 ed., 5. reimp. Buenos Aires: Paidós, 2009.
- . *La Condición humana*. Barcelona: Paidós, 1996.
- Arendt, Hannah. «Vita activa y la condición humana.» En *La condición humana*, de Hannah Arendt, 93. Buenos Aires: Paidós, 2005.
- Bestratén Belloví, Manuelo. *Responsabilidad social de las empresas: modelo CRI G 4 (I)*. S.l: Centro Nacional de Condiciones del Trabajo, 2014.
- Calderón, Ómer La educación para el trabajo en un mundo cambiante. Scripta Nova. «La educación para el trabajo en un mundo cambiante. Scripta Nova.» *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* (Universidad de Barcelona) VI, nº 119 (2002): Universidad de Barcelona,.
- CEPAL - UNESCO. *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad: El debate internacional sobre la formación de recursos humanos. Santiago de Chile, 1994* Pág.37-55[Consultado en julio de 2017]. <http://unesdoc.unesco.org/images/0>. Santiago de Chile, 1994.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill, 2007.
- Correa Bautista, Jorge Enrique. *Orígenes y desarrollo conceptual de la categoría de competencia en el contexto educativo*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2007.
- Cortina, Adela. *Ciudadanos del mundo: Hacia una teoría de la ciudadanía*. Madrid: Alianza Editorial, 1997.
- Delval, Juan. *Hacia una escuela ciudadana*. Madrid: Ediciones Morata, 2006.
- Duarte D., Jakeline. «Ambientes de aprendizaje. una aproximación conceptual. Estudios pedagógicos.» *Estudios pedagógicos* (SciELO), nº 29 (2003): 97-113.
- El hombre y la Sociedad en el Pensamiento Griego. Platón, Ética y Política. Origen, Partes y Fin de la Sociedad Política*. Madrid: Editorial Nacional, 1980.
- García Castillo, Pablo, Nussbaum, Martha C. «La fragilidad del bien.» *Azafra: revista de filosofía* (Universidad de Salamanca) 6 (2004): 260.
- Gargarella, Roberto. Las teorías de la justicia después de Rawls. Editorial Paidós, 1990. Pág. 108. *Las teorías de la justicia después de Rawls. Editorial Paidós, 1990. Pág. 108*. Barcelona: Paidós, 1990.

- González de la C., Marta, Ayuso, Cristina de la Cruz, Fernández Rodríguez, José M (coord). *Responsabilidad social universitaria*. Editado por María Matínez. s.l, 2010.
- Guerrero Dávalos Cuahtémoc, Germán Aníbal Narváez Vásquez. «Las competencias: una propuesta conceptual hacia la unificación multidimensional en el contexto de los recursos humanos.» *European Scientific Journal* 4 (Diciembre 2013): 392-398.
- Jacques, Delors. *La educación encierra un tesoro: la educación o la utopía necesaria*. Madrid: Santillana, 1996.
- Jiménez Remírez, Magdalena. «La ciudadanía negada. “La exclusión del derecho a la educación en la infancia” .» *Revista Latinoamericana de Educación* XXXIX, Núm. 3 y 4, nº 3, 4 (2009): 79-98.
- Klisberg, Beranrdo. *Repensando el Estado para el Desarrollo Social. Más allá de dogmas y convencionalismos*. Universidad de Costa Rica. Lección inaugural Primer Ciclo Lectivo de 1998, 25 de mayo de 1998, Pág.11. Editado por Universidad de Costa Rica. Costa Rica, 1998.
- Lipovestsky, Gilles. «La sociedad del hiperconsumo. Conferencia.» Monterrey, 14 de Agosto de 2007.
- MacIntyre, Alasdair. *Tras la virtud. “Las virtudes en Atenas”* (Barcelona: Ed. Crítica, 1984), Págs. 167 - 179. Traducido por Amalia Valcárce. Barcelona: Editorial Crítica, 1984.
- Martínez R., Mayra Y. «Enfoques conceptuales sobre ambiente laboral y desempeño docente.» *Revista de Ciencias de la Educación Academicus* (Oaxaca), Julio - Diciembre 2015: 25-26.
- Max-Neef, Manfred A., Antonio Elizalde y Martín Hopenhayn,. *Desarrollo a Escala Humana, Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Montevideo, Uruguay Págs. 146 : Editorial Nordan Comunidad,, s.f.
- Moulian, Tomás. *El consumo me consume*. . Santiago: LOM, Libros del ciudadano, 1999.
- Navarro F., D. García-Marzá, E. Gonzalez, C. Ballesteros, G. Sichar. *La empresa socialmente responsable*. s.f.
- Nussbaum, Marta C. *Sin fines de lucro: Por qué la democracia necesita de las humanidades*. Buenos Aires: Katz editores, 2010.
- Nussbaum, Martha C. «¿Hacia una justicia sin fronteras? El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum y los límites de la justicia.» *Revista Interamericana de Filosofía*, nº 58 (2013): 51-68.
- . *Crear capacidades*. Barcelona: Paidós, 2012.
- . *Crear capacidades. “Propuesta para el desarrollo humano”*. Barcelona: Paidós, 2011.
- . *El Cultivo de la Humanidad, una defensa clásica de la reforma en la educación liberal*. Barcelona: Paidós, 2005.
- . *Las mujeres en el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades*. 2. Traducido por Roberto Bernet. Barcelona: Herder, 2002.
- Pérez Porto, Julián. *Definición de educación*. <http://definición.de/educación/>. 2008. <http://definición.de/educación/> publicado (último acceso: 20 de enero de 2017).
- PNDU. *PNDU, Desarrollo Humano: Informe 1990, (Bogotá: Tercer Mundo, 1990), (N. del t). Pág. 31*. Bogotá: Tercer Mundo, 1990.
- Quesada Guardia, Annabelle. «Antropología del Trabajo según la Encíclica Laborem Exercens.» *Filosofía Universidad de Costa Rica* XXVII, nº 66 (1989): 423-427.
- Rawls, J. *Liberalismo Político*. Traducido por Sergio René Madero Báez. México: Fondo de Cultura Económica, 1995, 1995.

- . *Teoría de la justicia*. 2. ed. Traducido por María Dolores González. México: Fondo de Cultura Económica, 1995.
- Rodilla, Miguel Ángel. *Leyendo a Rawls*. Salamanca: Universidad de Salamanca, 2006.
- Savater, Fernando. *La aventura del pensamiento: Aristóteles, mas allá de la física*. Buenos Aires: Suramericana, 2008.
- Scanlon, Thomas. «El valor, el deseo y la calidad de vida.» En *La calidad de vida*, de Nussbaum y Amartya Sen (comps). México: Fondo de Cultura Económica, 1996.
- Sen Kumar, Amartya. *La calidad de Vida: Capacidad y Bienestar; trad. De Roberto Ramón Reyes Mazzoni*. México: FCE, 1996.
- Taylor, Charles Fuentes del yo. “La construcción de la identidad moderna”, Barcelona, Paidós, 1996, Pág.51. *Fuentes del yo. La construcción de la identidad modern, Barcelona, Paidós, 1996, Pág.51*. Barcelona: Paidós, 1996.
- Universidad Pontificia Bolivariana. « Acuerdo N°. CDG N°.08/2016, Pág. 23.» *Proyecto Educativo Institucional Acuerdo N°. CDG N°.08*. Medellín: UPB, agosto de 2016.
- VI, Pablo. *Carta Encíclica Populorum Progressio*. s.f.

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD P. Juan, Introducción a la filosofía, Ed. Mc Graw Hill (Págs. 119-130)
<http://www.monografias.com/docs114/pensamiento-educativo-transformacion-siglo-xxi/pensamiento-educativo-transformacion-siglo-xxi.shtml#ixzz4qMGKFxAS>
- ACERO O., Oscar L. Hacia la construcción de una agenda en políticas educativas colombianas. Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía (REDIPE). Artículo del Boletín Virtual REDIPE N° 822 de marzo 19 de 2013. Págs. 76 - 84
- ALLES, M., Desarrollo del talento Humano basado en competencias, Buenos Aires, Argentina. Editorial Gránica. 2004.
- _____ Dirección Estratégica del Recurso Humano. Gestión por Competencias, Editorial Gránica, Buenos Aires, Argentina, 2000.
- _____ Diccionario de preguntas. Buenos Aires, Argentina. Ed. Gránica. 2003. Págs. 276
- _____ Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias. Buenos Aires, Argentina. Ed. Gránica. Págs. 256.
- _____ Desempeño por competencias: Evaluación de 360°. Buenos Aires Argentina. Ed. Gránica. 2005. Págs. 352.
- _____ Diccionario de Comportamientos. Buenos Aires, Argentina. Ed. Gránica. 2005. Págs. 424.
- _____ Dirección estratégica de RR.HH. Vol. I - Gestión por competencias. Buenos Aires, Argentina. Ed. Gránica. 2006. Págs. 480.
- _____ Selección por competencias. Buenos Aires, Argentina. Ed. Gránica. 2006. Págs. 432.
- _____ Gestión por competencias: El diccionario. Buenos Aires, Argentina. Editorial Gránica, 2da Edición. Págs. 304.
- ANTOLINEZ C., Rafael y Pío Fernando Gaona P. Ética y Educación: Aportes a la polémica sobre los valores. Compilación. Cooperativa Editorial Magisterio, Bogotá, 1994. Págs. 144

ARANGUREN, José Luís L. *Ética*. Cap. II. El Principio Etimológico. (Madrid: Editorial Biblioteca Nueva. 1997).

ARBOLEDA Julio César. Educar en la alteridad. La pedagogía de la alteridad en la perspectiva de la comprensión edificadora. *Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía (REDIPE)*. Artículo del *Boletín Virtual REDIPE* Vol. 3 N° 4 de marzo-abril de 2014. Págs. 55 - 66

ARENDT Hannah. *La condición humana*. Introducción de Manuel Cruz. Primera ed. 5ª. Reimp. (Buenos Aires: Paidós. 2009).

_____ *La condición humana. Vita activa y la condición humana*. (Barcelona: Ed. Paidós Ibérica, 2005).

_____ *La Condición humana*, (Barcelona: Ed. Paidós, 1996).

_____ *De la historia a la acción. Labor, trabajo y acción. Una conferencia*. (Barcelona: Ed. Paidós, ICE de la Universidad Autónoma de Barcelona, 1995)

BAGUER A., Ángel. *Dirección de personas un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez de forma práctica la dirección de personas en la empresa*. 2ª. Edición, Madrid, Ediciones Diaz De Santos, 2009. Págs. 367

BENAVIDES, O., *Competencias y Competitividad, diseño para organizaciones latinoamericanas*, McGraw-Hill, Bogotá, 2001.

BENÉITEZ, J. (2009) *Martha Nussbaum y la educación socrática para la ciudadanía*. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re350/re350_17.pdf

BONI, A. (2013) *Universidad y educación para el desarrollo*. Recuperado de: http://www.sextocongresocud.es/wp-content/uploads/2013/03/A.Boni_Universidad-y-Epd.pdf

CANO, María Isabel y Angel Lledo. *Espacio, comunicación y aprendizaje*. Serie Práctica N 4. Sevilla: Díada Editorial S.L. 1995. [Links]

CASTILLO Pérez, Nelson. *Ética, Educación y Felicidad*. (Profesor titular Universidad de Córdoba, Colombia). <http://www.usal.edu.ar/archivos/fyl/docs/castillo.pdf>

CEPAL - UNESCO. *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad: El debate internacional sobre la formación de recursos humanos*. Santiago de Chile, 1994 Págs.37-55 <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150253so.pdf>

CHIAVENATO, Idalberto. Administración De Recursos Humanos. Ed Mcgraw-hill (2007, 8ª edición)

_____ Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Australia: Thomson, 2004.

_____ Gestión del Talento Humano, Editorial McGraw-Hill, Colombia, 2002.

_____ Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (México: McGraw-Hill, 2007).

COHEN Gerald Allan. La teoría de la historia de Karl Marx: una defensa. Siglo Veintiuno Editores, Madrid. 1986

CORTINA, Adela, Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía. (Madrid: Alianza Editorial, 1997).

CHAPARRO, CLARA INES. El ambiente educativo: condiciones para una práctica educativa innovadora. Especialización en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales. CINDE-UPTC. Tunja. 1995. [Links]

DE ANSORENA C. Álvaro. 15 pasos para la selección de personal con éxito. Método e instrumentos. 1ª. Edición, Editorial Paidós Ibérica, S. A. Barcelona, 1996. Págs. 270.

DIAZ, F., Didáctica y currículo: un enfoque constructivista, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, España, 2002.

DÍAZ Mariela. Diccionario de Competencias electrónico- Fundación Gestión Humana Colombia.

DIETERLEN Paulette. Cuatro enfoques sobre la idea del florecimiento humano. Instituto de Investigaciones Filosóficas, Universidad Nacional Autónoma de México, México-Distrito Federal. 2006, Págs. 392- 401. paudie@filosoficas.unam.mx

FONTALVO HERRERA, Tomás. La gestión por competencias como soporte del sistema de calidad. Revista. Ingeniare Barranquilla -Vol. 2, No. 2 (Sep. 2000).

FOUCAULT Michel. Estética, ética y hermenéutica. Obras Esenciales Vol III. Éditions Gallimard, París. 1994. Traducción de Ángel Gabilondo, Ediciones Paidós Ibérica S.A. 1999.

FOUCAULT Michel. Historia de la sexualidad 2 – El uso de los placeres. 1ª. Edición. 1ª. reimp.- Buenos Aires: Siglo XXI Editores, Argentina, 2003. Traducción de Martí Soler, Éditions Gallimard. 1984. Págs. 238

GARGARELLA, Roberto. Las teorías de la justicia después de Rawls. Editorial Paidós, 1990. Págs. 108

GARCÍA Castillo Pablo. Martha C. Nussbaum: La Fragilidad Del Bien Ediciones Universidad de Salamanca, Azafea. Rev. filos. 6, 2004, Págs. 260

GIL Claros, Mario G. El discurso de las “ciencia humanas y sociales”. Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía (REDIPE). Artículo del Boletín Virtual REDIPE N° 824 de junio 1° de 2013. Págs. 59 -74

_____ Gestión del Talento Humano, Editorial McGraw-Hill, Colombia, 2002.

_____ Saberes, poderes y subjetividades en el mundo escolar. Reflexiones sobre filosofía de la educación. Para una crítica política de la escuela. Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía (REDIPE). Artículo del Boletín Virtual REDIPE N° 828 de septiembre de 2013. Págs. 7-11

GIROUX, HENRY. Los profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje. Barcelona: Ediciones Paidós. 1990. [Links]

GÓMEZ S. Carlos. Doce textos fundamentales de la tica del siglo XX. Alianza Editorial S.A., Madrid, 2012. Págs. 312

GÓMEZ NAVARRO Ángel: Ética del desarrollo humano según el enfoque de capacidades de Martha Nussbaum. Ethics Of Human Development According To The Perspective of The Martha Nussbaum’s Capabilities Vol. 12 N°1 ene. - dic. 2013. Págs. 28

GONZÁLES, E. (2007) “Una lectura actualizada de la ética aristotélica. La mirada de Martha Nussbaum”. En Revista Quaderns de filosofía y ciencia, 37, Págs. 91-100. Recuperado de: http://www.uv.es/sfpv/quadern_textos/v37p91-100.pdf

GOUGH Ian, El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. Publicado en: Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio, Global, n° 100, CIP-Ecosocial/Icaria, invierno 2007/08 Págs.178.

GUERRERO DÁVALOS Cuahtémoc, Narváez Vásquez Germán Aníbal. Las Competencias: Una Propuesta conceptual hacia la unificación multidimensional en el contexto de los recursos humanos. European Scientific Journal December 2013 /SPECIAL/ edition vol.4 Págs. 392- 402. Disponible en: <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/249>.

HERNÁNDEZ M. Alma Rosa. “Gestión y liderazgo pedagógico para la mejora de las instituciones educativas”. Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía

(REDIPE). Artículo del Boletín Virtual REDIPE N° 826 de septiembre de 2013. Págs. 1-22

HERNÁNDEZ Sampieri Roberto. Metodología de la Investigación 5ta Edición
http://www.academia.edu/6399195/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampieri.

JUAN PABLO II, Laborem Exercens, © Copyright - Libreria Editrice Vaticana, Pág. 52
 _____ Encíclica Redemptor Hominis, 15

LEVY – LEVOYER, Claude. Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona. Ed. Gestión 2000. 2003. Págs. 168

LIPOVESTSKY, Gilles. “La sociedad del Hiperconsumo”. Conferencia 14 de agosto de 2007, Monterrey – México, iTunes U: <Http://itunes.apple.com/mx/itunes-u/catedra-alfonso-reyes/ID441977601> <https://www.youtube.com/watch?v=r3ychf3IR0w>

MACINTAYRE Alasdair. Tras la Virtud. Trad. Amelia Valcárcel. Barcelona: Ed. Crítica, 1984, Págs. 350.

MATURANA R., Humberto. El sentido de lo humano. 1ª. ed. 1ª. reimp. - Buenos Aires: Granica, 2010. Págs. 327

MAX-NEEF Manfred A., Antonio Elizalde y Martín Hopenhayn, Desarrollo a Escala Humana, Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Montevideo, Uruguay: Editorial Nordan Comunidad, Págs. 146. Disponible en: https://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Desarrollo_a_escal_a_humana.pdf

MERTENS, Leonard. Gestión de recursos humanos por competencias. Módulo G1: Diseñar un modelo integral y dinámico de gestión de recursos humanos por competencias. Programa DELTA. Copyright © Centro Internacional de Formación de la OIT 2006.

_____ Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT). Montevideo, 1ª edición, 1996. Págs. 119.

MOULIAN, Tomás. El consumo me consume. Santiago: LOM ediciones, Libros del Ciudadano. 1ª edición, Santiago de Chile, 1998. Págs. 40. Disponible en: http://argentina.indymedia.org/uploads/2011/08/el_consumo_me_consume.pdf

NOAH Harari Yuval. Homo Deus: Breve historia del mañana.
<http://www.elperiodico.com/es/ocio-y-cultura/20161010/entrevista-yval-noah-harari-homo-deus-5482036>

NUSSBAUM, Martha C. El cultivo de la humanidad. Una defensa clásica de la reforma en la educación liberal (J. Pailaya, Trad.). Barcelona: Paidós, 2005. Págs. 338

_____ Sin fines de Lucro: Por qué la Democracia necesita de las humanidades. Primera impresión 2010, Tercera reimpresión (Colombia) 2013, Katz Editores. Págs. 199.

_____ La Terapia del deseo. Teoría y práctica en la ética helenística. 1ª. ed. 2003, 3ª impresión en agosto de 2012. Ed. Paidós, España. Págs. 670.

NUSSBAUM, Martha C y Amartya Sen Kumar (Comps), La Calidad de vida/ Compiladores. Economía Contemporánea. Trad. de Roberto Ramón Reyes Mazzoni – México: FCE, 1996, cuarta reimpresión en el 2004, Págs. 588.

_____ Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades. Barcelona: Herder. 2002. Págs. 414.

_____ El cultivo de la humanidad: una defensa clásica de la reforma en la educación liberal. Barcelona: Paidós. 2005. Págs. 338.

_____ Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión. Barcelona: Paidós.

_____ Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano. (Barcelona: Ed. Paidós, 201. Págs. 266).

ORTEGA R. Pedro. Educar es responder a la pregunta del otro. Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía (REDIPE). Artículo del Boletín Virtual REDIPE N° 824 de junio 1° de 2013. Págs. 15 -28

_____ Educar en la alteridad. Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía (REDIPE). Artículo del Boletín Virtual REDIPE Vol. 3 N° 4 de marzo de 2014. Págs. 6-20.

ORTIZ CANCINO Jaime E., Martha C, Rendón M. y Jorge Hernán Atehortúa R. Score de Competencias. Medellín, Colombia, CCO Los consultores. 2012. Págs.263.

PABLO VI, Carta Encíclica *Populorum Progressio*.

PALACIO Hernández Ricardo. Pedagogías de la esperanza. La responsabilidad frente a las víctimas. Una disposición y respuesta al sufrimiento de los otros. Hacia una educación desde la responsabilidad. Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía (REDIPE). Artículo del Boletín Virtual REDIPE N° 822 de marzo 19 de 2013. Págs. 22 – 39.

PILONIETA Germán. Pedagogías de la esperanza. La modificabilidad estructural cognitiva. Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía (REDIPE). Artículo del Boletín Virtual REDIPE N° 822 de marzo 19 de 2013. Págs. 11 – 21.

PLATON. Diálogos. Editorial Porrúa, Av. República Argentina, 15 México, 2003. Págs. 456.

QUESADA Guardia Annabelle, “Antropología del Trabajo según la Encíclica *Laborem Excercens*”. Rev. Filosofía Univ. Costa Rica, XXVII (66), 1989.

RAICHVARG, DANIEL. La educación relativa al ambiente: Algunas dificultades para la puesta en marcha. Memorias Seminario Internacional. La Dimensión Ambiental y la Escuela. Santafé de Bogotá, Serie Documentos Especiales, 1994. MEN: 2-28. [Links]

RAWLS, John. Liberalismo Político; Trad. de Sergio René Madero Báez. México: Fondo de Cultura Económica, 1995, 8ª reimpresión, 2015. Págs. 39 - 45

RAWLS, John. La teoría de la Justicia. Artículos breves. Ars. Medica Revista de Humanidades. 2003.

RAWLS, J. Teoría de la justicia. (Madrid: Fondo de cultura económica. 1979).

RAWLS, J. (1996) El liberalismo Político. Barcelona: Crítica. SEN, A. (2000) Desarrollo y Libertad. Madrid: Editorial Planeta.

RAWLS, J. Teoría de la justicia, 2ª edición (México: Fondo de cultura económica, 1995), Trad. de María Dolores González, pág. 20-23, Sexta reimpresión 2006, [citado el 18 de junio de 2016]: disponible en <https://filosinsentido.files.wordpress.com/2013/06/rawls-john-teoria-de-la-justicia-fce.pdf>

RODRÍGUEZ E., MAURO. Motivación al trabajo. Serie de Capacitación Integral. 2ª edición. Editorial Manual Moderno, México D.F. 1988. Págs. 78.

RODRÍGUEZ MIÉREZ, Erick Josué. Gestión de competencias laborales: herramienta para la intervención de riesgos psicosociales. Revista. Protección y Seguridad—Vol. 49, no. 287. (2003)

RUAY G. Rodrigo O., Raúl Fuentes F., y otros. La evaluación ante los nuevos paradigmas educativos: Retos y desafíos para el docente. Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía (REDIPE). Artículo del Boletín Virtual REDIPE N° 828 de noviembre de 2013. Págs. 1- 12

RUBÍN, Alberto. 100 frases de Aristóteles sobre Política, Educación, Amor y vida. Disponible en: <https://www.lifeder.com/frases-de-aristoteles/> [Consultado en abril de 2017]

SALDARRIAGA M. Andrés Eduardo. Antropología política en Amartya Sen. En: Eidos n. 13 (2010) págs. 54-75. Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:X2QbY5Jek-8J:www.scielo.org.co/pdf/eidos/n13/n13a04.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>

SAVATER Fernando. La aventura del pensamiento: Aristóteles, más allá de la física. Editorial Suramericana, Buenos Aires, 2008. Pág.37

SAVATER, Fernando. La aventura de pensar: Aristóteles, Ventajas y desventajas del amor propio. A & M Gráfico, S. A. Riera Can Pahissa, Barcelona, 2008. Págs.38-39

SAVATER Fernando. Política para Amador. Convivencia Escolar: Un camino hacia la formación de nuevas ciudadanías. Editorial Ariel, S. A. Barcelona, 1991. Pág.198

SAVATER Fernando. Ética para Amador: Un camino hacia la formación de nuevas ciudadanías. Editorial Ariel, S. A. Barcelona, 1991. Pág.191

SARACHO, J. M. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. Chile. Ed. Ril. Págs. 278.

SCHEIN, Edgar H. Psicología de la organización. 3ª ed. México: Prentice Hall Hispanoamericana, 1993.

SEN, Amartya. Desarrollo y Libertad. 13ª reimp. Editorial Planeta. Bogotá. 2015. Págs.440

SEN, Amartya. Capital humano y capacidad humana. Foro de economía política (septiembre 15, 2004).

SEN, Amartya. El concepto de la pobreza. Revista valores en la seguridad industrial. (agosto del 2006)

SKLIAR Carlos y Jorge LARROSA. Experiencia y Alteridad en educación, compilado por y – 1ª ed. 1ª. reimp. – Rosario- Santa Fe - Argentina: Homo Sapiens Ediciones, 2011. Págs. 211

SPENCER, Lyle M. Evaluación de Competencias. Modelos para un desempeño superior. [En línea: <http://www.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer>]

TEJADA ZABALETA, Alonso. Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias / Alonso Tejada Zabaleta. Revista Psicología desde el Caribe. Barranquilla—No. 12 (Jul. - Dic. 2003)

TORRES LABORDE, José Luis. Desarrollo de un modelo de gestión apoyado en roles y competencias. Revista Psicología desde el Caribe—no. 9 (jul. 2002)

URIBE C., Ángel Hernando, ocd. Cultura y espiritualidad. 2ª. ed. UPB, Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, 2011. Págs. 108

URQUIJO, M. (2007) El enfoque de las capacidades de Amartya Sen: Alcances y límites. Tesis Doctoral sustentada en la Universidad de Valencia. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9862/urquijo.29E3F2BE5B489CC55A64F0467CC18.tdx2?sequence=1>

VALENCIA C., Beatriz Eugenia. Pedagogías de la esperanza. Matoneo escolar y maltrato infantil: Relación escuela- familia. Boletín Informativo de la Red Iberoamericana de Pedagogía (REDIPE). Artículo del Boletín Virtual REDIPE N° 822 de marzo 19 de 2013. Págs. 105- 116.

YALOM Irvin D. Psicoterapia existencial. Editorial Herder S.A. Barcelona. 1984. Págs. 642

ZYGMUNT, Bauman, *Los retos de la educación en la modernidad líquida*, 2007, Barcelona, Gedisa, Pág. 46. Disponible En: <https://casanzblog.wordpress.com/aprehendizaje/>