

1-1-2009

La gerencia y la doctrina social de la iglesia: un enfoque a la gestión del recurso humano y las relaciones laborales

Luis Fernando Cárdenas Menjura
Universidad de La Salle, Bogotá

Carlos Alberto Castillo Muñoz
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_administracion

Citación recomendada

Cárdenas Menjura, L. F., & Castillo Muñoz, C. A. (2009). La gerencia y la doctrina social de la iglesia: un enfoque a la gestión del recurso humano y las relaciones laborales. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_administracion/70

This Tesis de maestría is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Administrativas y Contables at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Maestría en Administración by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

**LA GERENCIA Y LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA:
“Un enfoque a la gestión del recurso humano y las relaciones laborales”**

**LUIS FERNANDO CÁRDENAS MENJURA
CARLOS ALBERTO CASTILLO MUÑOZ**

**Director
DR. JULIO ARTURO BARRERO**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN M.B.A.
Bogotá D.C., 2009**

**LA GERENCIA Y LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA:
“Un enfoque a la gestión del recurso humano y las relaciones laborales”**

**LUIS FERNANDO CARDENAS MENJURA
CARLOS ALBERTO CASTILLO MUÑOZ**

Trabajo de grado para optar al título de Magister en administración

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN M.B.A.
Bogotá D.C., 2009**

Nota de aceptación

Director de Tesis

Decano de la Facultad

Jurado

Jurado

DEDICATORIA

A Marianita, mi sobrinita, un angelito de la guarda que mi Dios me concedió y que por su voluntad no alcanzó a ver la luz de este mundo. Un angelito que desde el cielo me acompaña siempre y me conduce cada día más hacia los caminos del Señor.

Carlos Alberto Castillo Muñoz

AGRADECIMIENTOS

A la Divina Providencia, por concedernos la posibilidad de realizar estos estudios; a la Universidad de La Salle, por su apoyo y respaldo; a nuestras familias por acompañarnos en todo este proceso, por su apoyo incondicional y su aliento en los momentos de dificultad; a todos los que de una u otra manera hicieron que este objetivo se hiciera realidad; ya que el cumplimiento de esta meta nos ha permitido crecer de manera espiritual, personal, profesional y laboral.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. LÍNEA DE TRABAJO	2
2. ANTECEDENTES	2
3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	5
3.1. Enunciado del problema	5
3.2. Formulación del problema.....	6
4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
5. JUSTIFICACIÓN	7
6. OBJETIVO GENERAL	8
6.1. Objetivos específicos	8
7. HIPÓTESIS Y SUPUESTOS	8
8. MARCO TEÓRICO.....	8
CAPÍTULO I.....	8
8.1. RECORRIDO HISTÓRICO DE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA.....	8
CAPÍTULO II.....	21
8.2. RECORRIDO HISTÓRICO DE LAS TEORÍAS ADMINISTRATIVAS	21
CAPÍTULO III.....	34
8.3. ECONOMÍA Y DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA	34
8.3.1. El hombre, pobreza y riqueza	35
8.3.2. Moral y economía.....	37
8.3.3. Iniciativa privada y empresa.....	40
8.3.4. La empresa y sus fines	41
8.3.5. El papel del empresario y del dirigente de empresa.....	45
8.3.6. Instituciones económicas al servicio del hombre.....	48
8.3.7. El libre mercado	50
8.3.8. La acción del Estado.....	51
8.3.9. Ahorro y consumo	53
8.3.10. La globalización.....	54
8.3.11. El sistema financiero internacional	57
CAPÍTULO IV	59
8.4. UN ENFOQUE A LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	59
8.4.1. Principios de la Doctrina Social de la Iglesia	59
8.4.1.1. Principio de la dignidad de la persona humana.....	60
8.4.1.2. Principio de subsidiaridad	60
8.4.1.3. Principio de solidaridad	61
8.4.1.4. Principio del bien común	62
8.4.2. La gestión del recurso humano inspirada en la Doctrina Social de la Iglesia	63
8.4.3. Gestión del recurso humano desde la productividad.....	69
8.4.4. Gestión del recurso humano desde la búsqueda de significado de las personas.....	71
CAPÍTULO V	82
8.5. UN ENFOQUE AL TRABAJO Y A LAS RELACIONES LABORALES	82
8.5.1. El trabajo y la Doctrina Social de la Iglesia.....	84
8.5.1.1. El derecho al trabajo	89

8.5.1.2. Nuevas competencias en habilidades sociales y educación para el trabajo.....	90
8.5.1.3. Relaciones laborales y derechos de los trabajadores	93
8.5.1.3.1. La justa remuneración y distribución de la renta	95
8.5.1.3.2. El trabajador y su familia.....	97
8.5.1.3.3. El trabajo y el descanso	98
8.5.1.3.4. El trabajo de las mujeres.....	99
8.5.1.3.5. El trabajo infantil.....	99
8.5.1.3.6. La emigración y el trabajo	100
8.5.1.3.7. las huelgas y los sindicatos	100
8.5.2. Trabajo y capital	101
8.5.3. El capital humano y el capital de trabajo	104
CONCLUSIONES CAPÍTULO I	105
CONCLUSIONES CAPÍTULO II	105
CONCLUSIONES CAPÍTULO III	106
CONCLUSIONES CAPÍTULO IV	107
CONCLUSIONES CAPÍTULO V	108
9. MARCO CONCEPTUAL	109
10. MÉTODO.....	111
BIBLIOGRAFÍA	112

INTRODUCCIÓN

El recorrido histórico del hombre y de la economía en el mundo, son pieza clave para el desarrollo de la Doctrina Social de la Iglesia, los mismos acontecimientos que marcaron el desarrollo económico de las naciones, los problemas sociales y la misma evolución en la manera de administrar, son marcados y analizados en el Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia y en las encíclicas papales, dando una luz de esperanza para toda la humanidad.

La Iglesia se pronuncia sobre el humanismo integral solidario y deja ver la necesidad que le compete en hacer doctrina no solo profética y litúrgica, sino también doctrina social referente al mundo terrenal y la realidad humana, en ámbitos de economía, de trabajo, de la técnica, de la comunicación, de la sociedad, de la política, de la internacionalización y globalización, de las culturas y de los pueblos; forma como orienta el vivir del hombre en una organización empresarial.

Al igual que la iglesia católica, las organizaciones en cabeza de personas, seres humanos en la búsqueda de resolver situaciones particulares, sociales, etc. han evidenciado la transformación del mundo y por ende la manera de administrar los recursos a medida que las necesidades, los desarrollos y circunstancias del entorno han ido cambiando. El mundo avanza de una manera vertiginosa, gracias entre otros aspectos a los avances y desarrollos científicos y tecnológicos que hacen del mundo de hoy y de las formas de administrar, producir y trabajar formas diferentes de actuar y operar a las épocas pasadas, sin embargo, “la misión propia que Cristo confió a su iglesia no es de orden político, económico o social, el fin que le asignó es de orden religioso, pero precisamente de esta misma misión religiosa se derivan funciones sociales que pueden servir para establecer y consolidar la comunidad humana según la ley divina”¹. Misión que configura el derecho y el deber de la iglesia a elaborar una doctrina social propia, a renovar con ella la sociedad y sus estructuras, mediante las responsabilidades y las tareas que esta doctrina promueve.

En este sentido, veremos en forma didáctica, el sujeto, objeto y finalidad del Pensamiento Social de la Iglesia; donde toda la comunidad cristiana se constituye en sujeto responsable de evangelización, liberación y promoción humana; el objeto primario de esta enseñanza social es la dignidad de la persona, imagen de Dios y la tutela de sus derechos inalienables; su finalidad será por tanto, la promoción de la liberación de la persona humana, en su dimensión terrena y trascendente.

¹ CONCILIO VATICANO II. Constitución pastoral : Gaudium et Spes, Bogotá : Ediciones Paulinas, 1966 No. 58

Este documento pretende presentar de manera completa y sistemática, aunque sintética, la enseñanza social de la iglesia, que es fruto de la sabia reflexión magisterial y expresión del constante compromiso de la iglesia, fiel a la gracia de la salvación de Cristo y a la amorosa solicitud por la suerte de la humanidad. Los aspectos teológicos, filosóficos, morales, culturales y pastorales más relevantes de esta enseñanza se presentan aquí orgánicamente en relación a las cuestiones sociales. De este modo se atestigua la fecundidad del encuentro entre el Evangelio y los problemas que el hombre afronta en su camino histórico².

1. LÍNEA DE TRABAJO

La Doctrina Social de la Iglesia aplicada a la gerencia y al desarrollo empresarial, desprendiéndose de la línea de desarrollo empresarial que ha propuesto la Maestría en Administración (MBA) de La Universidad de la Salle.

2. ANTECEDENTES

Situaciones que generan el interés por el proyecto

La Iglesia siempre se ha pronunciado acerca de las cuestiones de la vida social, Doctrina Social de la Iglesia, pero estas cuestiones deberían ser de amplio conocimiento entre los empresarios, muchos de ellos, aún siendo o no católicos, no conocen a profundidad las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia, que son amplias en toda la cuestión social, pero que para efectos de esta investigación nos limitaremos solo a las que tienen que ver con la gerencia, el manejo del recurso humano y las relaciones laborales.

Las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia, aplicables a la empresa, se pueden desarrollar en muchas líneas de investigación. La presente investigación aplica la Doctrina Social de la Iglesia a la gerencia, en el campo del manejo del recurso humano y las relaciones laborales; sea esta la oportunidad para expresar que la Doctrina Social de la Iglesia también orienta a los empresarios entre otras temáticas, las relacionadas con las finanzas, el mercadeo, la producción, aspectos administrativos, el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) y comunicación.

Desde el punto de vista de las teorías administrativas, muchas de las afirmaciones acerca del manejo del recurso humano tienen en cuenta a las personas como fuente de ventaja competitiva, y que son denominadas hoy en día como una tendencia moderna de la administración, sin embargo, ya en 1813 Robert Owen vislumbraba aspectos administrativos similares con su teoría sobre “el ambiente total”³, donde expone que el volumen y la calidad de producción de un obrero

² IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 68

³ MERRIL, Harwood F. Clásicos en administración. México : LIMUSA, 1985

estaban en relación con las condiciones, tanto dentro como fuera del trabajo; entre otros autores sobre teorías administrativas encontramos a Frederick Taylor (1903), padre de la administración científica; Henri Fayol, con los principios generales de la administración, Elton Mayo, con la Investigación aplicada a las relaciones de trabajo; Idalberto Chiavenato con la gestión del talento humano y el nuevo papel del recurso humano en las organizaciones en 1985. La evolución de estas teorías parte con la era agrícola, es decir, la fuente de ventaja competitiva estaba en la tenencia de la tierra, pero luego de la revolución industrial*, la tenencia de los medios de producción fue combinada con la contratación de la mano de obra, donde el ser humano era considerado como un medio para lograr un fin.

En las nuevas tendencias administrativas, de igual manera encontramos aspectos gerenciales enfocados al recurso humano desde dos ámbitos, principalmente como recurso para lograr metas y generar utilidades y por otra parte, como la fuente más importante dentro la organización. Entre otros autores encontramos a Henry Mintzberg con la teoría de la Planeación Estratégica, Michael Porter con el esquema del diamante y cadenas productivas; C.K. Prahalad, teoría de la base de la pirámide, Peter Drucker con el Management. Autores que señalan que en un mundo globalizado, donde ya no se puede ser único en producto, donde la diferenciación es cada vez más difícil y en el que los productos y procesos se hacen cada vez más estándar y a gran escala; se convierte el factor humano en la fuente preferencial de ventaja competitiva inimitable y llena de experiencia y conocimiento, es decir el fin en sí mismo de la organización, o la organización misma, la cual puede ser única, irreplicable y difícil de imitar.

Ya desde 1891, con la encíclica que da origen al pronunciamiento de la iglesia católica sobre la cuestión social, *Rerum Novarum* del sumo Pontífice León XIII, “sobre la situación de los obreros” la Iglesia comienza su Doctrina Social, señalando la importancia del recurso humano en el manejo de las empresas como fuente importante para la competitividad y el éxito empresarial.

...La *Rerum Novarum*, es ante todo una apasionada defensa de la inalienable dignidad de los trabajadores, a la cual se une la importancia del derecho de propiedad, del principio de colaboración entre clases, de los derechos de los débiles y de los pobres, de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos, del derecho de asociación.⁴

Luego, ¿podríamos afirmar que la Doctrina Social de la Iglesia se adelantó a las tendencias administrativas modernas al considerar como fuente de éxito a las

(*) La Revolución Industrial es un periodo histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, donde la economía basada en el trabajo manual fue reemplazada por otra dominada por la industria y la manufactura.

⁴ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia No. 268

personas?, este interrogante nos deja la inquietud de investigar profundamente sobre las orientaciones precisas de la Doctrina Social de la Iglesia en cuanto al tema del manejo del recurso humano y las relaciones laborales, y además preguntarnos por qué no se evidencia el uso de la Doctrina Social de la Iglesia en las empresas.

La Doctrina Social de la Iglesia plantea la cuestión de la vida social, en el marco de la solidaridad, la justicia, la dignidad del ser humano y el desarrollo humano sustentable, como una guía para inspirar el ámbito individual y colectivo, los comportamientos y opciones que permitan mirar al futuro con confianza y esperanza⁵; lo que podemos asociar con las relaciones entre los individuos y las empresas, entre las empresas y las organizaciones gubernamentales, entre las organizaciones gubernamentales y los individuos, relaciones que no son más que relaciones laborales en el lenguaje empresarial.

Los desarrollos tecnológicos y científicos, así como el tipo de contratación, los mercados globales, la deslocalización industrial, las economías a escala, el desempleo; hacen que el empresario tenga el poder sobre la mano de obra y sobre los asalariados, permitiendo nuevas formas de sometimiento a las personas, pasando incluso por encima de sus derechos, de su dignidad, el derecho al descanso, la remuneración justa y seguridad social.

La orientación de la filosofía lasallista y del Proyecto Educativo Universitario Lasallista PEUL, el cual involucra en sus horizontes de sentido el pensamiento social de la Iglesia⁶, donde “La Universidad de La Salle acoge el pensamiento social de la Iglesia y reconoce en él la fuente de sentido, de principios, de juicios y de criterios de acción para el logro del bien común. El pensamiento social de la Iglesia se origina en el encuentro del mensaje del Evangelio con los problemas que surgen en la vida de la sociedad. En cuanto tal, el pensamiento social de la Iglesia reconoce el carácter ético y moral de las decisiones humanas y se pregunta por la eticidad de todas las formas de conocimiento. Con esta perspectiva, la universidad se compromete a promover el diálogo entre fe, ciencia y culturas”. Aspectos que nos motiva a profundizar en la Doctrina Social de la Iglesia referente a los campos de acción de la Maestría en Administración MBA, sobre los aspectos de gerencia y relaciones laborales y manejo del recurso humano, bajo los parámetros orientadores de las principales encíclicas que conforman el compendio de la Doctrina Social de la Iglesia.

Siendo conscientes que la Maestría nos sensibilizó, en aspectos como la parte ética, el buen manejo del medio ambiente, la responsabilidad social de las

⁵ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 10

⁶ UNIVERSIDAD DE LA SALLE. Proyecto Educativo Universitario Lasallista PEUL, Bogotá : Ediciones Unisalle, 2007 p.10

empresas, el mercadeo social, entre otros, y la importancia de las personas en el desarrollo de estos aspectos, hemos decidido orientar el presente trabajo hacia las personas dentro de la organización, y que mejor que la gerencia enfocada a las relaciones laborales y el manejo del recurso humano.

Es por ello, que pretendemos abrir la línea de investigación hasta el punto de producir una herramienta teórica de análisis de las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia a la gestión gerencial, al manejo del recurso humano y las relaciones laborales, para que de allí en adelante otras investigaciones puedan aplicarlo en diferentes contextos empresariales, iniciando con este trabajo la investigación de la Doctrina Social de la Iglesia y la empresa; por esto nos proponemos que este trabajo sea un motivador para que luego de establecer un marco teórico fuerte y unas orientaciones claras a la empresa, permita que otros grupos de trabajo amplíen la línea de investigación en otras fases o campos de acción dentro de la empresa tales como las finanzas, el mercadeo, la producción, la comunicación, etc.; o en aplicaciones a diferentes sectores económicos ó geográficos.

Los investigadores son los aspirantes al título de Magíster en Administración de Empresas MBA de la Universidad de La Salle, Carlos Alberto Castillo Muñoz y Luis Fernando Cárdenas Menjura, bajo las orientaciones y asesoría del doctor Julio Arturo Barrero, director del MBA.

Con el propósito de hacer crecer la línea de investigación, se invita a otros investigadores interesados, a seguir desarrollando el tema de la Doctrina Social de la Iglesia y la empresa, con la posibilidad que en un futuro cercano se cree un grupo de investigación registrado.

3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

3.1. Enunciado del problema

La Doctrina Social de la Iglesia es el conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, política y económica de la humanidad basados en el Evangelio, escrita progresivamente considerando en su mayoría los documentos pontificios. La Doctrina Social de la Iglesia, como las enseñanzas morales en el ámbito social tiene mucho que decir a los empresarios sobre como orientar solidariamente el desempeño de sus labores con el mercado, con la sociedad, con el medio ambiente y con sus empleados.

Teniendo en cuenta que la Doctrina Social de la Iglesia tiene un recorrido histórico de 117 años y que puede orientar la gestión al interior de la organización, se hace necesario que los empresarios conozcan sus enseñanzas y aplicaciones en la realidad empresarial y que no relacionen exclusivamente a la Doctrina Social de la

Iglesia, con religión, teología, misa o como una metodología de culto que tiene que ver con religiosidad y Biblia.

Los empresarios buscan las orientaciones en las teorías y en los libros de administración, mas no se imaginan que también las pueden obtener en los pronunciamientos de la Iglesia sobre la cuestiones sociales, máxime cuando muchos de ellos se declaran católicos, y a pesar de llamarse o ser católicos, no buscan respuestas sociales en la Doctrina de la Iglesia, ni en la palabra de Dios, sino en otros ámbitos.

Las últimas tendencias administrativas como las expuestas entre otros por Peter Senge y las organizaciones inteligentes, Idalberto Chiavenato y la administración del recurso humano, Patricia Aburdene y las megatendencias 2010; cambia la manera de dirigir las organizaciones, ahora se centran en la persona como factor de éxito, pero la Doctrina Social de la Iglesia con más de cien años de anterioridad, hace la misma reflexión acerca del cultivo del capital humano como fuente de éxito para las organizaciones.

3.2. Formulación del Problema

Este proyecto busca responder los siguientes interrogantes:

¿Cómo pueden las empresas aplicar la Doctrina Social de la Iglesia para generar ventajas competitivas, conquista de mercados, gestión de conocimiento, en una palabra desempeño gerencial...?

¿Cuáles son las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia en lo que tiene que ver con el manejo del recurso humano y las relaciones laborales en las organizaciones?

¿Cómo se pueden utilizar las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia para cultivar el capital humano como fuente de ventaja competitiva?

¿Cómo podemos comparar la abstracción de la Doctrina Social de la Iglesia en cuanto al manejo del recurso humano y las relaciones laborales, con las tendencias y teorías administrativas?

4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta investigación se enmarca principalmente en el tema de las relaciones laborales y el manejo del recurso humano, orientado por la Doctrina Social de la Iglesia. Nuestro alcance plantea el inicio de una línea de investigación de la Maestría en Administración de la Universidad de La Salle.

Por lo tanto se pretende llegar a explicitar las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia desde sus inicios en 1891 hasta nuestros días, relacionada con la temática propuesta, para que sirva como marco teórico fuerte que sustente investigaciones aplicadas en la misma temática.

Pretendemos llegar a extraer, analizar y comparar con las tendencias administrativas, las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia en lo referente al manejo del recurso humano y las relaciones laborales.

5. JUSTIFICACION

Existen diversos documentos que conforman la denominada “Doctrina Social de la Iglesia”, y que en varias ocasiones mencionan diferentes formas de cómo los empresarios pueden actuar coherentes con el Evangelio para lograr la justicia social y el servicio a los demás, basados en el bien común.

De otra parte, muchos empresarios católicos, no saben de estas orientaciones en el manejo de sus empresas de parte de la Doctrina Social de la Iglesia, y sin saber las pueden estar aplicando o no en la dirección de sus organizaciones.

La Doctrina Social de la Iglesia nos da orientaciones generales para católicos y no católicos, estas orientaciones buscan ambientes de justicia social, equidad, responsabilidad social empresarial, equitativa distribución, la importancia de las relaciones laborales, el trabajo como herramienta para hacer crecer y dignificar al hombre y la mejora de las relaciones sociales en el mundo para un vivir mejor.

Dentro de esta amplia gama de la Doctrina Social de la Iglesia, se hace necesario extraer y analizar de manera exclusiva las temáticas referentes y específicas sobre gerencia y recursos humanos hacia los empresarios y hacia las diferentes prácticas dentro de la empresa, que se conviertan en una herramienta esencial para la dirección de la misma.

Generar un documento exclusivo para los empresarios que oriente su gestión, basados en la Doctrina Social de la Iglesia, sobre cómo mirar desde la organización la realidad social, política y económica desde las enseñanzas del evangelio.

Lo anterior hace necesario analizar la Doctrina Social de la Iglesia y brindar a los empresarios esta herramienta de dirección gerencial, acorde a las enseñanzas del Evangelio en la búsqueda de una sociedad más justa y humana.

6. OBJETIVO GENERAL

Determinar e identificar las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia en el tema gerencial y hacer un análisis de estas orientaciones hacia el manejo del recurso humano organizacional y las relaciones laborales.

6.1. Objetivos específicos

- Generar un documento que oriente la forma como los empresarios pueden aplicar la Doctrina Social de la Iglesia en armonía con los principios y valores del evangelio, sin perder la efectividad de sus empresas, para lograr los resultados económicos y sociales perseguidos.
- Comparar las orientaciones empresariales de la Doctrina Social de la Iglesia en la gerencia y el manejo del recurso humano y en las relaciones laborales, con las teorías administrativas.
- Analizar desde la gerencia y el manejo del recurso humano y las relaciones laborales las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia y sus posibles aplicaciones.

7. HIPÓTESIS Y SUPUESTOS

La Doctrina Social de la Iglesia, tiene los fundamentos teóricos y prácticos para que un empresario aplique y desarrolle ventajas competitivas en su organización, sirve de orientación, sirve de herramienta para la toma de decisiones empresariales, se ajusta perfectamente a las tendencias administrativas modernas, y es más, se adelanta a ellas.

8. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

8.1. RECORRIDO HISTÓRICO DE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

De los primeros referentes acerca de cómo se comienza a dividir la función de la Iglesia Católica entre la doctrina profética que anuncia el reino de Dios y los principios que generan al hombre nuevo y la doctrina social que se encarga de dar orientación a las necesidades más terrenales del hombre, resaltamos los hechos de los Apóstoles, cuando por preocupación de la mala atención de las viudas* escogen siete diáconos para que se encarguen de esta labor social, mientras ellos se concentran en la proclamación del mensaje de Dios.

.....Los doce apóstoles reunieron a todos los creyentes y les dijeron: no está bien que nosotros dejemos de anunciar el mensaje de Dios, para dedicarnos a la administración. Por eso hermanos busquen entre ustedes siete hombres de confianza entendidos y llenos de Espíritu Santo, para que les encarguemos estos trabajos, nosotros seguiremos orando y proclamando el mensaje de Dios...(Hechos 6. 1-7)

En la carta de Santiago también se plantea, “la fe sin obras es muerta”, de nada le sirve a un cristiano decir que tiene fe si sus hechos no lo demuestran, y esa demostración viene encaminada en la ayuda y servicio a los demás, es decir, predicar y aplicar, coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.

...Supongamos que un hermano o una hermana le falta la ropa y la comida necesarias para el día, si uno de ustedes le dice “que les vaya bien; abríguense y coman todo lo que quieran”, pero no les da lo que el cuerpo y el alma necesitan, ¿de qué les sirve? Así pasa con la fe por sí sola, es decir, si no se demuestra con hechos, es una cosa muerta. (Santiago 2 14-17)

Dentro de los padres de la Iglesia citamos a San Juan Crisóstomo (344-407), quien hacía referencia en sus predicas, sobre de qué servía adornar el templo si no adornamos el verdadero templo que son las personas, hablaba en contra de los que malgastaban su dinero en lujos e inutilidades, mientras los pobres tiritaban de frío y agonizaban de hambre.

El recorrido histórico de la economía en el mundo, es pieza clave para el desarrollo de la Doctrina Social de la Iglesia, los mismos acontecimientos que marcaron el desarrollo económico de las naciones y la misma evolución en la manera de administrar son marcados y analizados en el compendio de la Doctrina Social de la Iglesia y en las encíclicas papales.

Justificación de la presente investigación, que se centra en la administración y gerencia de la organización, enfocado en el manejo de las personas dentro de las entidades; orientaciones hacia su trato, manejo y relaciones. La iglesia invita a todos los hombres y mujeres a consolidar una autentica civilización, orientada hacia la búsqueda de un desarrollo humano integral y solidario (Cardenal SODANO 3: 2004.)⁷, porque en la doctrina social de la iglesia todos los hombres pueden encontrar caminos para lograr el desarrollo integral de las personas en todo contexto.

(*) Las viudas hacen referencia a las clases más pobres de la época, mujeres solas con sus hijos que no tenían medios para el sustento diario.

⁷ CARDENAL SODANO, Secretario de Estado. Carta de Presentación del Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia No.3. Vaticano, 2004.

La Iglesia, con su doctrina social, no entra en cuestiones técnicas y no instituye ni propone sistemas o modelos de organización social,⁸ ello no corresponde a la misión que Cristo le ha confiado. “La Iglesia tiene la competencia que le viene del Evangelio: del mensaje de liberación del hombre anunciado y testimoniado por el Hijo de Dios hecho hombre”⁹, sin embargo, dentro del fin que persigue para con la humanidad, está llamada a ofrecer, encaminar y sugerir aspectos sociales que propendan por la persona como ser humano, por el bien común basado en la palabra de Dios.

Es por ello, que el gran acontecimiento (Rerum Novarum) da el giro en el pensamiento de la iglesia, que través de los contextos históricos, comienza a preocuparse por la cuestión social y a intervenir por medio de una doctrina actualizada; aspectos que no podemos dejar pasar para aplicarlos al contexto empresarial. Esta doctrina está escrita con las manos de Dios, para orientar a cada hombre sea o no cristiano católico, a vivir su vida auténticamente, bajo principios de solidaridad.

En este orden de ideas, El Sumo Pontífice León XIII, en la carta encíclica *Inscrutabili Dei Consilio* comenta sobre los problemas que atañen a la Iglesia y a la fe, y la necesidad de lucha por la defensa de la Iglesia de Dios y la salvación de las almas, ya que hoy existe un espectáculo de todo tipo de males que por todas partes afligen al género humano, debido a la poca meditada administración, la prodigalidad y la malversación de los fondos públicos, así como la imprudencia de aquellos que, cuanto más se equivocan tanto más trabajan por aparecer defensores de la patria, de la libertad y de todo derecho; esa especie, en fin, de peste mortífera que llega hasta lo íntimo de los miembros de la sociedad humana, y que no la deja descansar, anunciándole a su vez nuevos acontecimientos y calamitosos sucesos.

Es así como evidenciamos que la historia del **Pensamiento Social de la Iglesia** tiene sus raíces en la historia de la caridad de la iglesia, que nace con los hechos y palabras de Nuestro Señor Jesucristo, caridad que es eminentemente social y surge con la conciencia de que la iglesia tiene una doctrina propia enfocada a los problemas sociales. Pensamiento Social dinámico con orientaciones para la acción más que ciencia abstracta, y desarrollo de valores fundamentales para analizar nuestra propia realidad.

En este sentido, veremos en forma muy didáctica; el sujeto, objeto y finalidad del Pensamiento Social de la Iglesia. Toda la comunidad cristiana se constituye en sujeto responsable "de la evangelización, de la liberación y promoción humana", el

⁸ JUAN PABLO II, Papa, 1920 – 2005. La preocupación social de la iglesia : carta encíclica *Sollicitudo rei sociales*. Madrid : B.A.C., 1988 No. 80

⁹ JUAN PABLO II, Papa, 1920 – 2005. La preocupación social de la iglesia : carta encíclica *Sollicitudo rei sociales*. Madrid : B.A.C., 1988 No. 80

objeto primario de esta enseñanza social es la dignidad personal del hombre, imagen de Dios y la tutela de sus derechos inalienables; su finalidad será por tanto, la promoción de la liberación de la persona humana, en su dimensión terrena y trascendente.

En todo el mundo la iglesia desde sus inicios hasta hoy y los cristianos católicos, han buscado dar respuesta a las necesidades de las personas, llamados hermanos por la palabra de Dios, en los aspectos de pobreza y sufrimiento, entre otros aspectos como el hambre, la indigencia, la miseria, las enfermedades, la explotación, el analfabetismo, la opresión, la injusticia, el exilio forzado y demás problemas sociales que atentan contra la dignidad de la persona, y que basados en el amor que Cristo nos enseñó para con el prójimo e iluminados a la luz de la fe y de los principios de moral social cristiana, nace la Doctrina o Pensamiento Social de la Iglesia, Pensamiento que surge con la encíclica Rerum Novarum de León XIII el 15 de mayo 1891.

Prueba de ello es la acción que ejercen contra el socialismo en sus formas marxista y anarquista (1871 a 1891), que con su práctica violenta, atea y materialista sometían a los obreros; situación sobre la cual actúan los primeros católicos sociales, con la idea clara de conquistar a la clase obrera, porque de lo contrario lo haría este tipo de socialismo, “con sus desastrosas consecuencias, entre ellas la pérdida de la fe y los valores, única garantía de elevaciones de la humanidad y ennoblecimiento de la persona”¹⁰; demostrando que la solución al problema social consistía en actos de virtudes cristianas, de resignación, esperanza y caridad con los pobres; ideas sociales que eran un hecho en el mundo católico, pero que no tenían hasta ese momento un objetivo común o un plan de acción unificado, aspectos que dan surgimiento a movimientos de católicos practicantes con la Unión de Friburgo*.

Cuando se publicó la Encíclica Rerum Novarum, la cuestión obrera había llegado a una situación crítica, “se estaban experimentando las consecuencias de la Revolución Industrial, la concentración de la industria y el comercio en manos de unos pocos que imponen a la muchedumbre de los proletarios un yugo casi de esclavos, unida a una ideología individualista que exaltaba la competencia y el afán de lucro como motores del progreso; poblaciones miserables amontonadas en suburbios sórdidos; las condiciones más inhumanas de trabajo exigidas a hombres, mujeres y niños; salarios de hambre, inexistencia de mecanismos de reivindicación; sindicatos desconocidos legalmente y políticamente perseguidos, ausencia absoluta de recursos asistenciales; el propio Estado al servicio de una

¹⁰ SECRETARIADO NACIONAL DE PASTORAL SOCIAL DE COLOMBIA. Compromiso sociopolítico del cristiano. Bogotá : S.N.P.S, 1989

(*) Unión de Friburgo: reunión de movimientos católicos sociales sobre las ideas y soluciones al problema social, creado por René de la Tour du Pin.

economía violentamente competitiva”.¹¹ Ante este mal previene contra las soluciones socialistas de su tiempo, que trataban de absolutizar el Estado y la sociedad, minimizando a la persona y a la familia, único objeto verdadero de toda la acción social.

La gravedad de la situación evidenciaba un colapso social fuerte, lleno de violencia y peligros, y es cuando la iglesia decide dejar de un lado su actitud pasiva y comienza a participar de forma activa en los asuntos sociales, dando al mundo su opinión y precisando unas directrices claras como apoyo a la clase obrera, al mismo tiempo que “trata de ofrecer líneas claras de acción para los cristianos y propuestas a los gobiernos y al sistema internacional con el fin de construir el mundo querido por Dios: un mundo de fraternidad.”¹²

Es un hecho innegable que los interesados en los aspectos sociales reconocieron la importancia del gran paso adelantado por la Iglesia y la influencia que ello tendría en la reforma de la legislación y atención de los Estados frente al problema social. Los pequeños grupos de católicos sociales que ayer aparecían como subversivos, tenían ahora la certeza de hallarse en el camino correcto y podrían poner de lleno en él todos sus esfuerzos. Es así como la preocupación por lo social entró a entenderse como un elemento intrínseco del cristianismo, en donde la dimensión social de la fe exige emprender transformaciones audaces y profundamente innovadoras.

Por su parte, Pío XI (1922 - 1939) en su Encíclica *Quadragesimo Anno*, hace énfasis en la “ciencia social cristiana” donde insiste en el derecho natural de todo hombre y de todo trabajador a la propiedad privada a través del justo salario y el ahorro, frutos de la producción que deben ser distribuidos equitativamente a la luz del bien común. Con esto, pasa del plano social al económico, “de una parte, una inmensa multitud de proletarios; de la otra, un reducido número de ricos provistos de enormes fortunas”¹³. Condena el liberalismo económico, responsable de la disgregación de la sociedad y de la difusión de la miseria, al comunismo y al fascismo, desmitificando estas ideologías y sistemas totalitarios. En este sentido publicó tres Encíclicas de especial interés para los estudios del totalitarismo: *Non Abbiamo Bisogno* (contra el fascismo italiano en 1931), *Mit Brennender Sorge* (contra el nazismo alemán en 1937), y *Divini Redemptoris* (contra el comunismo ruso en 1937).

Desde finales del siglo XIX hasta la Primera Guerra Mundial, se comienza a ver la influencia de la encíclica *Quadragesimo Anno*, en el plano intelectual, apareciendo

¹¹ SECRETARIADO NACIONAL DE PASTORAL SOCIAL DE COLOMBIA. Compromiso sociopolítico del cristiano. Bogotá : S.N.P.S., 1989

¹² SECRETARIADO NACIONAL DE PASTORAL SOCIAL DE COLOMBIA. Compromiso sociopolítico del cristiano. Bogotá : S.N.P.S., 1989 p.8

¹³ PÍO XI, Papa, 1857-1939. *Quadragesimo anno*. Bogotá : Ediciones paulinas, 1994 No.23

en varios medios de comunicación y divulgación para estudiar y difundir la ciencia social cristiana y abordar temas como el papel del Estado en la vida económica y social y las nuevas condiciones de la vida industrial; organizando sedes de estudios sociales donde investigadores y sociólogos dedican sus trabajos al aspecto de la ciencia social cristiana.

Es durante esta época que estalla la gran crisis económica de 1929, el régimen capitalista parece amenazado, el socialismo se hace realidad en Rusia, el consumo y la producción ya no se equilibran y quedan millones de desempleados en Occidente. El sistema monetario internacional se descompone y el panorama económico se hace trágico; la industria queda detenida; la agricultura, en apuro; el comercio paralizado y los bancos en peligro. Pío XI en el momento más agudo de la crisis, escoge el Quadragésimo aniversario de la Rerum Novarum, el 15 de Mayo de 1931; y crea la nueva Encíclica que comienza precisamente con estas palabras: "Quadragésimo Anno".

Para reemplazar o reformar lo que hay de inadmisibile en el sistema, Pío XI ofrece soluciones que se sitúan en el marco de una organización corporativa, constitución de asociaciones intermedias, basadas en la libre asociación de los miembros, que constituyan un punto de apoyo y defensa de los individuos que por sí solos se verían incapaces de cambiar un estado de cosas que sobrepasa sus propias fuerzas, e indefensos para reclamar sus justos derechos, como también exigía la existencia de los sindicatos para garantizar el equilibrio de fuerzas dentro de las corporaciones.

Pondera "el salario familiar, la participación de los trabajadores en el control de la empresa, su acceso a la propiedad del capital, e insiste en la necesidad de salir del cuadro egoísta de las naciones, de reconocer que éstas son estrechamente solidarias e interdependientes y de establecer compromisos e instituciones en el plano internacional"¹⁴.

Entre 1939 y 1958, Pío XII denomina su aporte como "la doctrina de la moral cristiana aplicada a lo social", retoma los temas de León XIII y Pío XI, situándolos en perspectivas más amplias; un ejemplo es el Radiomensaje de Pentecostés, (1941), creado con ocasión de los cincuenta años de la Rerum Novarum, que considera fundamentales tres valores de la vida social como son el uso de los bienes materiales (derecho primario para el sustento), el trabajo y la familia.

Después de la Segunda Guerra Mundial, se generan unos cambios cruciales para la humanidad, los cuales exigen a la Iglesia ampliar su pensamiento y a pronunciarse ante las nuevas realidades como lo son el desarrollo de la energía nuclear, la carrera armamentista, el agotamiento de recursos naturales, el

¹⁴ SECRETARIADO NACIONAL DE PASTORAL SOCIAL DE COLOMBIA. Compromiso sociopolítico del cristiano. Bogotá : S.N.P.S, 1989

subdesarrollo y sus secuelas de hambre y miseria, la extensión de los poderes públicos tanto en el socialismo como en el neoliberalismo, etc.

Aparece entonces JUAN XXIII (1958 – 1963), con su “doctrina parte integrante de la concepción cristiana de la vida”, enfatiza en la encíclica *Mater et Magistra* (1961) sobre temas de socialización, salario, justicia de las empresas y propiedad privada. Abre una perspectiva nueva de la presencia de la Iglesia en el mundo; tratando temas como la agricultura, el subdesarrollo, los desequilibrios entre países, la distorsión entre el crecimiento demográfico y el desarrollo económico, los derechos humanos y la dimensión mundial de los problemas sociales de la época.

En la tercera parte de esta encíclica titulada "Nuevos aspectos de la cuestión social" Juan XXIII aborda por primera vez los problemas que plantea el desequilibrio económico internacional y ofrece luces para llevar a cabo las exigencias de justicia entre naciones en diversos grados de desarrollo económico, haciendo un llamado para reconstruir las relaciones de convivencia, orientadas por tres valores fundamentales: “la verdad, la justicia y el amor”, haciendo notar su importancia, su necesaria difusión y aplicación consecuente en la sociedad.

Con la Encíclica *Pacem in Terris* Juan XXIII inicia el proceso de renovación conciliar que en lo social es la Constitución Pastoral *Gaudium et Spes*. Esta Encíclica suscitó desde su aparición (11 de abril de 1963) un inmenso interés en todos los sistemas, estamentos sociales, medios de comunicación y movimientos religiosos. Las personas la acogieron y comprometieron su aporte para su aplicación real, ya que en ella afirma que los derechos del hombre son el fundamento de la paz y es un bien que interesa a todo hombre y a toda sociedad; que un efectivo desarrollo y respeto de los derechos humanos sólo es posible actuando en la verdad, la justicia, el amor y la libertad. Los puntos que más resalta, son los derechos del hombre; individuos y colectividades ante el problema del subdesarrollo y la descolonización; el descrédito de la guerra, anacrónica e inadecuada para la instauración de la justicia, con el imperativo del desarme, sobre todo el nuclear y finalmente la formulación del proyecto de una autoridad mundial a la medida de la nueva comunidad de naciones.

Pablo VI entre 1963 y 1978 denomina su aporte como “la madurez del pensamiento social de la iglesia”, en él aprobó y promulgó la constitución pastoral *Gaudium et Spes*, sobre la Iglesia y el mundo de hoy, documento donde la Iglesia reunida en Concilio resume su pensamiento social hasta 1965, lo asume y amplía colegiadamente como la Iglesia Universal.

En el Concilio Vaticano II, la Iglesia desarrolla una teología que mira al mundo con los ojos vueltos a la acción de Dios en la historia. Una teología que manifiesta abiertamente la raíz religiosa del compromiso de la Iglesia con el mundo, donde se

redefinen los objetivos de su misión, así como los roles que cada uno de sus miembros desempeña en la transformación del mismo.

En *Gaudium et Spes* la Doctrina Social de la Iglesia parte de la misión evangelizadora "La misión propia que Cristo confió a su Iglesia no es de orden político, económico o social. El fin que le asignó es de orden religioso. Pero precisamente de esta misma misión religiosa derivan funciones, luces y energías que pueden servir para establecer y consolidar la comunidad humana según la ley divina"¹⁵; cumple la función de ofrecer luces para interpretar la realidad, esfuerzos que hace la Iglesia para estar presente en el desarrollo integral o liberación plena de los pueblos.

Pablo VI con la encíclica *Populorum Progressio* (1967), suscita controversia, pero también moviliza más allá de cualquier cálculo sociológico, ingentes recursos e innumerables personas e instituciones, ya que propende por el desarrollo integral, como un deber y compromiso en pro del desarrollo de los hombres y los pueblos, un deber de los cristianos para hacer efectivo el mandamiento de la caridad en un mundo, donde la brecha entre ricos y pobres es cada vez más grande; en busca de condiciones de vida más humanas, abarcando aspectos desde lo económico hasta lo espiritual y religioso, pasando por lo estructural, lo cultural y las relaciones sociales. "El desarrollo auténtico no consiste en la riqueza egoísta y deseada por sí misma, sino en la economía al servicio del hombre, el pan de cada día distribuido a todos, como fuente de fraternidad"¹⁶ En el nivel nacional e internacional, el desarrollo resume los deberes de solidaridad humana, de justicia social y de caridad universal.

Pablo VI continúa profundizando el Pensamiento Social de la Iglesia en su carta apostólica "Octogésima Adveniens", con ocasión del 80 aniversario de la *Rerum Novarum* (14-V-1971) y recoge en ella lo mejor del Concilio en cuanto al papel del discernimiento en la Doctrina Social de la Iglesia en iluminar los espíritus para ayudarlos a descubrir la verdad ante la diversidad de situaciones que obliga a todos los cristianos a participar activamente en la elaboración de esta doctrina, analizando sus propias situaciones con los criterios del Evangelio y del Magisterio, deduciendo principios de reflexión, normas de juicio y directrices de acción que les permita distinguir el camino a seguir. Un compromiso real que parte de la conversión personal.

En "Evangelii Nuntiandi" Pablo VI, dice que el Pensamiento Social de la Iglesia se enmarca dentro de un contexto de evangelización, relación que depende "de tres lazos muy fuertes: de orden antropológico (porque el hombre que hay que

¹⁵ PABLO VI, Papa, 1476-1559. *Gadium et Spes* : sobre la iglesia y el mundo de hoy. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1987 No. 42

¹⁶ IGLESIA CATÓLICA. Papa (163-1978 : Pablo VI). *Populorum progressio* : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1998 No. 59

evangelizar es un hombre concreto, sujeto a problemas sociales y económicos), de orden teológico (pues la Redención se encarna en una historia de injusticia que hay que combatir para restaurar la justicia) y de orden eminentemente evangélico (pues no tiene sentido "hablar" de caridad sin ponerla en práctica como fermento transformante de una sociedad que se olvida de la promoción integral del hombre)¹⁷".

Juan Pablo II, Habla sobre las bases teológicas del Pensamiento Social de la Iglesia con sus encíclicas *Redemptor Hominis* (1979) que da las bases antropológicas y cristológicas del moderno Pensamiento Social de la Iglesia, *Dives in Misericordia* (1980) profundiza en el tema de la caridad como fundamento de todo el actuar del cristiano; y *Laborem Exercens* (1981) se enfoca esencialmente en los aspectos del trabajo, sus fundamentos bíblicos y su espiritualidad.

En palabras de Juan Pablo II, Cristo es el centro y culmen de la historia humana, el hombre el camino primero y fundamental de la Iglesia; esta verdad completa sobre el ser humano constituye el fundamento de la enseñanza y pensamiento social de la Iglesia, así como es la base de la verdadera liberación de la justicia, que por sí sola no es suficiente si no se le agrega el amor plasmado en la vida humana en sus diversas dimensiones.

Algo muy marcado en Juan Pablo II es su acercamiento a los hombres laicos, antes que el planteamiento de soluciones dogmáticas prefabricadas para sus problemas sociales. Siguiendo la línea abierta por Pablo VI, el Papa no tiene una solución social con valor universal frente a situaciones tan diversas: él ofrece su presencia, su solidaridad con los hombres que buscan soluciones a las angustias de sus hermanos en los distintos rincones de la tierra, guiados por la luz de la sabiduría cristiana y con la observancia atenta de la doctrina del Magisterio.

En la encíclica "*Laborem Exercens*", nos dice que el trabajo humano es quizá la clave esencial, de toda la cuestión social, el sujeto propio del trabajo es el hombre y se convierte en el eje fundamental del trabajador contemporáneo. Por otra parte determina la distinción entre trabajo objetivo y el trabajo subjetivo y denuncia al economicismo y el materialismo, en los cuales la dignidad del hombre se pierde al ser considerado como mercancía o como instrumento de producción. A pesar de la fatiga que conlleva, el trabajo es un bien para el hombre, la familia y la sociedad. De igual manera hace un análisis de los conflictos entre el mundo del trabajo y el mundo del capital y eleva una crítica al capitalismo y al colectivismo, ambos sistemas se encuentran en el mismo punto de partida y de llegada, en el

¹⁷ IGLESIA CATÓLICA. Papa, (1963-1978 : Pablo VI) *Evangelii nuntiandi* : Exhortación apostólica de su santidad Pablo VI al episcopado, al clero y a los fieles de toda la iglesia a cerca de la evangelización del mundo contemporáneo. México : Librería parroquial, 1992 No. 68

materialismo práctico del economicismo,¹⁸ propende por la copropiedad de los medios de trabajo y la participación de los trabajadores en la gestión y/o en los beneficios de la empresa.

La cuarta parte de esta encíclica, titulada "Derechos de los hombres del trabajo" Juan Pablo II muestra el trabajo como fuente de derechos y deberes, estudia con especial atención el desempleo y la necesidad de una justa remuneración que contemple un salario familiar y permita la revalorización social de las funciones maternas, la importancia de la unión y la solidaridad sindical en la que se practique una lucha por la justicia social, la urgencia del respeto a la dignidad del trabajo agrícola, el trabajo de las personas minusválidas y la igualdad de los derechos de los emigrantes.

“La quinta parte nos trae un análisis de la espiritualidad del trabajo, aspecto desarrollado en tres ideas: El trabajo es participación en la obra del Creador; el trabajo debe ser imitación de Cristo, hombre del trabajo; y el trabajo debe mirarse a la luz de la cruz y de la resurrección, es decir, debe ser visto como colaboración en la redención y en la instauración del Reino de Dios”¹⁹.

En síntesis, La Iglesia se pronuncia sobre el humanismo integral solidario, y deja ver la necesidad que le compete en hacer doctrina no solo profética y litúrgica, sino también doctrina social referente al mundo terrenal y la realidad humana; en ámbitos tales como la cuestión obrera, que se encontraba en una situación crítica, de un yugo casi de esclavos, con la “Rerum Novarum”; en aspectos económicos defiende el derecho natural de todo hombre a la propiedad privada, al justo salario y el ahorro, con “Quadragesimo Anno”; en cuanto a la sociedad, Pio XII considera tres valores fundamentales de la vida social como el uso de los bienes materiales, el trabajo y la familia; en contra del desarrollo de la energía nuclear, la carrera armamentista, el agotamiento de los recursos naturales, el subdesarrollo y sus consecuencias de hambre y miseria; de trabajo, comunicación, política, y la globalización, se pronuncia, con Mater et Magistra y Pacem in Terris; en procura por el desarrollo integral de la persona, los deberes de solidaridad humana, justicia social y caridad universal y contra la desigualdad en la distribución de la riqueza, con Populorum Progressio; sobre los problemas económicos y sociales y la necesidad de evangelización de las personas en el orden antropológico, teológico y evangélico, con Octagesima Adveniens y Evangelii Nuntiandi; por último, Juan Pablo II con la encíclica Redemptor Hominis, da las bases antropológicas y cristológicas del moderno Pensamiento Social de la Iglesia; con Dives in Misericordia, profundiza en el tema de la caridad como fundamento de todo el

¹⁸ RUBIANO SÁENZ, Monseñor Pedro. Líneas de acción y perspectivas de cambio. En: revista Documentación No. 115, p. 31

¹⁹ SECRETARIADO NACIONAL DE PASTORAL SOCIAL DE COLOMBIA. Compromiso sociopolítico del cristiano. Bogotá : S.N.P.S, 1989

actuar del cristiano y *Laborem Exercens*, enfocada esencialmente en los aspectos del trabajo, sus fundamentos bíblicos y su espiritualidad.

Esta es la forma como la doctrina social de la iglesia orienta el vivir del hombre en una sociedad y por ende en una organización empresarial, es decir, que la iglesia creyó oportuno que el Compendio constituyera un instrumento serio y riguroso adecuado para realizar el discernimiento eclesial y comunitario, indispensable para la situación social de hoy, fundamentado en la historia y a la luz de la palabra de Dios, con la finalidad de orientar la praxis comunitaria y personal, llegando así a la naturaleza esencial del Pensamiento Social de la Iglesia, "el encuentro del mensaje evangélico y de sus exigencias (...) con los problemas que se derivan de la vida de la sociedad".²⁰

Los pronunciamientos de la Doctrina Social de la Iglesia, están desplegados a lo largo de las principales encíclicas papales, con base en la palabra de Dios, donde descubrimos aspectos administrativos, gerenciales, de relaciones laborales y manejo del recurso humano en las organizaciones; ofreciendo "a los hombres y mujeres de nuestro tiempo, su doctrina social. En efecto, cuando la Iglesia cumple su misión de anunciar el Evangelio, enseña al hombre, en nombre de Cristo, su dignidad propia y su vocación a la comunión de las personas; y le descubre las exigencias de la justicia y de la paz, conformes a la sabiduría divina."²¹

Un ejemplo significativo se presenta en la Sagrada Escritura en el Éxodo 18: 13-26, donde se aprecia un primer acercamiento a lo desarrollado hoy por diferentes autores de las teorías administrativas, en cuanto a la división del trabajo, la selección del personal, el empoderamiento, la toma de decisiones, aplicación de normatividad y la búsqueda de formación y capacitación para las personas; con el consejo que Jetro le da a Moisés, cuando éste dictó sentencia en los problemas de los israelitas. "Al ver lo que Moisés estaba haciendo, su suegro le dijo: ¿qué es lo que haces con esta gente? y Moisés le contestó: Es que el pueblo viene a verme para consultar a Dios. Cuando tienen dificultades entre ellos, vienen a verme para que yo decida quién es el que tiene la razón; entonces yo les hago saber las leyes y enseñanzas de Dios.

Pero su suegro Jetro le advirtió: no está bien lo que haces, pues te cansas tú y se cansa la gente que está contigo. La tarea sobrepasa tus fuerzas, y tú sólo no vas a poder realizarla. Escucha bien el consejo que te voy a dar, y que Dios te ayude. Tú debes presentarte ante Dios en lugar del pueblo, y presentarle esos problemas. A ellos, instrúyelos en las leyes y enseñanzas, y hazles saber cómo deben vivir y qué deben hacer. Por lo que a ti toca, escoge entre el pueblo hombres capaces, que tengan temor de Dios y que sean sinceros, hombres que no busquen

²⁰ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO "JUSTICIA Y PAZ". Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 160

²¹ Catecismo de la Iglesia Católica. Bogotá : Asociación de editores del catecismo, 1999. No. 2419

ganancias mal habidas, y a unos dales autoridad sobre grupos de mil personas, a otros sobre grupos de cien, a otros sobre grupos de cincuenta y a otros sobre grupos de diez. Ellos dictarán sentencia entre el pueblo en todo momento; los problemas grandes te los traerán a ti, y los problemas pequeños los atenderán ellos. Así te quitarás ese peso de encima, y ellos te ayudaran a llevarlo y la gente por su parte, se irá feliz a su casa. Moisés puso en práctica todo lo que le había dicho su suegro Jetro (Ex. 18: 13-26).

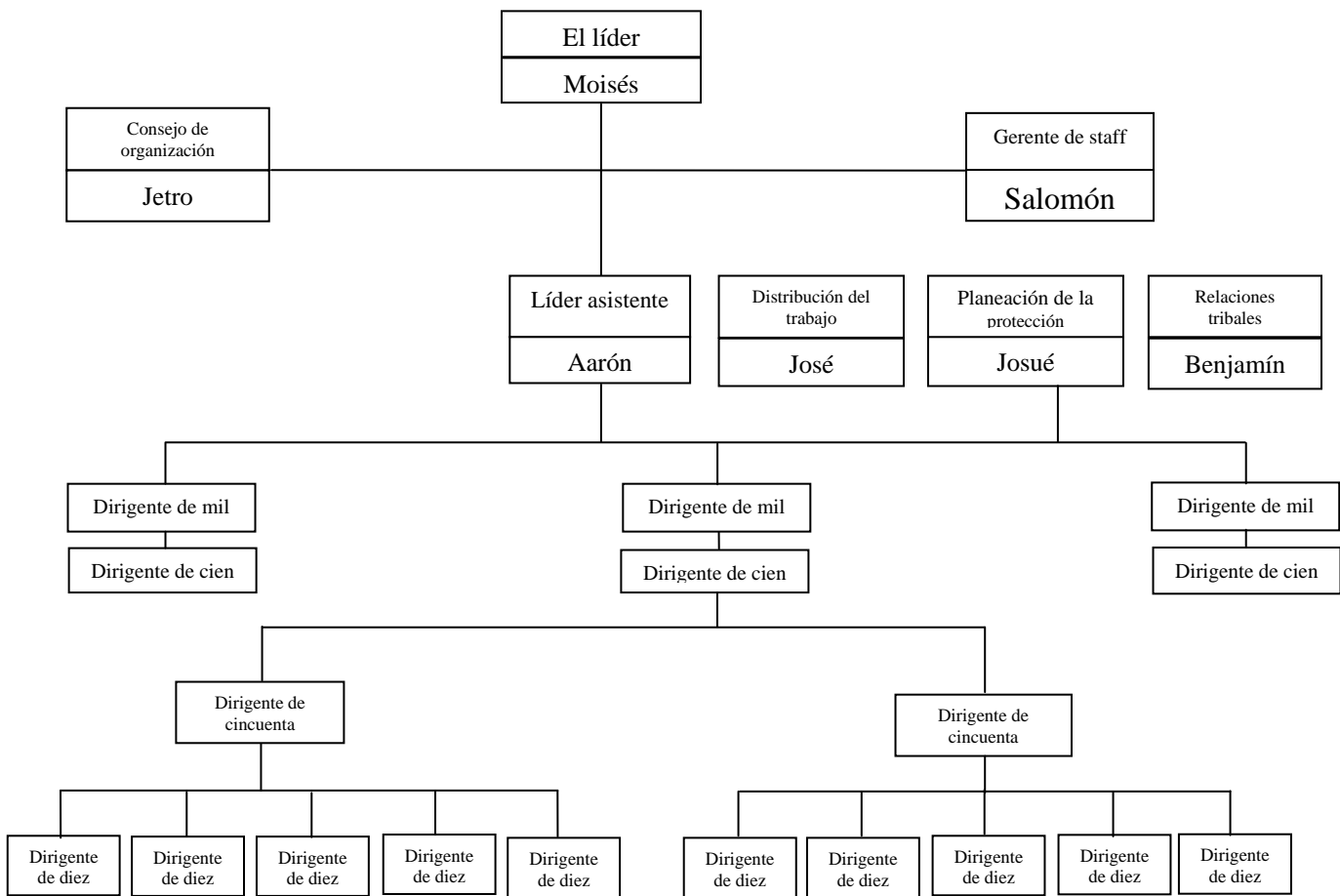
En cuanto a la relación de la Iglesia para con los aspectos administrativos y gerenciales, Chiavenato (1998) nos comenta que “en el transcurso de los siglos, la iglesia católica estructuro su organización, su jerarquía de autoridad, su estado mayor (asesoría) y su coordinación funcional. La iglesia cuenta con una organización jerárquica tan simple y eficiente, que su enorme organización mundial puede operar satisfactoriamente bajo el mando de una sola cabeza ejecutiva: El Papa, cuya autoridad coordinadora, según la iglesia católica le fue delegada por una autoridad divina superior”²². De todos modos, la estructura de la organización eclesiástica sirvió de modelo para muchas organizaciones que, ávidas de experiencias exitosas, pasaron a incorporar una infinidad de principios y normas administrativas utilizadas en la iglesia católica.

Desde que Dios nombró a sus doce Apóstoles, la Divina Providencia comienza a tomar una estructura jerárquica y se evidencia los diferentes roles que cumplían cada uno de los discípulos de Dios, todos en busca del mismo objetivo. Aspectos a los cuales las organizaciones también direccionan sus esfuerzos, realizando un diseño organizacional que se ajuste a sus necesidades, recursos y mercado.

Podríamos decir, haciendo un símil, que Jesucristo es el dueño o propietario de la organización católica cristiana, que sus gerentes en el Antiguo Testamento podrían ser Moisés, Abrahan, San Marcos, San Lucas, etc. y en la actualidad el Papa es el gerente general y de allí, se desprenden los Cardenales, Obispos, etc.; que su nicho de mercado es el más grande, ya que son las personas del mundo; su producto o servicio, la palabra de Dios, basada en la fe, la creencia para la conversión de los seres humanos; en fin, toda una organización con el mayor de los éxitos a través de los tiempos; un ejemplo a seguir.

La siguiente estructura jerárquica del Éxodo, evidencia claramente que en los cimientos de la Doctrina Social de la Iglesia, se reflejan formas y fundamentos de la administración desde mucho antes que diversos autores hayan expuesto o escrito sus teorías administrativas, con lo cual evidenciamos un documento o herramienta digno de seguir y utilizar en la gerencia y la administración de las organizaciones, especialmente en el manejo del recurso humano y sus relaciones laborales.

²² CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. México : McGraw-Hill, 2006



La reorganización del Éxodo. Fuente: Ernest Dale, Organización, Net Work, American Management Association, Inc. 1967.

Otro ejemplo significativo expresado en la sagrada escritura, es la parábola del administrador fiel y el infiel, donde un administrador es digno de confianza y capaz, si al llegar su señor lo encuentra cumpliendo su deber. En verdad les digo que le encomendará el cuidado de todo lo que tiene. Pero puede ser que el administrador piense que al no estar su patrón entonces empieza a maltratar a los sirvientes y sirvientas, a comer, a beber y a emborracharse, llegará su patrón un día y le quitará su cargo y lo envía con los desleales. (Lc 12, 42 – 48). De igual forma en la parábola del mayordomo infiel, un hombre rico que tenía un administrador, le dijeron que él estaba malgastando sus bienes, lo llamó a pedirle cuentas por que ya no continuaría en ese cargo. El que ha sido digno de confianza en cosas sin importancia, será digno de confianza también en las importantes; y el que no ha sido honrado en las cosas mínimas, tampoco será honrado en las cosas importantes. (Lc. 16, 1 – 10).

CAPÍTULO II

8.2. RECORRIDO HISTÓRICO DE LAS TEORÍAS ADMINISTRATIVAS

Luego de hacer un recorrido histórico por las diferentes cartas pastorales papales y de presentar las ideas y pronunciamientos de la Doctrina Social de la Iglesia a través de los tiempos y su evolución frente a los cambios y situaciones sociales, en adelante mostraremos la evolución de las teorías administrativas y su relación con los pronunciamientos y escritos de la iglesia y la palabra de Dios con respecto a la administración y la gerencia.

Al igual que la iglesia católica, las organizaciones en cabeza de personas, seres humanos en la búsqueda de resolver situaciones particulares y sociales, han evidenciado la transformación del mundo y por ende la manera de administrar los recursos, a medida que las necesidades, los desarrollos y circunstancias del entorno han ido cambiando. El mundo avanza de una manera vertiginosa, y es gracias entre otros aspectos a los avances y desarrollos científicos y tecnológicos que hacen del mundo de hoy y de las formas de administrar, producir y trabajar formas diferentes de actuar y operar a las épocas pasadas.

Es así como podemos decir, que la administración tiene sus raíces desde la misma creación del hombre, encomendada por Dios a Adam y Eva con la misión entre otras de gobernar (administrar) la tierra. Éste ha sido colocado en el jardín para cultivarlo y custodiarlo, usándolo según unos límites bien precisos (cf. Gn 2,16-17), con el compromiso de perfeccionarlo (cf. Gn 1,26-30; 2,15-16; Sb 9,2-3).

La persona es un ser sociable por naturaleza, lo que nos permite reflexionar en la evidencia histórica de que las personas se agrupaban en tribus para desarrollar actividades entre otras de cacería, lo que demuestra que existía una especie de jerarquía, de líderes, una cabeza visible que se destacaba entre los demás que los organizaba y dirigía.

Adelantándonos un poco más en la historia del hombre, vemos como en el año 5000 a.C. los Sumerios establecieron registros escritos para uso comercial y gubernamental; los Egipcios, del año 4000 - 2000 a.C. hacían ya los inventarios, llevando diarios de ventas e impuestos; desarrollaron una elaborada burocracia para la agricultura y la construcción a gran escala, emplearon de tiempo completo administradores y usaban proyecciones y planeación. Hacia el año 4000 a.C. los hebreos aplicaron el principio de excepción y la departamentalización, los Diez Mandamientos y la planeación a largo plazo. Del 2000 – 1700 a. C. los Babilónicos reforzaron las leyes para la conducción de los negocios, incluyendo estándares, salarios y obligaciones de los contratistas. En el año 500 a. C. Los chinos establecieron la Constitución Chow y Confucio sentó las primeras bases para un buen gobierno. Los Griegos, del año 500 - 200 a. C. desarrollaron la ética del trabajo; la universalidad de la administración (Sócrates); iniciaron el método

científico para la solución de los problemas. Del 200 a.C. – 400 d.C. los Romanos desarrollaron sistemas de fabricación de armamento, de cerámica y textiles; construyeron carreteras; organizaron empresas de bodegas; utilizando el trabajo especializado; formaron los gremios; emplearon una estructura de organización autoritaria basada en funciones. Hacia el año 300 d.C. – Siglo XX la Iglesia Católica conforma su estructura jerárquica descentralizada con control estratégico y políticas centralizadas. Para el año 1300 los Venecianos Establecieron un marco legal para el comercio y los negocios.

Durante siglos, el mensaje de la Iglesia se dirigía a una sociedad de tipo agrícola, caracterizada por ritmos regulares y cíclicos; ahora había que anunciar y vivir el Evangelio en una nueva época, en el tumulto de los acontecimientos de una sociedad más dinámica, teniendo en cuenta la complejidad de los nuevos fenómenos y de las increíbles transformaciones que la técnica había hecho posibles. Como punto focal de la solicitud pastoral de la Iglesia, se situaba cada vez más urgentemente la cuestión obrera, es decir el problema de la explotación de los trabajadores, producto de la nueva organización industrial del trabajo de matriz capitalista, y el problema, no menos grave, de la instrumentalización ideológica, socialista y comunista, de las justas reivindicaciones del mundo del trabajo.

Siguiendo con este recorrido histórico encontramos a ROBERT OWEN (1813), quien plantea que “desde la general introducción de mecanismos inanimados en las fábricas británicas, el hombre, salvo pocas excepciones, ha sido tratado como una máquina secundaria e inferior; y se ha prestado mucha más atención a perfeccionar la materia prima de madera y metal que la del cuerpo y la mente; este autor considera al personal, a la técnica y a cada parte del establecimiento, como un sistema compuesto de muchas piezas; y combinarlas de tal manera que cada trabajador, así como cada resorte , palanca y rueda, cooperasen eficazmente a producir una mayor ganancia pecuniaria para los propietarios²³. Lo que permite vislumbrar que el personal o recurso humano de la organización es visto a pesar de esta orientación como un mecanismo más de generar riqueza entre los otros objetivos básicos de la institución y no de una manera integral enfocada hacia las personas que componen la organización.

Hacia 1832 Charles Babbage expresa que quizá el principio más importante sobre el cual descansa la economía de la producción es la división del trabajo, donde se visualiza que un aumento de la riqueza se da mejor si cada individuo elabora una actividad específica, que realizando diversas ocupaciones. En esta división del trabajo se presentan unos principios que muestran las ventajas de este sistema tales como el tiempo que necesitan las personas para aprender una actividad o arte, así como el tiempo que se utiliza pasando de una actividad a otra dentro de todo un proceso, frente a la habilidad adquirida por la frecuente repetición de la

²³ MERRILL, Harwood F. Clásicos en administración. México : Limusa, 1994

actividad y la posibilidad en cuanto a la invención de herramientas y maquinaria para realizar los procesos. Demostrando nuevamente un pensamiento que busca el mejoramiento de los ingresos y de las empresas y no de las personas.

Con el análisis en la industria del acero Taylor (1903), padre de la administración científica, generaliza el comportamiento humano en las organizaciones con su estudio de tiempo sistemático y científico, (tiempos y movimientos) información exacta acerca de que la cantidad de una clase dada de trabajo que puede realizar en un día un obrero destacado o un trabajador corriente es relativamente fácil; y con esta información como base, ha constatado una y otra vez, el hecho probado de que los trabajadores de todas clases, no sólo están dispuestos, sino contentos a renunciar a toda idea de flojear y a dedicar todas sus energías a producir el máximo de provecho posible, siempre que tengan la seguridad de una remuneración adecuada permanente, aspecto dado de su estudio del tiempo, trabajo a destajo y el obrero destacado. Enfatizando así, las teorías sobre la preocupación de los empresarios y sus gerentes o administradores en maximizar los recursos de las organizaciones para aumentar la competitividad y por ende la generación de riqueza.

Mejorando la teoría científica, pero basándose en ella, Henri Fayol, con los principios generales de la administración, expone que “la función administrativa tiene su única manifestación a través de los miembros de la organización (cuerpo social). En tanto que las demás funciones ponen en juego el material y las máquinas, la función administrativa opera sólo sobre el personal. La perfección y buen orden de trabajo del cuerpo social descansa sobre cierto número de condiciones denominadas instintivamente principios, leyes, reglas”²⁴ y para este autor son las siguientes: división del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses individuales al interés general, remuneración, centralización, escala en cadena (línea de autoridad), orden, equidad, estabilidad en la permanencia del personal, iniciativa y espíritu de grupo.

Para Toffler, "La sociedad necesita personas que se hagan cargo de los ancianos y que sepa cómo ser compasivos y honestos. La sociedad necesita gente que trabaje en los hospitales. La sociedad necesita todo tipo de habilidades que no son sólo cognitivas, son emocionales, son afectivas. No podemos montar la sociedad sobre datos”²⁵.

McGregor (1966) habla sobre la naturaleza humana y dice que las personas tienen iniciativa propia, aprenden y ejercen su actividad voluntariamente y muestra los aspectos positivos del ser dentro de una organización “Teoría Y”; por otra parte considera que las personas necesitan de castigos y autoridad para que realicen

²⁴ MERRILL, Harwood F. Clásicos en administración. México : Limusa, 1994

²⁵ TOFFLER, Alvin. La tercera ola. Barcelona : Plaza y Janes, 1980

sus labores, y que el ser es perezoso y descuidado por naturaleza “Teoría X”. Estas afirmaciones demuestran una contradicción entre ellas, que basadas en aspectos positivos y negativos radicales, pretenden determinar el comportamiento humano en una organización.

La teoría Z expuesta por William Ouchi²⁶, entre otros aspectos, pretende demostrar la aplicación exitosa de los métodos administrativos japoneses en las organizaciones de Estados Unidos, a pesar de la gran diferencia entre las dos culturas, pero la gran similitud en los objetivos y metas de las organizaciones, en cuanto a los métodos y estrategias para lograrlos.

Las compañías tipo Z sugieren que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y propende por la humanización de las condiciones del trabajo. De igual manera tienen su propia filosofía y son organizaciones que ofrecen empleos por periodos largos, forman y preparan a sus empleados ya que por lo regular pasan por los diferentes departamentos cumpliendo diferentes funciones, realizan continuamente evaluaciones de desempeño, pero las promociones y ascensos son lentos; de igual manera, son empresas que cuentan con información actualizada y utilizan las últimas tecnologías en los sistemas contables. Las utilidades no se consideran un fin en sí mismo, sino como la recompensa que obtiene la firma para continuar proporcionando a sus clientes un valor genuino, por favorecer el desarrollo personal de sus empleados y por comportarse como un ente corporativo responsable, con unos valores que constituyen y sustentan la toma de decisiones y que por lo general se toman en consenso y participación con los empleados, sin perder de vista la responsabilidad individual de cada miembro, es decir, tienen fe en el ser humano.

La organización Z, tiene una orientación holística, ya que se preocupan por el bienestar de los empleados como parte natural de las situaciones del trabajo; las relaciones humanas tienden a ser informales, existe una atmósfera de igualdad, democrática, de confianza y comunicación. El igualitarismo es una característica esencial de las organizaciones Z, postura ideológica que implica que cada individuo puede actuar con firmeza a su propio arbitrio y que es capaz de trabajar de un modo autónomo sin necesidad de una supervisión estrecha porque es digno de fiar.

Otra teoría que trata de determinar la conducta humana en las organizaciones es el estudio realizado por Elton Mayo (1880 – 1949) en Western Electric, entre 1924 y 1933, en la planta de Hawthorne. Realmente, estos estudios pretendían encontrar un medio para lograr incrementar el nivel de producción de los empleados, asemejándose a los estudios realizados en su tiempo por Taylor.

²⁶ OUCHI, William. La teoría Z : cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. Bogotá : Fondo Educativo Interamericano, 1982

El estudio consistía en dividir al personal en grupos experimentales y de control y realizar varias pruebas de cambio en las condiciones de trabajo, para medir el desempeño laboral; entre ellos encontramos, cambios deliberados en el nivel de iluminación, aumento del salario, periodos de descanso y jornada laboral más corta y participación de los empleados en opinar sugerencias de cambios, sin embargo, obtuvieron como resultado que al mejorar o desmejorar las condiciones de trabajo, había un incremento en la producción, aunque no de manera uniforme, llegando a la conclusión que existía una actitud o motivo que incentivaba a los empleados a mejorar su desempeño y era la atención o interés que la administración o gerencia demostraba en pro del bienestar del personal, a lo cual denominaron “efecto de Hawthorne”. Otra conclusión a la que llegaron es que las personas como seres sociales, se motivan más por las presiones del mismo grupo de trabajo y sus relaciones laborales en vez del control administrativo, denominando a este aspecto como el “hombre social”, desvirtuando un poco el concepto de “hombre racional”, motivado por necesidades económicas personales. Es así como se determina la teoría de las “Relaciones Humanas” en las organizaciones, evidenciado la importancia de la interacción entre los gerentes y sus subalternos.

Por su parte, Max Weber crítica a la teoría clásica de la administración taylorista y a la teoría de las relaciones humanas; según él, por la falta de una sólida y amplia teoría de la organización que orientara el trabajo del administrador de empresas más grandes y con necesidad de un modelo de organización racional. Weber, con su teoría de la Burocracia en la administración, no la consideró como un sistema social sino como un tipo de poder. En este sentido, la Burocracia es un tipo ideal de organización administrativa capaz de lograr el grado más alto de eficiencia, es el medio formal más racional que se conoce para lograr un control efectivo sobre los seres humanos, (unidad de mando) llamada a resolver los problemas de la sociedad y por extensión de las empresas, haciendo posible un alto grado en el cálculo de resultados para los dirigentes de la organización y para quienes tienen relación con ella²⁷.

Para Chiavenato (2000), “las personas planean, organizan, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización. Toda organización está compuesta de personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener la continuidad. El estudio de las personas constituye la unidad básica de las organizaciones y, en especial, de la Administración de Recursos Humanos, las personas como seres dotados de características propias de personalidad e individualidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales y las personas como recursos, dotadas de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesario para la tarea organizacional”²⁸.

²⁷ TRELLES ARAUJO, Gustavo. “El modelo burocrático de Weber”. [En línea] (2001). [consultado 15 agosto. 2008]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml>

²⁸ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Bogotá : McGraw Hill, 2000

La Administración de Recursos Humanos, pretende tratar a las personas como seres humanos y como recursos organizacionales importantes, pero rompe la manera tradicional de tratarlas únicamente como medios de producción.

En la segunda mitad del siglo XX, la gerencia (management) se convirtió en una doctrina asimilable, algo que se podía aprender y enseñar, es así como en los años 40 Peter Drucker padre del management, advertía que no se debía enfrentar las ideas administrativas como "recetas únicas", sino como herramientas a adecuar según el contexto de la organización, es decir, que cada empresa busca por distintos caminos llegar a un resultado final y la cuestión reside en que para una empresa su mejor estrategia es comprender muy bien y actuar en el escenario de las circunstancias que le corresponden.

En la actualidad se habla de la sociedad del conocimiento, donde las organizaciones se han dado cuenta que el capital intelectual, es decir, el conocimiento de las personas son un activo importante dentro de ellas y que es necesaria la gestión de este conocimiento para generar factores de diferenciación y ventajas competitivas y la creación de un nuevo conocimiento; y es precisamente en este momento que cambia de manera profunda el espectro y el paradigma de los aspectos administrativos, enfocándose más al capital humano, es decir, a ese recurso invaluable en las instituciones como lo es el recurso humano y por ende lo pertinente a relaciones laborales.

Michael Porter (1974) con su principal teoría Gerencia Estratégica, que “estudia como una empresa o una región pueden construir ventajas competitivas y sobre ellas desarrollar estrategias competitivas”²⁹ tales como el liderazgo en costos, factores de diferenciación y segmentación del mercado o enfoque; definida la gerencia estratégica como las acciones ofensivas o defensivas de una empresa para crear una posición defendible dentro de una industria, acciones que eran la respuesta a las cinco fuerzas competitivas que pueden determinar el éxito o fracaso de una organización y que el autor indicó como determinantes de la naturaleza y el grado de competencia que rodeaba a una empresa y que como resultado, buscaba obtener un importante rendimiento sobre la inversión.

De igual forma, Porter establece su “Modelo del Diamante”, con el cual analiza la ventaja competitiva basado en las ventajas comparativas de los países, tales como la ubicación geográfica, su topografía, extensión de tierras y calidad de ellas para la producción, recursos naturales, la mano de obra y su costo; aspectos que tienen injerencia en la productividad de un país, así como el establecimiento de cadenas productivas y buenas políticas de Estado.

²⁹ PORTER, Michael E. Estrategia y ventaja competitiva. Barcelona : Deusto, 2006



Las 5 Fuerzas de la Gerencia estratégica según Porter En: http://es.wikipedia.org/wiki/An%C3%A1lisis_Porter_de_las_cinco_fuerzas

En su libro “La tercera ola”, Alvin Toffler (1980) introduce un concepto de ola o época que engloba todas las consecuencias culturales, sociales y económicas que se derivan de cada una de las civilizaciones verdaderamente distintivas. En la primera ola, la revolución agrícola impera en el mundo, la tenencia de la tierra, una civilización basada en el autoabastecimiento que origina toda una serie de consecuencias culturales, la cual dura miles de años. La segunda ola es la revolución industrial, civilización que separa la figura del productor del consumidor, el poder es ostentado por los integradores, que son aquellos que se ocupan de coordinar y optimizar los procesos de producción, nace la burocracia y las corporaciones. La tercera ola es la era de la Información, convirtiéndose ésta en fuente de poder. Cambios que han transformado el mundo y la manera de enfrentarlo.

Drucker (1987), dice que la nueva dimensión de la administración, es “la Innovación Social, que es la esencia de la organización moderna, y es, volver productivo los conocimientos y las fuerzas del individuo y volver insignificantes las deficiencias individuales. En las organizaciones tradicionales las que construyeron las pirámides y las catedrales góticas, o las de los ejércitos de los siglos 18 y 19, todos cumplían exactamente las mismas labores, en que la fuerza bruta era la principal contribución. El conocimiento se concentraba en los altos estratos, y en muy pocas cabezas.

En una sociedad de organizaciones, administrar se convierte en función social clave, y la administración viene a ser el órgano constitutivo, determinante y diferencial de la sociedad. “Se advierte así que la Iglesia debe hacer oír su voz sobre las Res Novae (cosas nuevas), típicas de la época moderna, porque le corresponde invitar a todos a prodigarse para que se consolide cada vez con

mayor firmeza una auténtica civilización, orientada hacia la búsqueda de un desarrollo humano integral y solidario”³⁰.

En este sentido, las organizaciones deben monitorear el entorno constantemente y hacer de esos cambios constantes oportunidades de negocio, adecuando los procesos internos a las exigencias exógenas de la entidad, haciendo necesario que el manejo del personal tome un rumbo diferente y adecuado a los estándares internacionales, buscando ventajas competitivas a partir del recurso humano que hoy por hoy y como ha debido ser siempre es el recurso de mayor importancia y relevancia en una organización desde un espectro global e integral. La gente es la única que produce máximos rendimientos.

De igual manera Senge (1990), dice que no hace mucho tiempo, el mundo era un lugar más predecible de lo que es hoy en día. Todavía se podía aspirar a que una organización fuese competitiva sobre la base de una división horizontal del trabajo y vertical de las decisiones, se tenía a la punta de la pirámide para que pensara y al resto se le pagaba para hacer, no para pensar. Las organizaciones hoy en día tienden a ser organizaciones del conocimiento. Cada puesto es ocupado por alguien que conoce su tarea, que no actúa por delegación como por pericia. Para Senge, una organización que aspire a sobrevivir en el contexto actual hace un diálogo con su público, capaz de interpretar las demandas que recibe y de responder a ellas. Pero para poder dialogar con el mercado, una organización debe ser capaz de mantener su propio diálogo interno³¹, es decir, con el recurso humano de la organización.

Sherman, Arthur (1999), dice que si la empresa no adopta una perspectiva internacional en sus políticas y prácticas de recursos humanos, no podrá competir adecuadamente en un mundo globalizado.

Chiavenato (2000) comenta que “en todo momento, las organizaciones experimentan cambios y transformaciones constantes. Las organizaciones presentan características diferentes en su estructura y en sus procesos, ya sea introduciendo nuevas tecnologías, modificando sus productos o servicios, alterando el comportamiento de las personas o cambiando sus procesos internos. Estos cambios provocan impactos constantes en la sociedad y en la vida de las personas”³², ya que la administración es una actividad generalizada y esencial a todo esfuerzo humano colectivo. El hombre necesita cada vez más, cooperar con otros hombres para alcanzar sus objetivos; como ser social que es por naturaleza.

³⁰ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 3

³¹ SENGE, Peter M. La quinta disciplina: como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Buenos Aires : Granica, 2006

³² CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. México : McGraw Hill, 2006

En la era de la industrialización clásica (1900 – 1950) a las personas se les consideraba recursos de producción, junto con otros recursos organizacionales como máquinas, equipos y capital, de acuerdo con la concepción de los tres factores tradicionales de producción: naturaleza, capital y trabajo. Debido a esta concepción, la administración de personas se denominaba relaciones industriales. Todo estaba al servicio de la tecnología; el hombre era considerado un apéndice de la máquina. En otras palabras era la explotación del hombre al hombre, el sometimiento de quienes tenían los recursos a los obreros, especialmente los de la base de la pirámide sin tener en cuenta la dignidad de las personas y el trato que como ser humanos debían recibir.

La Revolución Industrial, paralelo entre el acontecimiento y la respuesta de la Iglesia que se refiere sobre todo a la justicia entre las relaciones empresa empleado, la respuesta de los Estados, encaminada a mediar entre obreros y empleadores, y la reacción de los empleadores en la defensa de la maximización de las ganancias a costa de la explotación de la mano de obra justificándose en la propiedad de los medios de producción, aspectos que podemos asimilar con el concepto de plusvalía de Carl Marx³³. En el sentido del trabajo, la fuerza de trabajo tiene un valor de cambio (el sueldo que recibe el trabajador) y un valor de uso (su valor para producir otras mercancías), beneficio que obtiene el capitalista con la venta de las mercancías producidas por el trabajador.

Se ha aludido al hecho de que el hombre trabaja con otros hombres, tomando parte en un trabajo social que abarca círculos progresivamente más amplios. Quien produce una cosa lo hace generalmente aparte del uso personal que de ella pueda hacer, para que otros puedan disfrutar de la misma, después de haber pagado el justo precio, establecido de común acuerdo mediante una libre negociación³⁴.

En la búsqueda de ser mejores y estar por encima de los competidores, aparece el concepto de Calidad Total, como un sistema de gestión empresarial íntimamente relacionado con el concepto de mejoramiento continuo y la consecución de la plena satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente tanto interno como externo, es decir, la satisfacción de los trabajadores, proveedores y sociedad, lo que lleva a una mayor implicación de los grupos de interés (Stakeholders). En este mismo orden de ideas, el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), también conocido como "Círculo de Deming" (de Edwards Deming) en 1920, es una estrategia de mejora continua de la calidad en cuatro pasos, en Japón hacia los años 50, basada en un concepto ideado por Walter A. Shewhart.³⁵

³³ Plusvalía: distingue en toda mercancía su valor de uso de su valor de cambio. El valor de uso es el valor que un objeto tiene para satisfacer una necesidad, el valor de cambio es el valor que un objeto tiene en el mercado, y se expresa en términos cuantitativos, medidos por el dinero.

³⁴ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1993, No. 83

³⁵ DEMING, W. Edwards. Calidad, productividad y competitividad : la salida de la crisis. Madrid : Díaz de Santos S.A., 1989

Durante la era de la industrialización neoclásica (1950 – 1990) Chiavenato comenta que la vieja concepción de las relaciones industriales fue remplazada por la administración de los recursos humanos: las personas como recursos vivos y no como factores materiales de producción³⁶. En cuanto a la era de la información (1990 en adelante) se consideraba que el recurso más importante ya no era el capital financiero, sino el conocimiento, sobre todo cómo utilizarlo y aplicarlo rentablemente, aspecto que deja vislumbrar que a pesar de las nuevas concepciones de la administración de los recursos humanos, quienes tienen la facultad de dirigir las organizaciones, se han preocupado un poco más por las personas, pero siempre con el mismo objetivo y la misma meta de todos los tiempos, y es, crear factores de diferenciación, traducido en ventajas competitivas, que no buscan más que generar riqueza para los empresarios.

“Todo este conjunto de ideas acerca del hombre y de la naturaleza humana y sobre la tarea de la administración,”³⁷ distinguen la evolución del hombre a través de los tiempos y vislumbran los cambios por los cuales ha tenido que pasar el mundo, la economía, las organizaciones y los mercados, a los cuales el hombre y la sociedad han tenido que ajustarse. Hoy se percibe un mejor tratamiento a las personas y esto es gracias a la formación y a la exigencia de muchos por el respeto de sus derechos, no obstante, aún hace falta mucho por concienciar a quienes tienen en sus manos la potestad del manejo y la administración del recurso humano en las organizaciones, para que entiendan que en la medida en que todos de una manera u otra obtengan ganancias o beneficios, no precisamente económicas, las actividades y el desarrollo de una organización obtendrían más y mejores frutos.

Estar conectado a las redes mediante una serie de dispositivos tales como computadores, telefonía móvil, tecnologías de información y comunicación, entre otros avances, está haciendo que el género humano esté hiperconectado, a toda hora y en todo lugar, sobre todo en los países desarrollados. Estos sucesos hoy en día, en los hogares, en las oficinas, organizaciones y países está transformando las relaciones personales, laborales y de negociación en todo sentido, tanto así, que hasta las teorías administrativas como también en otras áreas del saber, están planteando nuevos modelos teóricos. “Pero atañe también a este mundo, en los ámbitos de la economía y del trabajo, de la técnica y de la comunicación, de la sociedad y de la política, de la comunidad internacional y de las relaciones entre las culturas y los pueblos la salvación integral,”³⁸ que abarca al hombre entero y a todos los hombres, y es lo que vino Jesús a traer.

La avaricia, la búsqueda de poder, las sociedades de consumo y el capitalismo salvaje han hecho que la explotación del hombre al hombre haya sido siempre un

³⁶ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. México : Mc Graw Hill, 2000

³⁷ MERRILL, Warwood F. Clásicos de la administración México : LIMUSA, 1994

³⁸ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1993 No. 1

factor donde se violan todos sus derechos, se atenta contra la dignidad humana y no existe justicia social, afectando a la familia y en sí al ser como un individuo social, que siente, piensa, opina y actúa; llegando al abuso de utilizar a las personas como medios para conseguir unos objetivos particulares, egoístas y personalistas; lo que ha llevado a la necesidad de reglamentar en todos los países todo lo concerniente a la contratación y a la administración de los recursos humanos en las organizaciones y establecer normas de convivencia entre las personas; sin embargo, el hombre sigue buscando y usando otras formas de explotación, ya que indudablemente los desarrollos tecnológicos desplazan la mano de obra operativa y cambian la manera de contratación; (maquilas, teletrabajo, virtualidad, etc.) con la omisión de la responsabilidad en la seguridad social y la evidencia de la impersonalidad del trabajo; sometiendo los empleados a condiciones deprimentes, salarios bajos, trabajos forzosos; convirtiéndose el trabajo como un castigo para el hombre y no como una forma de vida para progresar y crecer en todas las dimensiones humanas, llegando al punto de afectarlo psicológicamente.

Al respecto, Drucker dice que si el poder es un fin en sí, se convierte en despotismo y viene a ser tanto ilegítimo como tiránico. La administración, para cumplir su función, tiene que estar investida de poder, cualquiera que sea la organización. En este sentido, hay escasa diferencia entre la diócesis católica, la universidad, el hospital, el sindicato laboral y la empresa comercial³⁹; la autoridad y los niveles estructurales de una organización son necesarios, pero nunca deben atentar contra la integridad humana y mucho menos contra su dignidad.

El primero de los grandes desafíos que la humanidad enfrenta hoy, es el de la verdad misma del ser. El límite y la relación entre naturaleza, técnica y moral son cuestiones que interpelan fuertemente la responsabilidad personal y colectiva en relación a los comportamientos que se deben adoptar respecto a lo que el hombre es, a lo que puede hacer y a lo que debe ser. Un segundo desafío es el que presenta la comprensión y la gestión del pluralismo y de las diferencias en todos los ámbitos: de pensamiento, de opción moral, de cultura, de adhesión religiosa, de filosofía del desarrollo humano y social. El tercer desafío es la globalización, que tiene un significado más amplio y más profundo que el económico, porque en la historia se ha abierto una nueva época, que atañe al destino de la humanidad.⁴⁰

Por otra parte, el agotamiento de los recursos, los cambios climáticos y los desastres naturales, consecuencia de los primeros y el desarrollo sostenible son hoy también factores de gran preocupación para la humanidad.

³⁹ DRUCKER, Peter Ferdinand . Una nueva dimensión de la administración: decisiones actuales que afectarán el futuro. Bogotá : Norma, 1987

⁴⁰ DRUCKER, Peter Ferdinand . Una nueva dimensión de la administración: decisiones actuales que afectarán el futuro. Bogotá : Norma, 1987 p.16

En este sentido, en la actualidad se habla mucho de responsabilidad social empresarial, concepto que surge en Estados Unidos, a raíz de la guerra de Vietnam y otros conflictos como el Apartheid⁴¹ a finales de los cincuenta y definida ésta como la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona los grupos de interés (stakeholders). De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno.

Un concepto completamente diferente frente a la responsabilidad social empresarial es de Milton Friedman (Premio Nóbel de Economía en 1976) quien exponía en 1970 que la responsabilidad social empresarial era preocuparse de la rentabilidad y ganancias para el propietario o accionista y que, el destinar recursos fuera de este objetivo era irresponsable por parte de los administradores, sin embargo comenta que esto se debe hacer bajo las reglas básicas de la sociedad, aquellas incorporadas en la legislación y con manejo ético.

En la actualidad las teorías administrativas hablan de megatendencias, es decir, sobre lo que ahora los gerentes y administradores están dimensionando para el manejo de las organizaciones, ya que es el reconocimiento del poder de los activos humanos en la empresa; llenos de sabiduría, conciencia y espíritu.

En su libro "la guerra por el talento" McKinsey comenta que la gente es la única que produce máximos rendimientos, de tal manera que las personas más capaces son atraídas por compañías que satisfacen la profunda necesidad de significado, al mismo tiempo que hacen un aporte a la sociedad más allá del motivo utilitario.

En este sentido, Tom Peters vislumbra la megatendencia de la administración en la descentralización, las estructuras organizativas horizontales, los estilos de dirección abiertos y una verdadera obsesión por el cliente, como la forma de conducir al logro de extraordinarias ventajas competitivas. En su libro "En Busca de la Excelencia" (1982) expresa la necesidad de cambiar la forma cotidiana de hacer las cosas, la necesidad de promover la acción, de acercarse a las necesidades del cliente, potenciar el espíritu emprendedor, buscar la productividad gracias al personal promovido por valores y tener una estructura simple y el personal justo.

Peter Senge habla sobre el aprendizaje constante y las organizaciones que aprenden, que no es otra cosa que un grupo de personas que mejoran continuamente su capacidad para crear su propio futuro, es decir, convertir el

⁴¹ El apartheid es el resultado de lo que fue en el siglo XX un fenómeno de segregación en Sudáfrica implantado por colonizadores holandeses Bóeres en la región, es el símbolo de una sucesión de discriminación política, económica, social y racial.

aprendizaje en visión, para Senge, la capacidad de aprender con mayor rapidez que los competidores quizá sea la única ventaja competitiva sostenible.

Este autor habla de cinco disciplinas que la organización inteligente debe tener en cuenta para implementar, tales como el **dominio personal**, que es aclarar las cosas que verdaderamente nos interesan de forma objetiva; **modelos mentales**, imágenes que influyen sobre nuestro modo de comprender el mundo y actuar, los cuales debemos desarrollar para mejorar; la **visión compartida**, metas, valores y misiones compartidas con compromiso y no por acatamiento con la dirección de un líder; el **aprendizaje en equipo**, que se basa en el diálogo y la capacidad de erradicar los supuestos y ser más objetivos, imaginando y pensando en conjunto; y el **pensamiento sistémico**, que es mirar el todo y no las partes, mirar el bosque en su totalidad y no cada árbol independientemente⁴².

En las organizaciones modernas todos tienen conocimiento y habilidades especializadas y relativamente avanzadas, equipos multidisciplinarios que se conjugan y complementan; todos haciendo su trabajo y su contribución, pero con un fin común. Lo poco que cada uno sabe, cuenta; lo infinitamente grande que ignora, no cuenta. Es la administración la que explica en gran parte el fenómeno social más extraordinario de este siglo: La explosión educacional. Cuanto más instruidas sean las personas, más dependen de las organizaciones. Prácticamente todas las personas con estudios superiores pasarán toda su vida laboral como empleados de organizaciones administradas. El título universitario se ha convertido en requisito previo para tener acceso a cualquier empleo, salvo los más humildes, comenta Drucker⁴³, o son ellos quienes crearan nuevos océanos azules, innovaciones en nuevos y mejores productos y servicios, convirtiéndose en futuros empresarios.

En su libro "Megatendencias 2010", Patricia Aburdene habla sobre siete nuevas megatendencias, dentro de las cuales menciona el surgimiento de lo espiritual que se basa en la dimensión intrínseca de la persona en buscar dentro de su espíritu (atributo de Dios que vive en la humanidad) una deidad divina superior; que el capitalismo consciente no es más que propender por todos los interesados y por los accionistas, en búsqueda de un gana, gana, mediante la gerencia con valores y autoridad moral duradera y no efímera; experimentando la fe y espiritualidad en los negocios, que se articulan con un consumidor movido por valores, consumidores conscientes de la necesidad de un desarrollo sostenible y con la coherencia entre lo que se profesa y se hace con una ola de soluciones conscientes, donde la inversión es socialmente responsable, es decir, se invierte

⁴² SENGE, Peter M. La quinta disciplina: como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Buenos Aires : Granica, 2006

⁴³ DRUCKER, Peter Ferdinand . Una nueva dimensión de la administración: decisiones actuales que afectarán el futuro. Bogotá : Norma, 1987

el dinero en compañías cuyos estándares ambientales y sociales coinciden con el pensamiento propio⁴⁴.

Para Drucker, La administración sigue siendo un propósito, específicamente como medio para ejercer impacto en la vida humana, es decir, la administración influye en el medio ambiente. En realidad, la sociedad suele interesarse más por la supervivencia de una gran empresa o industria que por la de cualquier otra institución (las personas), si una gran empresa se halla en apuros o hay una crisis, se hacen esfuerzos denodados por salvarla, mientras que si un grupo de personas se encuentra en una situación calamitosa, la responsabilidad es de cada quien y las organizaciones no hacen mayor esfuerzo por salvarlas o ayudarlas.

CAPÍTULO III

8.3. ECONOMIA Y DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

En este capítulo se orienta sobre la vida económica, la moral y la economía, la iniciativa privada y la empresa y las instituciones económicas al servicio del hombre, así como una asimilación con los pronunciamientos del compendio de la Doctrina Social de la Iglesia y las encíclicas papales.

“La economía es el conjunto de actividades mediante las cuales los hombres producen y consumen los diversos bienes que permiten su supervivencia”⁴⁵. “La vida económica no tiende solamente a multiplicar los bienes producidos y a aumentar el lucro o el poder; está ordenada ante todo al servicio de las personas, del hombre entero y de toda la comunidad humana”⁴⁶; en ocasiones, los que detentan los bienes ejercen una verdadera dictadura económica que manipula al servicio de sus fines al mismo poder político. A este respecto el Papa Juan Pablo II, observa que toda la vida económica se ha hecho implacable, dura y cruel, la materia inerte sale ennoblecida del taller mientras que los hombres se degradan⁴⁷, evidenciando la inclusión de un sistema totalmente inadaptado a la evolución de la vida y de las ideas progresistas del mundo. Asimismo, los modelos económicos han evolucionado significativamente y provocado una revolución en la empresa a partir del advenimiento de un nuevo mundo de gestión estratégica y valorización de los hombres⁴⁸.

En este sentido Drucker, expone en su libro “Una nueva dimensión de la administración” que en los últimos 10 o 15 años, se han presentado tres alteraciones en la esencia misma de la economía mundial: en la primera la

⁴⁴ ABURDENE, Patricia. Megatendencias 2010 : el surgimiento del capitalismo consciente. Bogotá : Grupo Editorial Norma, 2006

⁴⁵ GÉLINIER, Octave. La nueva economía del siglo XXI: las 28 reglas de juego. México : PAIDOS, 2001

⁴⁶ Catecismo de la Iglesia Católica. Bogotá : Asociación de Editores del Catecismo, 1999, No. 2426

⁴⁷ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Laborem Exercens : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1981 No.73

⁴⁸ GÉLINIER, Octave. La nueva economía del siglo XXI: Las 28 reglas de juego. Argentina : PAIDOS, 2001

economía de los productos primarios se ha disociado de la economía industrial. En la segunda, en la economía industrial misma, la producción se ha disociado del empleo y por último dice que el motor y la fuerza impulsadora de la economía mundial ya no están constituidos por el comercio de bienes y servicios sino por los movimientos de capital. La empresa comercial desde su inicio fue obviamente un centro de poder dentro de la sociedad.

Por su parte, los padres de la iglesia insisten en la necesidad de la conversión y de la transformación de las conciencias de los creyentes, más que en la exigencia de cambiar las estructuras sociales y políticas, instando a quien desarrolla una actividad económica y posee bienes a considerarse administrador de cuanto Dios le ha confiado, donde una buena administración de los dones recibidos, incluidos los dones materiales, es una obra de justicia hacia sí mismo y hacia los demás hombres. Lo que se recibe ha de ser bien usado, conservado, multiplicado, como enseña la parábola de los talentos y de las diez monedas (Mt 25,14-31; Lc 19,12-27).

La actividad económica y el progreso material deben ponerse al servicio del hombre y de la sociedad dedicándose a ellos con la fe, la esperanza y la caridad de los discípulos de Cristo, debe transformarse en lugares de salvación y de santificación, especialmente, cuando no traiciona su función de instrumento para el crecimiento integral y solidario del hombre, de su calidad de vida y dignidad humana.

8.3.1. El hombre, pobreza y riqueza

La enseñanza que Dios nos da, cuando vemos la generosidad de Cristo Jesús, que siendo rico, se hizo pobre por nosotros para que su pobreza nos hiciera ricos (2 Cor 8, 9) y la doble postura frente a los bienes económicos y la riqueza; por un lado, de aprecio a la disponibilidad de bienes materiales considerados necesarios para la vida; por otro lado, los bienes económicos y la riqueza no son condenados en sí mismos, sino por su mal uso”⁴⁹. Sin embargo, en el mundo se dan muchas otras formas de pobreza diferentes a la de los bienes materiales como la negación o violación a los derechos humanos: pobreza de los oprimidos, de los débiles, de los indigentes, símbolo de la situación del hombre delante de Dios.

La pobreza puede significar la carencia de algo, ya sea material, espiritual económica, etc., y quien reconoce su pobreza ante Dios, en cualquier situación que viva, es objeto de una atención particular por parte de Él. Los pobres serán los herederos de la alianza entre Dios y su pueblo, ya que a ellos se dirigen las promesas divinas. Caso contrario es el rico, quien pone su confianza en las cosas que posee y se hace fuerte mediante las obras de sus manos y confía sólo en esta

⁴⁹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 323

fuerza más que en Dios⁵⁰. Siendo que las riquezas son un bien que viene de Dios, quien lo posee lo debe administrar, de manera que también los necesitados puedan gozar de él, obra que hay que cumplir con humildad; el mal se encuentra en el apego desordenado a las riquezas y en el deseo de acapararlas.

En la actualidad, “la globalización de la pobreza tiene lugar durante un periodo de rápidos avances tecnológicos y científicos. El desempleo se ha internacionalizado, al emigrar el capital de país en país en la perpetua búsqueda de mano de obra cada vez más barata. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el desempleo global afecta a mil millones de personas, esto es, casi una tercera parte de la fuerza de trabajo total mundial”⁵¹.

La pobreza se eleva a valor moral cuando se manifiesta como humilde disposición y apertura a Dios, que hace posible una nueva convivencia en la justicia, en la fraternidad, en la solidaridad y en el compartir. Liberado del mal y reincorporado en la comunión con Dios, todo hombre puede continuar la obra de Jesús con la ayuda de su Espíritu: hacer justicia a los pobres, liberar a los oprimidos, consolar a los afligidos, buscar activamente un nuevo orden social, en el que se ofrezcan soluciones adecuadas a la pobreza material y se contrarresten más eficazmente las fuerzas que obstaculizan los intentos de los más débiles para liberarse de una condición de miseria y de esclavitud.

Es por ello que la riqueza existe a la luz de Dios para ser compartida. “Compartirás tú pan con el hambriento, los pobres sin techo entrarán a tú casa, vestirás al que veas desnudo y no volverás la espalda a tú hermano”. (Is 58, 7). No harás favores al pobre, no te inclinarás ante el rico, sino que juzgarás con justicia a tu prójimo. (Lev 19, 14). Toda forma de acumulación indebida es inmoral, porque se halla en abierta contradicción con el destino universal que Dios creador asignó a todos los bienes. Porque la raíz de todos los males es el afán de dinero, y algunos, por dejarse llevar de él, se extraviaron en la fe. (Primera carta a Timoteo 6,10).

La expansión de la riqueza, visible en la disponibilidad de bienes y servicios, y la exigencia moral de una justa difusión de estos últimos deben estimular al hombre y a la sociedad en su conjunto a practicar la virtud esencial de la solidaridad,⁵² pero no es aceptable un crecimiento económico obtenido con menoscabo de los seres humanos, de grupos sociales y pueblos enteros, condenados a la indigencia y a la exclusión.

⁵⁰ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 324

⁵¹ CHOSSUDOVSKY, Michel. Globalización de la pobreza y nuevo orden mundial. Siglo XXI Editores, México : 2002

⁵² JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Laborem Exercens : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 73

En la actualidad se evidencia claramente que la distribución de la riqueza no es equitativa y la brecha entre ricos y pobres es cada día más grande y la riqueza es un don divino que hay que administrar y compartir, porque la propiedad originaria de todos los bienes pertenece a Dios y por lo tanto conservan siempre un destino universal.

Todo el que ha recibido abundancia de bienes y riqueza, sean éstos de cuerpo y externos, sean del espíritu, los ha recibido para perfeccionamiento propio, y al mismo tiempo, para que como ministro de la providencia divina, los emplee en beneficio y al servicio de los demás y la sociedad. Por tanto, el que tenga talento, que no cuide mucho de estarse callado; el que tenga abundancia de bienes, que no se deje entorpecer para la largueza de la misericordia; el que tenga un oficio con que se desenvuelve, que se afane en compartir su uso y su utilidad con el prójimo. (San Gregorio Magno, *Evangelium Homiliae*, 9, 7). "El mundo está enfermo, su mal está menos en la esterilización de los recursos y en su acaparamiento por parte de algunos, que en la falta de fraternidad entre los hombres y entre los pueblos".⁵³

En una sociedad de consumo, lamentablemente los hombres están utilizando sus recursos en producir bienes y servicios que generan grandes riquezas para seguir llenando sus arcas, la concentración de la riqueza es cada vez más grande y los pobres son más pobres, acrecentando la brecha entre ricos y pobres. Las políticas económicas en lugar de cumplir una función social donde exista una distribución de la riqueza más equitativa, cumple una función particular, de unos pocos, que son los que detentan el poder y son los encargados de poner o no la economía al servicio del hombre, dependiendo de su conciencia y espiritualidad o de su avaricia y deseo de poder.

Es por ello, que la iglesia llama a todas las personas a una conversión, donde guiados por la palabra de Dios, sean hombres más justos y la caridad y el bien común sean su filosofía, fundada en principios y valores morales.

8.3.2. Moral y economía

Entendiendo la moral desde la perspectiva filosófica como "aquel conjunto de creencias y valores, que dictan normas y costumbres que guían el actuar de las personas hacia el bien y que permiten distinguir entre el bien y el mal al realizar determinado acto y la perspectiva religiosa que nace y se nutre de la fe en Jesús, aceptado como la norma incondicional de la praxis cristiana, se hace el intento de que los fieles no piensen la moral como aquellas prohibiciones impuestas por Dios, sino más bien, que se trate de vivir y desarrollar nuestras vidas en el amor a

⁵³ IGLESIA CATOLICA. Papa (1963-1978 : Pablo VI) *Populorum progressio* : carta encíclica. Santa Fe de Bogota : Paulinas, 1998, No. 59

Dios y al prójimo”⁵⁴, la doctrina social de la Iglesia insiste en la relación moral de la economía, relación que es necesaria e intrínseca si asume un perfil moral, teniendo como sujetos a todos los hombres y a todos los pueblos y con el esfuerzo de concebir y realizar proyectos económico-sociales capaces de favorecer una sociedad más justa y un mundo más humano. Un desafío difícil, pero también un deber, si el “objeto de la economía es la formación de la riqueza y su incremento progresivo, en términos no sólo cuantitativos, sino cualitativos, lo cual es moralmente correcto si está orientado al desarrollo global y solidario del hombre y de la sociedad en la que vive y trabaja”⁵⁵.

“El hombre, usando estos bienes, no debe considerar las cosas exteriores que legítimamente posee como exclusivamente suyas, sino también como comunes, en el sentido que, no le aprovechen a él solamente, sino a los demás”⁵⁶. “En la dimensión interior del hombre radica, en definitiva, el compromiso por la justicia y la solidaridad, para la edificación de una vida social, económica y política conforme al designio de Dios”,⁵⁷ donde debe respetarse y promoverse la dignidad de la persona humana, su entera vocación y el bien de toda la sociedad. “Porque el hombre es el autor, el centro y el fin de toda la vida económico-social”,⁵⁸ el cual debe propender por políticas económicas reales, en especial las que tiene un alto impacto social como el empleo, ingresos laborales, pobreza, distribución del ingreso y gasto público social.

“La iglesia siempre y en todo lugar tiene derecho de proclamar principios morales, siempre en el respeto del orden social, y de hacer juicios acerca de cualquier aspecto humano, como es exigido por los derechos fundamentales del hombre o por la salvación de las almas”⁵⁹. Es así como el funcionamiento de la economía sólo es posible dentro de un marco motivacional, cultural e institucional más amplio, es decir, la economía es un subsistema del sistema cultural, que da la necesidad de un estudio científico que contemple el análisis económico de la moral y el análisis moral de la economía.

Smith (1759) proporciona una visión equilibrada de la relación entre ética y economía, es decir, la articulación entre ambas dimensiones del actuar humano; donde los aspectos psicológicos de la vida social tales como los valores, la justicia, la generosidad y el espíritu cívico desempeñan un papel esencial. En este

⁵⁴ DUEÑAS RODRÍGUEZ, Francisco Armando. La moral cristiana. [En línea]. [consultado 14 nov. 2008]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos6/mocri/mocri.shtml>

⁵⁵ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 334

⁵⁶ PABLO VI, Papa, 1476-1559. Gaudium et Spes sobre la Iglesia y el mundo de hoy. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1987 No.5

⁵⁷ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 40

⁵⁸ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Laborem Exercens : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 73

⁵⁹ Código del derecho canónico, Canon 747, No. 2

estudio sobre la ética del economista explora todas las conductas humanas en el proceso de simpatía o empatía, a través del cual un sujeto es capaz de ponerse en el lugar de otro, aún cuando no obtenga un beneficio de ello. Con esto busca criticar la concepción del utilitarismo y el descubrimiento de un espectador imparcial que tenga la conciencia que dictaría la propiedad o impropiedad de sus acciones. En fin, explica el origen y funcionamiento de los sentimientos morales tales como el resentimiento, la venganza, la virtud, la admiración, la corrupción y la justicia, dando como resultado una concepción dinámica e histórica de los sistemas morales, en oposición a visiones más estáticas como las determinadas por las religiones⁶⁰.

Un caso colombiano que se destaca en cuanto a la relación entre moral y economía, es el de la Escuela Nacional de Minas de Medellín, donde Alejandro López, ingeniero de profesión toma la iniciativa de dotar a las empresas públicas y privadas de la región, de una organización técnica y administrativa más racional, es decir, la aplicación de aspectos morales a la conducta práctica de los empresarios, que hiciera de cada obrero un modelo de consagración a su trabajo. Sin embargo, el lema de Alejandro López era: “moral sin religión, conciencia sin fe”, es decir, educar con una ética religiosa, pero también secular, de tal manera que la persona al abandonar o perder su religión, no perdiera igualmente su moral⁶¹. Desde luego que no era su intención la de despojar al pueblo de su antigua religiosidad, máxime cuando afirma que los valores morales de la región habían sido heredados por sus antepasados.

Sin embargo, fueron adoptando las teorías Tayloristas especialmente, de Fayol y las prácticas de Ford, hasta el punto de crear polémica en la región, ya que pusieron la dirección científica en unas coordenadas completamente nuevas a las tradicionales que se basaban en ética y moral, tales como la racionalización del trabajo y organización productiva. Bajo la influencia de estas teorías administrativas, se evidenció la necesidad de formar a las personas en administración en lugar de ingenieros para el manejo de las organizaciones, hasta el punto de crear escuelas de formación en ésta área, que progresivamente fueron aumentando y desplazando a la Escuela de Minas debido a la “Taylorización” de las organizaciones, donde los profesionales que se formaban ya no evidenciaban los mismos principios y valores de antes, sino la búsqueda de la productividad como objetivo básico.

El esfuerzo de concebir y realizar proyectos económico-sociales capaces de favorecer una sociedad más justa y un mundo más humano representa un desafío difícil, pero también un deber estimulante, para todos los agentes económicos y

⁶⁰ SMITH, Adam. La teoría de los sentimientos morales. Madrid : Alianza, 1997

⁶¹ MAYOR MORA, Alberto. Ética, trabajo y productividad en Antioquia: Una interpretación sociológica sobre la influencia de la Escuela Nacional de Minas en la vida, costumbres e industrialización regionales. Bogotá : EDICIONES TERCER MUNDO, 1984

para quienes se dedican a las ciencias económicas. En este sentido, el Magisterio social pone en evidencia que un tipo de desarrollo sólo cuantitativo para algunas categorías sociales, fácilmente hace a los hombres esclavos de la posesión y del goce, es decir, del pecado. De este modo queda definida la perspectiva cristiana acerca de las condiciones sociales y políticas de la actividad económica, no sólo de sus reglas, sino también de su calidad moral y su significado.

8.3.3. Iniciativa privada y empresa

“El objetivo de la empresa se debe llevar a cabo en términos y con criterios económicos, pero sin descuidar los valores auténticos que permiten el desarrollo concreto de la persona y de la sociedad”⁶². La empresa, además de ser una célula económica, es una célula social, está formada por personas y para personas, ya que la empresa recibe mucho de la sociedad y existe entre ambas una interdependencia inevitable, por eso no puede decirse que las finalidades económicas de la empresa estén por encima de sus finalidades sociales. Ambas están también indisolublemente ligadas entre sí y se debe tratar de alcanzar unas, sin detrimento o aplazamiento de las otras.

En el sistema económico actual la empresa es un factor fundamental para el desarrollo económico. La iniciativa privada y la empresa se basa en la libertad de las personas para involucrarse en la actividad económica, teniendo en cuenta que es “un valor fundamental y un derecho inalienable que ha de ser promovido y defendido”⁶³, que contribuye a garantizar para todos y cada uno, los derechos esenciales de la persona, como primer responsable de su propia manutención y la de su propia familia, es decir, en pro del bien común y no únicamente del incremento de sus ganancias, ya que la Iglesia no condena la utilidad del empresario, porque permite realizar desarrollos e inversiones que aseguran la perdurabilidad de las empresas, beneficiando a la comunidad y garantizando sus puestos de trabajo.

La empresa también tiene un papel social importante que jugar a través de la producción de bienes y servicios, por ello “no deben descuidarse los valores auténticos que causan el desarrollo concreto de la persona y de la sociedad”⁶⁴. En este sentido los empresarios cumplen una tarea beneficiosa, al mostrar ante la sociedad la responsabilidad económica, ecológica y social de sus operaciones, que son un signo de que los factores de producción se están utilizando de modo apropiado y no violan las obligaciones de la justicia social y los derechos de los trabajadores.

⁶² IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 338

⁶³ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 336

⁶⁴ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 338

En este contexto el compendio recuerda que la Iglesia ha apoyado desde siempre los negocios familiares y de tamaño pequeño y mediano, junto con las actividades cooperativas, que pueden hacer una contribución valiosa a la actividad económica y humana, empresas con responsabilidad social, en pro de los valores de la solidaridad y el auténtico desarrollo humano.

8.3.4. La empresa y sus fines

“La empresa es la unidad económico-social, con fines de lucro, en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común”⁶⁵.

“La índole social del hombre demuestra que el desarrollo de la persona humana y el crecimiento de la propia sociedad están mutuamente condicionados, porque el principio, el sujeto y el fin de todas las **instituciones sociales** es y debe ser la persona humana, a la cual, por su misma naturaleza, tiene absoluta necesidad de la vida social.”⁶⁶ Con esta frase evidenciamos la importancia de las empresas en la vida de las personas y de su entorno.

Aunque la función principal de la empresa es la producción de bienes y servicios, también tiene importancia como agente social generador de empleo y riqueza, la empresa debe caracterizarse por la capacidad de servir al bien común de la sociedad, con una lógica de eficiencia y de satisfacción, creando riqueza no sólo para los propietarios, sino también para los demás sujetos interesados en su actividad; lo que Patricia Aburdene menciona en su libro *Megatendencias 2010* como “el amanecer del Capitalismo Consciente”⁶⁷ y para la Doctrina Social de la Iglesia, la función social de la empresa en cuanto al logro de objetivos no sólo económicos, sino también sociales y morales, que deben perseguirse conjuntamente⁶⁸.

Esto es lo que conocemos como responsabilidad social empresarial, el rol que la empresa tiene para con la sociedad que va más allá de la mera producción y comercialización de bienes y servicios, y que también implica el asumir compromisos con los grupos de interés para solucionar problemas de la sociedad, es decir, la ética en los negocios. Finalidad social, que contribuye al pleno desarrollo de la sociedad, promoviendo los valores sociales y personales fundamentales de las personas.

⁶⁵ WIKIPEDIA. Empresa. [En línea]. [consultado 01 nov. 2008]. Disponible en : <http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa>

⁶⁶ PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Agenda social: colección de textos del magisterio. Bogotá : CELAM, 2001

⁶⁷ ABURDENE, Patricia. *Megatendencias 2010: el surgimiento del capitalismo consciente*. Bogotá : Grupo Editorial Norma, 2006

⁶⁸ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 338

De esta forma una empresa ética, al ser un organismo que tiene los medios de capital y trabajo y de su administración, contará con directivos que marcan el tono moral de la empresa, que se preocuparán por el equilibrio entre trabajo y remuneración, horarios y descanso, formación y superación, participación de sus empleados y que valora y atiende debidamente a los clientes y proveedores, ofrece productos responsables, evitará gastos superfluos, tendrá interés en todo lo que ocurre en su alrededor, se preocupará por el medio ambiente, adoptará una actitud de diálogo permanente, será proactivo, creando oportunidades de encuentro, de colaboración y de valoración de las capacidades de las personas implicadas.

En este sentido, “la empresa no puede considerarse únicamente como una sociedad de capitales; es, al mismo tiempo, una sociedad de personas, en la que entran a formar parte de manera diversa y con responsabilidades específicas, tanto los que aportan el capital como los que colaboran con su trabajo.⁶⁹ Los componentes de la empresa deben ser conscientes de que la comunidad en la que trabajan representa un bien para todos que permite satisfacer sus necesidades. Sólo esta conciencia permite llegar a construir una economía verdaderamente al servicio del hombre y elaborar un proyecto de cooperación real entre las partes sociales.

“El motor de la economía es la satisfacción de las necesidades de los hombres. La utilidad de un bien (producto o servicio) para el individuo, expresa la capacidad de ese bien de proporcionarle la satisfacción de una necesidad”⁷⁰.

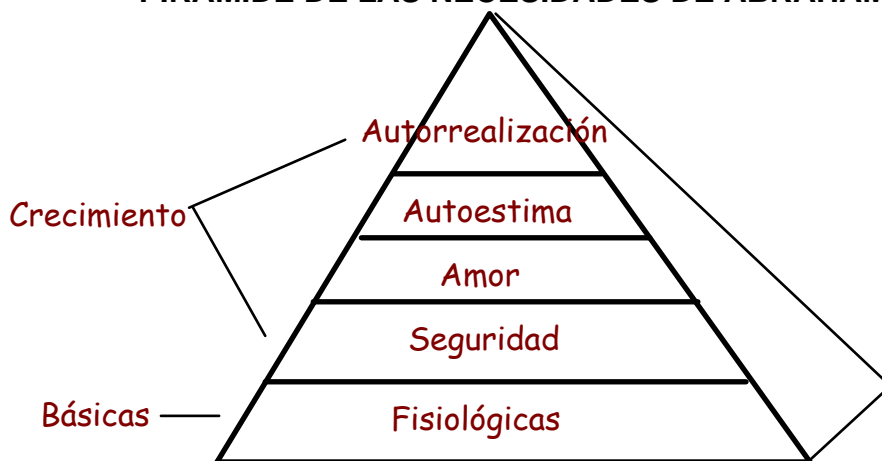
En este sentido, Maslow⁷¹ publicó su teoría sobre las motivaciones humanas, en la cual sostiene que las necesidades son el motor del hombre. Establece que la naturaleza humana posee, en orden de predominio, una necesidad básica y cuatro de crecimiento que le son inherentes. Responsabilidad que tiene que asumir los empresarios y sus empresas para satisfacer las condiciones mínimas dignas de supervivencia de las personas.

⁶⁹ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 83

⁷⁰ GÉLINIER, Octave. La nueva economía del siglo XXI: las 28 reglas del juego, libertad, equidad y solidaridad, México : PAIDOS, 2001

⁷¹ MASLOW, Abraham H. El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser. Barcelona : Editorial Kairos, 1998

PIRÁMIDE DE LAS NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW



Las necesidades básicas son las fisiológicas, que surgen de la naturaleza física, como la necesidad de alimento, vestido, reproducción, etc. Las de crecimiento son de seguridad: necesidad de no sentirse amenazado por las circunstancias del medio, de su entorno; de Amor o pertenencia: deseos de relacionarse afectivamente con las demás personas. De autoestima: necesidad de confianza en sí mismo y la necesidad de estimación ajena, que se manifiesta en forma de reputación, prestigio, reconocimiento, atención, importancia, etc. Realización personal: deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de su propia potencialidad.

Las personas están obligadas a trabajar no solo para lograr el sustento diario propio y el de su familia sino para auxiliar al prójimo, al más pobre, a quien el señor manda a dar de comer, de beber, vestirlo acogerlo cuidarlo y acompañarlo (Mt 25, 35-36) cada trabajador afirma San Ambrosio es la misma mano de Cristo que continua creando y haciendo el bien.

MAX NEEF (1997); habla de cómo “se concentra y sustenta la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de autodependencia y en articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado”⁷². Temáticas de desarrollo a escala Humana que también vemos reflejadas en los escritos centenarios de la Doctrina Social de la Iglesia.

Aunque algunos sectores puedan pensar que el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa no es compatible con la eficiencia económica, la realidad evidencia lo contrario y más bien se ha convertido en una

⁷² MAX-NEEF, Manfred. Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro, Medellín : CEPAR 1997

ventaja competitiva. Sólo hay que pensar que, para la empresa, la obtención de beneficios económicos depende de su credibilidad social, puesto que, si la sociedad no confía en ella, está condenada a desaparecer. En este sentido, “la empresa debe ser una comunidad solidaria⁷³ no encerrada en los intereses corporativos, ni a la usura, ya que es moralmente condenada y lo mejor es tener la tendencia a una ecología social⁷⁴ del trabajo, y contribuir al bien común, incluida la salvaguardia del ambiente natural”⁷⁵.

La empresa no es un elemento aislado, establece con su entorno relaciones, ya que se mueve hoy en el marco de escenarios económicos de dimensiones cada vez más amplias que no son únicamente económicas, donde los Estados nacionales tienen una capacidad limitada de gobernar los rápidos procesos de cambio que afectan a las relaciones económico-financieras internacionales; sus actuaciones tienen efectos no sólo en su entorno económico sino también en el social y en el ambiental, adquiriendo un creciente protagonismo en la sociedad civil. Una empresa tendrá un comportamiento ético cuando permita el desarrollo de las personas que la componen y de las que se relacionan con ella, esta situación induce a las empresas a asumir responsabilidades nuevas y mayores con respecto al pasado.

Su papel, hoy más que nunca, resulta determinante para un desarrollo auténticamente solidario e integral de la humanidad. La Doctrina Social de la Iglesia ha subrayado la contribución de las empresas cooperativas, de la pequeña y mediana empresa, de las empresas artesanales y de las agrícolas de dimensiones familiares, la valoración del trabajo, y el crecimiento en sentido de responsabilidad personal y social, a la vida democrática, a los valores humanos útiles para el progreso del mercado y de la sociedad.⁷⁶

Alvaro Andrés Hamburger Fernández en su libro titulado “Humanización de la empresa: hacia una ética aplicada a las organizaciones, denomina en la actualidad a las nuevas tendencias y movimientos mundiales intelectuales con respecto al rescate de la dignidad de la persona humana y su valor intrínseco en las organizaciones como “era de la revolución humana”, aclarando, que esto sólo es posible, en la medida en que los actores y organismos que propenden por la construcción de una sociedad más justa, se articulen de forma coherente y precisa para lograr buenos y exitosos resultados⁷⁷.

⁷³ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 83

⁷⁴ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 83

⁷⁵ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 42

⁷⁶ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 339

⁷⁷ HAMBURGER FERNÁNDEZ, Álvaro Andrés. Humanización de la empresa : Hacia una ética aplicada en las organizaciones. Bogotá : Editorial Bonaventuriana, 2008

Al igual que la Iglesia, este autor afirma, que “la mejor muestra de humanismo en la empresa se da cuando en la convicción y en la práctica cotidiana de las organizaciones ya no hay hombres al servicio de la producción y de la economía, sino que la producción y la economía está al servicio del hombre,”⁷⁸ en la búsqueda de una ética empresarial, que no es otra cosa que la misma humanización de la empresa según este autor y que es el resultado de toda la actividad que desarrollan las personas en las organizaciones, es decir, todos los recursos están manejados por seres humanos que propenden por satisfacer necesidades a otros seres humanos. Todo ha sido transformado por y para personas, esto, teniendo en cuenta que toda la creación proviene de Dios.

No hay que ir muy lejos para reconocer que el conocimiento, los valores, la cultura corporativa, el clima organizacional, la responsabilidad social, aspectos todos enmarcados en una organización como factores que determinan el funcionamiento de la misma, son factores que afectan su entorno, la sociedad y el mundo en general; decisiones, líneas, estilos, formas de administrar, como se le quiera llamar, realizados por personas y que en su pensar o actividad está la disposición de hacer las cosas positiva o negativamente, con las consecuencias que esto pueda tener para el resto de la humanidad.

Por otra parte, “la cultura de la globalización de la empresa requiere la inmersión de todas las mentes que en ella trabajan en una idea transversal que persista latente y que influya en las decisiones que deban tomarse en cada momento. En la cultura de la globalización, no se trata de diseñar sólo estrategias de gran alcance y que las aprehendan quienes tiene que dirigir la empresa, sino de trasladar la idea a todos los niveles de trabajo para ser conscientes de que la actividad que desarrolla se afronta en franca competencia mundial”.⁷⁹

8.3.5. El papel del empresario y del dirigente de empresa

El papel que juegan los empresarios y administradores de las organizaciones es la de satisfacer las necesidades de la sociedad, especialmente las básicas, con un alto desempeño ético en consonancia con el medio y los bienes y servicios que produce.

Es así, como “los hombres renovados por el amor de Dios son capaces de cambiar las reglas, la calidad de las relaciones y las estructuras sociales, son personas capaces de llevar paz donde hay conflictos, de construir y cultivar relaciones fraternas donde hay odio, de buscar la justicia donde domina la explotación del hombre por el hombre. Sólo el amor es capaz de transformar de

⁷⁸ HAMBURGER FERNÁNDEZ, Álvaro Andrés. Humanización de la empresa : Hacia una ética aplicada en las organizaciones. Bogotá : Editorial Bonaventuriana, 2008

⁷⁹ ORMAETXEA, José María. El trabajo asociado ante la globalización. Ponencia en Mondragón Corporación Cooperativa el 29 de junio de 2005

modo radical las relaciones que los seres humanos tienen entre sí. Desde esta perspectiva, todo hombre de buena voluntad puede entrever los vastos horizontes de la justicia y del desarrollo humano en la verdad y en el bien⁸⁰. Esto se asemeja mucho a lo que Peter Drucker menciona de Couzens, en lograr establecer por encima de las objeciones de Henry Ford el mejoramiento en las condiciones laborales y J. Irwin Miller, que utilizó los fondos de la empresa para crear una comunidad sana y un mejor nivel de vida de los empleados.⁸¹

Una visión netamente capitalista es la expresada por Schumpeter, donde expresa que la principal función del empresario es la innovación. En el sistema capitalista el proceso de cambio tecnológico es el que genera nuevos equilibrios y el empresario es el agente que lo asume.

“El papel del empresario y del dirigente revisten una importancia central desde el punto de vista social, porque se sitúan en el corazón de la red de vínculos técnicos, comerciales, financieros y culturales, que caracterizan la moderna realidad de la empresa,⁸² es decir, buscar juntos las soluciones más adecuadas a las necesidades del hombre. Los empresarios y los dirigentes no pueden tener en cuenta exclusivamente el objetivo económico de la empresa, los criterios de la eficiencia económica, las exigencias del cuidado del capital como conjunto de medios de producción: La doctrina social insiste en la necesidad de que el empresario y el dirigente se comprometan a estructurar la actividad laboral en sus empresas de modo que favorezcan la familia, especialmente a las madres de familia en el ejercicio de sus tareas;⁸³ que secunden, a la luz de una visión integral del hombre y del desarrollo, un desarrollo sostenible basado en la responsabilidad social empresarial, dando valor al propio trabajo.⁸⁴

La gerencia es el factor fundamental en el desenvolvimiento de una institución o de una sociedad. Para que tengan valor, los recursos han de ser desarrollados, cosa que es precisamente la labor del empresario⁸⁵

El respeto concreto de la dignidad humana de los trabajadores que laboran en la empresa, es también su deber preciso⁸⁶. Las personas constituyen el patrimonio más valioso de la empresa, son el factor decisivo de la producción. En este proceso están implicadas importantes virtudes, como son la diligencia, la

⁸⁰ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 4

⁸¹ DRUCKER, Peter Ferdinand . Una nueva dimensión de la administración : decisiones actuales que afectarán el futuro. Bogotá : Norma, 1987

⁸² IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 344

⁸³ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Laborem Exercens : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 73

⁸⁴ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 83

⁸⁵ O’CONOR. Roderick F. La gerencia humanizada. México : Editorial Stella, 1976

⁸⁶ Catecismo de la Iglesia Católica. Bogotá : Asociación de Editores del Catecismo, 1999, No. 2432

laboriosidad, la prudencia en asumir los riesgos razonables, la fiabilidad y la lealtad en las relaciones interpersonales, la resolución de ánimo en la ejecución de decisiones difíciles y dolorosas, pero necesarias para el trabajo común de la empresa y para hacer frente a los eventuales reveses que se presenten.⁸⁷

Parte de la responsabilidad de los empresarios y dirigentes es establecer dentro de su administración que las personas son el fin en sí mismo de la organización y no un medio para lograr los fines lucrativos y comerciales de la misma. Puesto que las decisiones empresariales producen en razón de la complejidad de la actividad empresarial, múltiples efectos conjuntos de gran relevancia no sólo económica, sino también social, el ejercicio de las responsabilidades empresariales y directivas exige, además de un esfuerzo continuo de actualización específica, una constante reflexión sobre los valores morales que deben guiar las opciones personales de quien está investido de tales funciones.

Muchas empresas exitosas han quebrado, debido a los malos manejos administrativos y poco éticos de sus dirigentes, personas sin valores y moralidad. “En el lapso de unas pocas décadas, es un hecho de la vida de los negocios, que colosos del tamaño de Enron y Worldcom cayeran postrados como consecuencia de haber quedado enredados en las restricciones reguladoras y en lo que cortésmente podría denominarse inconsistencias de la contabilidad interna”.⁸⁸

James Hind, hombre de negocios en una entrevista en *The Wall Street Journal*, habla sobre las cualidades que debe tener el ejecutivo moderno; donde afirma que el perfil del empresario modelo corresponde a Jesús de Nazareth. Dice Hind que los ejemplos de buen manejo de las empresas no se encuentran solamente en las actividades de negocios, porque en las técnicas de dirección de grandes líderes de la historia se pueden aprender muchas enseñanzas. Considera este autor que al estudiar la vida de Jesucristo se adquieren grandes principios del conocimiento humano útiles en la administración.

Los resultados conseguidos por Jesús no han sido superados por nadie. En sólo tres años definió su objetivo y lo llevó a cabo, eligió y estimuló a doce hombres vulgares hasta hacerlos extraordinarios, organizó el cristianismo hasta tener mil quinientos millones de miembros y filiales en todos los países del mundo. Se destaca el amor y la preocupación por los demás como una estrategia clave de Jesús, quien no empleó una línea dura para imponer a los demás su modo de pensar y actuar, pero tampoco la línea blanda propia del que espera influir disimuladamente. Buscó y se ganó a los oyentes al poner en práctica el principio más importante de la motivación: “la gente quiere saber cuánto le interesas antes de interesarse por cuánto sabes”. Hind hace mención de la incorporación de la

⁸⁷ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. *Centesimus Annus* : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 83

⁸⁸ OHMAE, Kenichi. *El próximo escenario global: desafíos y oportunidades en un mundo sin fronteras*. Bogotá : Grupo Editorial Norma, 2005

mujer en las labores de Jesús, dentro de una época en la que el sector femenino era considerado inútil en las organizaciones.

En la dirección de sus discípulos siempre cuidó la atención de la persona, no les veía como objetos que manipular en provecho propio, sino como seres humanos que necesitan ser motivados y encauzados, sin embargo, nunca les pasó por alto su conducta poco ética o su comportamiento mezquino. Se dirigía a ellos directa y francamente, y siempre impulsaba y ayudaba a rectificar. Jesús siempre fue positivo en su forma de pensar y actuar, centró sus enseñanzas más en las soluciones que en los problemas, y el rasgo más marcado de su liderazgo fue la actitud de servicio, ya que jamás usó su capacidad de hacer milagros en beneficio propio⁸⁹. Jesús fue coherente entre lo que pensaba, decía y hacía, inspirando así, a través de sus enseñanzas y su vida ejemplar, a las personas.

8.3.6. Instituciones económicas al servicio del hombre

Teniendo en cuenta la gran depresión financiera de los años treinta, debido a las desastrosas políticas económicas implementadas, se creó en 1945 El Fondo Monetario Internacional (FMI), con el objeto de promover un marco de cooperación económica mundial sólida.

Según Stiglitz, el Fondo Monetario Internacional traicionó los ideales que lo fundaron, y gracias a su concepción de la perfección de los mercados hundió en la pobreza y el caos a aquellos que eran los más pobres dentro de los pobres. Desde el caso etíope, pasando por el del este asiático y concluyendo con el ruso, se demuestra cómo las instituciones globales recomendaron aplicar políticas desacertadas y estándares que sólo colaboraron a exacerbar las crisis y llevar al mundo al borde de un colapso económico global⁹⁰.

Para Chossudovsky, el FMI recetó e implementó la misma fórmula económica, en otras palabras, el mismo patrón de manipulación económica a más de 150 países, nutriéndolos inexorablemente de pobreza y desmembración de su economía, con la manipulación de los precios, los salarios y las tasas de interés, destruyó así, el nivel de vida de pueblos enteros y la economía nacional entera de países había sido desestabilizada⁹¹.

Ejemplos entre otros como Chile, Argentina, Perú, Ruanda, India, Bangladesh, Vietnam, Brasil, Kenia, Nigeria, Egipto, Marruecos, Filipinas, los países del antiguo bloque soviético, India, los estados del Báltico hasta Siberia oriental; millones de

⁸⁹ OSPINA, Jaime Greiffenstein. El ejecutivo modelo. [En línea]. [consultado 15 sept. 2008]. Disponible en: <http://www.bolivia.com/noticias/autonoticias/detallenoticia10676.asp>

⁹⁰ STIGLITZ, Joseph E. *El malestar en la globalización*. Madrid : Punto de Lectura , 2004

⁹¹ CHOSSUDOVSKY, Michel. *Globalización de la pobreza y nuevo orden mundial*. México : Siglo XXI Editores, 2002

personas quedaron en la indigencia y fueron lanzadas a una profunda pobreza, como resultado directo de las reformas del FMI.

Observando la página web oficial en español de El Banco Mundial, podemos apreciar que se define a El Banco Mundial como una fuente vital de asistencia financiera y técnica para los países en desarrollo de todo el mundo, con la misión de reducir la pobreza en el mundo y mejorar los niveles de vida de la gente⁹². Al respecto, Stiglitz comenta: “lo que llamo mi atención antes que nada fue el lema de la institución: nuestro sueño es un mundo sin pobreza,”⁹³ sin embargo, un tiempo después, argumenta aspectos que contrarían este lema, diciendo “que las historias de corrupción que se han conocido hasta ahora en el Banco Mundial son sólo la punta del iceberg y que posiblemente salgan a luz pública nuevos escándalos próximamente, donde se hablará de espías, prisión, salida de prisión; insinuó que se trata del uso indebido del Banco en asuntos políticos de interés del gobierno de Estados Unidos, una llamada para ayudar a un amigo de un amigo, puntualizó.”⁹⁴

Sin embargo, Entre 1989 y 1990 en Yugoslavia, se había puesto en marcha un “programa de quiebras” maquinado por los economistas del Banco Mundial, se hicieron desaparecer cerca de 1.100 empresas industriales y se despidió a más de 614.000 obreros de la industria⁹⁵.

Por su parte, la Organización Mundial del Comercio (OMC) se ocupa de las normas que rigen el comercio entre los países. El propósito primordial del sistema es ayudar a que las corrientes comerciales circulen con la máxima libertad posible, siempre que no se produzcan efectos secundarios desfavorables para el desarrollo económico y el bienestar. Esto significa en parte la eliminación de obstáculos, también significa asegurar que los particulares, las empresas y los gobiernos conozcan cuáles son las normas que rigen el comercio en todo el mundo, dándoles la seguridad de que las políticas no sufrirán cambios abruptos. En otras palabras, las normas tienen que ser “transparentes” y previsibles.

Al respecto, Chossudovsky, comenta que bajo las nuevas reglas de la Organización Mundial del Comercio, se han concedido derechos permanentes a los grandes bancos internacionales y a los conglomerados multinacionales. La deuda pública de las naciones se ha ido acrecentando, las instituciones estatales se han desplomado y la acumulación de la riqueza privada ha avanzado implacablemente.

⁹² BANCO MUNDIAL. “Quienes somos” [En línea]. [consultado 10 ago. 2008]. Disponible en: <http://web.worldbank.org/wbsite/external/bancomundial/quienessomos>

⁹³ STIGLITZ, Joseph E. *El malestar en la globalización*. Madrid : Punto de Lectura, 2004

⁹⁴ Revista Dinero, Junio 08 de 2007 No. 279 p.12 Sección CONFIDENCIALES

⁹⁵ CHOSSUDOVSKY, Michel. *Globalización de la pobreza y nuevo orden mundial*. México : Siglo XXI Editores, 2002

Con todo esto, el FMI, el Banco Mundial y la OMC no son más que burocracias. Son instituciones que operan bajo una sombrilla intergubernamental y en nombre de intereses económicos y financieros muy poderosos. Los banqueros de Wall Street y las cabezas de los conglomerados de negocios más grandes del mundo están indudablemente detrás de estas instituciones globales”.⁹⁶

“Una de las cuestiones prioritarias en economía es el empleo de los recursos, es decir, de todos aquellos bienes y servicios a los que los sujetos económicos, productores y consumidores, privados y públicos, atribuyen un valor debido a su inherente utilidad en el campo de la producción y del consumo”⁹⁷, la academia y los centros de investigación han tomado gran importancia en el desarrollo sostenible de los países. El agotamiento de los recursos naturales ha creado la necesidad de cambiar la visión de las instituciones en cuanto a la responsabilidad de emplearlos de un modo más racional, que permita a las futuras generaciones vivir en un mundo mejor, basados en el principio de economicidad⁹⁸. La interacción entre las instituciones promete una efectiva solución al problema económico, y que se puede superar de una mejor manera la limitación de los medios y recursos. Tal eficiencia apela directamente a la responsabilidad y la capacidad de diversos sujetos, como el mercado, el Estado y los cuerpos sociales intermedios.

Como conclusión de esta parte, vemos como los intereses particulares de quienes ostentan el poder, manipulan a los gobiernos, a la política, a las instituciones y a las personas, con el fin de obtener un beneficio único y particular, aspectos por los cuales la Doctrina Social de la Iglesia se pronuncia, tratando de iluminar las conciencias de quienes están por fuera de los designios y la palabra de Dios.

8.3.7. El libre mercado

Nace con los intercambios de productos (trueques) que se realizaban como forma de mercadear y comercializar los bienes, aspecto que evidenció la necesidad de reglamentar y establecer órganos de control que aseguraran el cumplimiento de dichos acuerdos entre vendedor y comprador, una ética comercial que empezaba a tomar una estructura clara y precisa ante las necesidades comerciales entre personas, ciudades y países⁹⁹.

La doctrina social de la Iglesia aprecia las seguras ventajas que ofrecen los mecanismos del libre mercado, tanto para utilizar mejor los recursos, como para

⁹⁶ CHOSSUDOVSKEY, Michel. Globalización de la pobreza y nuevo orden mundial. Siglo XXI editores, México : 2002

⁹⁷ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 346

⁹⁸ El principio de economicidad consiste en obtener el mayor rendimiento económico, minimizando los costos y reduciendo al mínimo el volumen de materia prima en transformación, pensando en el ecosistema.

⁹⁹ GÉLINIER, Octave. La nueva economía del siglo XXI: las 28 reglas del juego libertad, equidad y solidaridad, PAIDOS, México : 2001

agilizar el intercambio de productos: estos mecanismos, sobre todo, dan la primacía a la voluntad y a las preferencias de la persona, que, en el contrato, se confrontan con las de otras personas.¹⁰⁰ Algo diferente es lo que menciona Polanyi, “El libre comercio internacional permite que un país aproveche sus ventajas comparativas al aumentar sus ingresos en promedio, aunque algunas personas pierdan sus empleos”.¹⁰¹

Un aspecto positivo del libre mercado es cuando se toma como una institución socialmente importante por su capacidad de garantizar resultados eficientes en la producción de bienes y servicios. Históricamente, el mercado ha dado prueba de saber iniciar y sostener, a largo plazo, el desarrollo económico. Existen buenas razones para retener que, en muchas circunstancias, el libre mercado sea el instrumento más eficaz para colocar los recursos y responder eficazmente a las necesidades.¹⁰²

Un mercado verdaderamente competitivo es un instrumento eficaz para conseguir importantes objetivos de justicia: moderar los excesos de ganancia de las empresas; responder a las exigencias de los consumidores; realizar una mejor utilización y ahorro de los recursos; premiar los esfuerzos empresariales y la habilidad de innovación; hacer circular la información, de modo que realmente se puedan comparar y adquirir los productos en un contexto de sana competencia.

8.3.8 La acción del Estado

El Estado debe velar por la dignidad de las personas y la protección de sus derechos, estableciendo leyes que propendan por estos aspectos, sin embargo, la primera incumbencia del Estado es la de garantizar seguridad, de manera tal, que quien trabaja y produce pueda gozar de los frutos de su trabajo y, por tanto, se sienta estimulado a realizarlo eficiente y honestamente. La falta de seguridad, junto con la corrupción de los poderes públicos y la proliferación de fuentes impropias de enriquecimiento y de beneficios fáciles, basados en actividades ilegales o puramente especulativas, es uno de los obstáculos principales para el desarrollo y para el orden económico.

Es así como la Doctrina Social de la Iglesia ha elaborado el principio de subsidiaridad, según este, “una estructura social de orden superior no debe interferir en la vida interna de un grupo social de orden inferior, privándole de sus competencias, sino que más bien debe sostenerle en caso de necesidad y ayudarle a coordinar su acción con la de los demás componentes sociales, con

¹⁰⁰ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 83

¹⁰¹ POLANYI, Karl. La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo. México : Fondo de Cultura Económica, 2000

¹⁰² JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 83

miras al bien común”¹⁰³. En este sentido, el Estado tiene el deber de secundar la actividad de las empresas, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, estimulándola donde sea insuficiente o sosteniéndola en momentos de crisis, con principios de subsidiaridad y de solidaridad, aspectos que crean situaciones favorables al libre ejercicio de la actividad económica y ayudan a establecer los límites a la autonomía de las partes para defender a la más débil. Para respetar estos dos principios fundamentales, la intervención del Estado en ámbito económico no debe ser ni ilimitada, ni insuficiente, sino proporcionada a las exigencias reales de la sociedad, definiendo un marco jurídico apto para regular equilibradamente las relaciones económicas.¹⁰⁴

Ante la actual crisis financiera mundial, cada uno de los países ha subsidiado con grandes cantidades de dinero a la banca y las finanzas de sus naciones, intervención que por la gran magnitud del problema no ha tenido mucho éxito. Es por ello que el pasado 15 de noviembre los mandatarios del G20, más España y Holanda, se reunieron en una cumbre donde “se comprometieron a llevar a cabo una reforma de los mercados financieros que descansen sobre los principios de una mayor transparencia y regulación de los mercados, y que promueva una mayor integridad en el sistema. Así como los ministros de finanzas del grupo integrado por las ocho principales economías mundiales más las potencias emergentes deberán actuar en seis campos, según las instrucciones de sus líderes como son: la reforma de los aspectos de la regularización que exacerban la crisis, las normas de contabilidad, la transparencia de los mercados derivados, las prácticas de remuneración y la evaluación de las necesidades en capital de las instituciones financieras internacionales.”¹⁰⁵

Con base al Fondo Monetario Internacional y al Banco Mundial, los mandatarios de la cumbre del G20, se mostraron de acuerdo con la necesidad de reformar estas instituciones financieras, para adaptarlas a los desafíos de los tiempos actuales y abrir espacios a las economías emergentes, intervención necesaria, teniendo en cuenta la actual crisis financiera.

Existen algunas categorías de bienes colectivos y de uso común, cuya utilización no puede depender de los mecanismos del mercado y que tampoco es de competencia exclusiva del Estado. La tarea del Estado, en relación a los bienes colectivos y de uso común, es más bien la de valorizar todas las iniciativas sociales y económicas, promovidas por las instituciones tales como las de economía solidaria y los sindicatos, que tienen efectos en la sociedad. La sociedad civil, organizada en estos cuerpos intermedios, es capaz de contribuir al

¹⁰³ PONTIFICIO CONSEJO JUSTICIA Y PAZ. Agenda social: colección de textos del magisterio, Bogotá : CELAM, 2001

¹⁰⁴ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 351

¹⁰⁵ El TIEMPO. G20 plantea reforma a los mercados. Domingo 16 de noviembre de 2008 Económicas 1-15

logro del bien común poniéndose en una relación de colaboración y de eficaz complementariedad respecto al Estado y al mercado, favoreciendo así el desarrollo de una oportuna democracia económica. En un contexto semejante, la intervención del Estado debe estructurarse en orden al ejercicio de una verdadera solidaridad, que como tal, nunca debe estar separada de la subsidiaridad.

En este sentido, podemos decir, que los gobiernos deben intervenir en los aspectos económicos de su país siempre y cuando estén propendiendo por toda una comunidad y no por los intereses particulares de unos pocos. Por ejemplo, en nuestro país cuando existe una caída considerable del dólar, el Banco Central interviene comprando gran cantidad de dólares, para que en el mercado exista poca oferta y su precio suba, o caso contrario cuando este sube demasiado de precio, saca al mercado gran cantidad de dólares para que el precio se estabilice; esto con el fin de mantener el equilibrio entre importaciones y exportaciones. Para Stiglitz, en numerosos asuntos económicos, se muestra abiertamente partidario de la intervención del Estado, especialmente, cuando la situación puede ser dramática en términos sociales¹⁰⁶.

8.3.9. Ahorro y consumo

“Los consumidores, que en muchos casos disponen de amplios márgenes de poder adquisitivo, muy superiores al umbral de subsistencia, pueden influir notablemente en la realidad económica con su libre elección entre consumo y ahorro”.¹⁰⁷ Sin embargo, no existe una cultura del ahorro y por el contrario si la del consumo y endeudamiento. En la actualidad, las personas tienen mayor conocimiento de las alternativas que existen en cuanto al ahorro y su bajo rendimiento en las entidades financieras, lo que induce a las personas al no ahorro, pero que tienen el deber moral, de justicia y de solidaridad, sin olvidar el deber de la caridad, para ayudar con sus ingresos y recursos económicos a los más pobres.

Por otra parte, vivimos en una sociedad de consumo, donde se ha hecho más importante el tener que el ser y donde se busca satisfacer aspectos materiales que son mucho más elevados que la satisfacción de las necesidades básicas humanas y que son un obstáculo para la formación de una personalidad madura. “Es innegable que las influencias del contexto social sobre los estilos de vida son notables: por ello el desafío cultural, que hoy presenta el consumismo, debe ser afrontado en forma más incisiva, sobre todo si se piensa en las generaciones futuras, que corren el riesgo de tener que vivir en un ambiente natural esquilado

¹⁰⁶ STIGLITZ, Joseph E. *El malestar en la globalización*. Madrid : Punto de Lectura, 2004

¹⁰⁷ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 358

a causa de un consumo excesivo y desordenado”.¹⁰⁸ Para mejorar esta situación, se debe propender más por los aspectos espirituales que materiales, crear una cultura de ahorro y una conciencia en los consumidores, para que sean más conscientes en el momento de adquirir bienes y servicios más acordes con el medio ambiente, pensando más en las generaciones futuras.

8.3.10. La globalización

El mundo de hoy está marcado por lo que se conoce como el proceso de la globalización, es decir, la creciente gravitación de los procesos económicos, sociales y culturales de carácter mundial sobre aquellos de carácter nacional o regional. Aunque no se trata de un proceso nuevo, sus raíces históricas son profundas, los cambios dramáticos en los espacios y los tiempos generados por la revolución en las comunicaciones y la información le han dado nuevas dimensiones, que representan transformaciones cualitativas con respecto al pasado.

La globalización merece ser colocada a la cabeza de las transformaciones generadoras de nuevas reglas de juego. Una de las dimensiones de los procesos de globalización, es la gradual generalización de ideas y valores globales, como los derechos humanos, el desarrollo social, la equidad del género, el respeto a la diversidad étnica y cultural, y la protección del medio ambiente. La ONU produce un documento que parte del pleno reconocimiento de la trascendencia de estos valores globales y, en especial, presenta los derechos humanos, los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales, como marco ético para diseñar una política de desarrollo como un proceso integral para el mundo de hoy que exige una mayor incorporación a la economía mundial.

Este proceso ofrece sin duda, oportunidades y desventajas, las primeras en cuanto a estrategias de desarrollo competitivo a nivel global, las segundas se enfocan a los riesgos de las fuentes de inestabilidad comercial y financiera así como la exclusión a los países no preparados para estos retos, muy similar a lo que Stiglitz sostiene, cuando afirma que la globalización en sí, no es buena ni mala: si beneficia o golpea a los países y a sus habitantes, depende exclusivamente de sus administradores y árbitros, por ello crítica duramente a las instituciones económicas mundiales¹⁰⁹. En este sentido, el fenómeno de la globalización, permite experimentar formas nuevas de producción, trasladando las plantas de producción en áreas diferentes a aquellas en las que se toman las decisiones estratégicas y lejanas de los mercados de consumo.

¹⁰⁸ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 360

¹⁰⁹ STIGLITZ, Joseph E. *El malestar en la globalización*. Madrid : Punto de Lectura, 2004

La humanidad reclama actualmente una mayor justicia al afrontar el vasto fenómeno de la globalización; siente viva la preocupación por la ecología y por una correcta gestión de las funciones públicas; advierte la necesidad de salvaguardar la identidad nacional, sin perder de vista el camino del derecho y la conciencia de la unidad de la familia humana. El mundo del trabajo, profundamente modificado por las modernas conquistas tecnológicas, ha alcanzado niveles extraordinarios de calidad, pero desafortunadamente registra también formas inéditas de precariedad, de explotación e incluso de esclavitud, en las mismas sociedades opulentas. En diversas áreas del planeta, el nivel de bienestar sigue creciendo, pero también aumenta peligrosamente el número de los nuevos pobres y se amplía, por diversas razones, la distancia entre los países menos desarrollados y los países ricos.

Al respecto, Stiglitz dice que la supresión de las barreras al libre comercio y la integración de las economías nacionales al mercado internacional, es muy benéfico en el marco de la globalización, sobre todo para los más pobres sin embargo, también afirma que cuando las instituciones financieras globales entran en un país pueden aplastar a los competidores locales. Por desgracia, las decisiones son tomadas por entidades como el Banco Mundial, el FMI, o países como los Estados Unidos de América¹¹⁰; decisiones que encajan con los intereses o creencias de personas que manejan a estas instituciones para beneficio propio.

El aspecto ambiental emerge en el contexto de la globalización como una dimensión reorientadora del desarrollo, que califica el crecimiento económico al remitirse a los fundamentos mismos de la producción y el consumo. De esta manera, el desarrollo sostenible se apoya en el reconocimiento de la función que cumplen el medio ambiente y los recursos naturales como base de la sustentación material, ecosistémica, ambiental y energética de los procesos económicos.”¹¹¹

Para Kenichi Ohmae, la economía global interconectada e interactiva es hoy una realidad. Plantea que a menudo se hace confusa y desorientadora porque traza un desafío en la manera de hacer los negocios, a lo cual afirma, que las fronteras deben acabarse. El mundo todavía no ha podido abrirse a las posibilidades del libre comercio, ya que, según el autor, los estados nación, todavía ejercen control sobre las personas y los productos, según ellos por su afán de proteger su territorio, pero en algunas zonas, esas barreras ya se han podido vencer por lo que debido a las comunicaciones, al capital, las corporaciones y los consumidores; adicionalmente comenta que los idiomas a la hora de hacer negocios son una herramienta fundamental para la economía mundial.¹¹²

¹¹⁰ STIGLITZ, Joseph E. *El malestar en la globalización*. Madrid : Punto de Lectura, 2004 p. 57

¹¹¹ SUNKEL, Osvaldo. *Sustentabilidad ambiental del crecimiento económico chileno*. Chile : Universidad de Chile, 1996

¹¹² OHMAE, Kenichi. *El próximo escenario global: desafíos y oportunidades en un mundo sin fronteras*. Bogotá : Grupo Editorial Norma, 2005

Según STONER, La globalización es el reconocimiento por parte de las organizaciones, de que los negocios deben tener un enfoque global, en lugar de local, compuesto por tres factores interrelacionados a saber: La proximidad, la ubicación y la actitud. En conjunto estas tres facetas enmarcan una composición y complejidad, hasta ahora inédita, de las relaciones que enfrenta un administrador global. Otro aspecto que se tiene en cuenta es la influencia de los gobiernos en la competitividad, definida esta como el grado de preparación que tiene un país para su interacción global a futuro¹¹³.

La globalización es la apertura comercial y financiera entre los diferentes países del mundo, donde se establecen criterios de intercambio de bienes y servicios, bajo estándares internacionales entre otros de calidad y costos; forzando a los países a ser más competitivos, es decir, a ser más creativos e innovadores, generando economías de escala buscando alianzas estratégicas que puedan llegar a generar cadenas de valor y de suministros, que les permita cubrir una cuota de mercado más amplia a nivel mundial.

Nuestro tiempo está marcado por el complejo fenómeno de la globalización económico-financiera, cuyas dimensiones, a consecuencia de la liberalización del comercio y de la circulación de los capitales, se ha acrecentado enormemente y con una velocidad impresionante, donde comercializar en tiempo real de una parte a la otra del planeta grandes cantidades de capital es posible. Analizando el contexto actual, además de identificar las oportunidades que se abren en la era de la economía global, la globalización alimenta nuevas esperanzas, pero origina también grandes interrogantes, ya que se descubren también los riesgos ligados a las nuevas dimensiones de las relaciones comerciales y financieras.

No faltan, en efecto, indicios reveladores de una tendencia al aumento de las desigualdades, ya sea entre países avanzados y países en vías de desarrollo, ya sea al interior de los países industrializados, La creciente riqueza económica, hecha posible por los procesos descritos, va acompañada de un crecimiento de la pobreza relativa. Pero puede producir también efectos beneficiosos para toda la humanidad con el desarrollo de las telecomunicaciones y su notable reducción en los costos, de igual manera la utilización de las nuevas tecnologías en los intercambios comerciales y de las transacciones financieras, se han reforzado mutuamente, haciendo extremadamente rápida toda la dinámica de la actual fase económica.

Hoy el problema se plantea también en la comunidad política global, a fin de que la mundialización no se lleve a cabo a expensas de los más débiles y necesitados y descargar los costos actuales sobre las futuras generaciones, hoy más que

¹¹³ STONER, James A. F. Administración. México : Prentice Hall Hispanoamericana, 1996

nunca, el comercio internacional bien orientado, promueve el desarrollo y es capaz de crear nuevas fuentes de trabajo y suministrar recursos útiles.

La Doctrina Social de la Iglesia muchas veces ha denunciado las distorsiones del sistema de comercio internacional que, a menudo, a causa de las políticas proteccionistas, discrimina los productos procedentes de los países pobres y obstaculiza el crecimiento de actividades industriales y la transferencia de tecnología hacia estos países. El continuo deterioro en los términos de intercambio de las materias primas y la agudización de las diferencias entre países ricos y países pobres, ha impulsado al Magisterio a reclamar la importancia de los criterios éticos que deberían orientar las relaciones económicas internacionales: la persecución del bien común y el destino universal de los bienes; la equidad en las relaciones comerciales; la defensa de los derechos humanos y satisfacción de las necesidades de los más pobres en las políticas comerciales y de cooperación internacional. De no ser así, los pueblos pobres permanecen siempre pobres, y los ricos se hacen cada vez más ricos

La globalización no debe ser un nuevo tipo de colonialismo, donde se atente contra las diversidades culturales, la solidaridad entre las generaciones y las especificidades locales, ya que corren el riesgo de ser comprometidas por los procesos económico-financieros. En particular, no tiene que despojar a los pobres de lo que es más valioso para ellos, incluidas sus creencias y prácticas religiosas, puesto que las convicciones religiosas auténticas son la manifestación más clara de la libertad humana¹¹⁴.

8.3.11. El sistema financiero internacional

“Los mercados financieros son tan viejos como la economía de mercado, pero desde 1980 han experimentado una verdadera revolución. Las nuevas tecnologías y la liberación de las transacciones han contribuido a una baja de los costos y a una explotación del volumen de transacciones¹¹⁵. “Las inversiones a gran escala, típicas de las modernas economías de mercado, no se habrían realizado sin el papel fundamental de intermediación llevado a cabo por los mercados financieros, que ha permitido, entre otras cosas, apreciar las funciones positivas del ahorro para el desarrollo del sistema económico y social¹¹⁶. Si la creación de lo que ha sido definido como el mercado global de capitales ha producido efectos benéficos, gracias a que la mayor movilidad de los capitales ha facilitado la disponibilidad de recursos a las actividades productivas, el acrecentamiento de la movilidad, por otra parte, ha aumentado también el riesgo de crisis financieras. El desarrollo de

¹¹⁴ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 365

¹¹⁵ GÉLINIER, Octave. La nueva economía del siglo XXI: las 28 reglas del juego; libertad, equidad y solidaridad, PAIDOS, México : 2001

¹¹⁶ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 365

las finanzas, cuyas transacciones han superado considerablemente en volumen, a las reales, corre el riesgo de seguir una lógica cada vez más autorreferencial, sin conexión con la base real de la economía.

Una economía financiera con fin en sí misma está destinada a contradecir sus finalidades, ya que se priva de sus raíces y de su razón constitutiva, es decir, de su papel originario y esencial de servicio a la economía real y, en definitiva, de desarrollo de las personas y de las comunidades humanas. El cuadro global resulta aún más preocupante a la luz de la configuración fuertemente asimétrica que caracteriza al sistema financiero internacional: los procesos de innovación y desregulación de los mercados financieros tienden efectivamente a consolidarse sólo en algunas partes del planeta, lo cual es fuente de graves preocupaciones de naturaleza ética, porque los países excluidos de los procesos descritos, aun no gozando de los beneficios de estos productos, no están sin embargo protegidos contra eventuales consecuencias negativas de inestabilidad financiera en sus sistemas económicos reales, sobre todo si son frágiles y poco desarrollados.¹¹⁷

Prueba de ello es la crisis financiera actual, que desde la gran depresión entre 1929 y 1933, el mundo no experimentaba una situación financiera tan compleja. La crisis hipotecaria de Estados Unidos fue el detonador de esta gran crisis, ya que inyectaron una gran cantidad de dinero para mitigar el impacto, sin embargo, “el problema radica en el daño que puede ocasionar la paralización del mercado crediticio sobre el sector real de la economía en Estados Unidos. Ello conduciría a agravar el problema recesivo y a elevar la tasa de desempleo. La falta de regulación sobre los productos financieros estructurados que incluyen hipotecas de mala calidad, generó una burbuja crediticia que, al reventarse, está afectando la estabilidad financiera mundial”¹¹⁸.

La imprevista aceleración de los procesos, como el enorme incremento en el valor de las carteras administrativas de las instituciones financieras y la rápida proliferación de nuevos y sofisticados instrumentos financieros hace extremadamente urgente la identificación de soluciones institucionales capaces de favorecer eficazmente la estabilidad del sistema, sin restarle potencialidades y eficiencia. Resulta indispensable introducir un marco normativo que permita tutelar tal estabilidad en todas sus complejas articulaciones, promover la competencia entre los intermediarios y asegurar la máxima transparencia en favor de los inversionistas.

En conclusión podemos decir que la globalización, internacionalización de las economías, las expectativas de firma de acuerdos de integración y Tratados de

¹¹⁷ JUAN PABLO II, Discurso a la Pontificia Academia de las Ciencias Sociales (25 de abril de 1997), 6: AAS 90 (1998) 141-142

¹¹⁸ CLAVIJO, Sergio. Mercado de capitales : Impacto de la crisis financiera internacional. En : ENFOQUE. Edición No.29 (8 nov. 2008)

Libre Comercio (TLC), son apenas unos ejemplos de que el ámbito global además de dinámico ha generado inestabilidad, incertidumbre y complejidad en el entorno en que actúan las organizaciones contemporáneas.

El nuevo entorno ha impactado en las organizaciones de tal manera que hoy día son comunes las fusiones, adquisiciones, reestructuraciones, nacimiento y quiebra, alianzas estratégicas, auge de las franquicias y, otros modelos de desarrollo empresarial que exigen unos sólidos conocimientos que permitan enfrentar con éxito la internacionalización de las empresas en el contexto global de hoy.

CAPITULO IV

8.4. UN ENFOQUE A LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

Este capítulo hace un análisis de los postulados de la Doctrina Social de la Iglesia a través de la historia y de la evolución del manejo de los recursos humanos en las organizaciones; el análisis de estos paralelos nos permitirán al finalizar el capítulo establecer coincidencias y brechas entre las dos propuestas, la teórica y la doctrinal, teniendo en cuenta que los postulados teóricos van de la mano de la racionalidad del empresario hacia el éxito y la maximización de las utilidades, y las orientaciones de la iglesia apuntan al bienestar de los individuos y el desarrollo integral del hombre.

Los postulados de la doctrina social no son por definición un modelo de administración que recomienda la Iglesia, sino que orientan según las circunstancias y contextos históricos, geográficos y culturales en todo el mundo en tiempo y espacio, y que se han desarrollado como resultado de afrontar los diferentes problemas sociales, sin alejarse de las realidades de los mercados, los sistemas económicos, la autonomía de las empresas, pero encaminadas hacia la búsqueda del bien común, la dignidad y respeto de las personas y para el caso de nuestro análisis de los trabajadores.

La Doctrina Social de la Iglesia tiene bases y principios sólidos referentes a la dignidad de la persona humana, el bien común, la subsidiaridad y la solidaridad, los cuales brotan a través de la razón y de la fe del encuentro con el mensaje evangélico.¹¹⁹

8.4.1. Principios de la Doctrina Social de la Iglesia

A continuación y para contextualizar al lector dentro de los principios de la Doctrina Social de la Iglesia, trataremos los cuatro principios, teniéndolos como

¹¹⁹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 160

una necesidad para que cualquier empresario y hombre de buena voluntad los aplique en la gestión del recurso humano y en su desempeño como gerente y líder dentro de la organización.

8.4.1.1 Principio de dignidad de la persona humana

En 1966 el Concilio Vaticano II inculcó el respeto al hombre, de forma que cada persona sin excepción, debe considerar al prójimo como otro yo, cuidando en primer lugar de su vida y de los medios necesarios para vivirla dignamente, y cuando fuere necesario servir a todos los hombres con eficacia. En la constitución apostólica *Gaudium et Spes*, se orienta a partir del evangelio: “Cuántas veces hicisteis eso a uno de estos mis hermanos menores, a mí me lo hicisteis. (Mt 25,40).”

Y define el Concilio que son ofensas contra la dignidad de las personas todo cuanto atente contra la vida, homicidios de cualquier clase, genocidios, aborto, eutanasia y el mismo suicidio deliberado; las violaciones a la integridad, como, las mutilaciones, las torturas morales o físicas, los conatos sistemáticos para dominar la mente ajena; todas las ofensas como son las condiciones infrahumanas de vida, las detenciones arbitrarias, las deportaciones, la esclavitud, la prostitución, la trata de blancas y de jóvenes; todas las condiciones laborales degradantes, que reducen al operario al rango de mero instrumento de lucro, sin respeto a la libertad y a la responsabilidad de la persona humana.¹²⁰

Aclara la Doctrina Social de la Iglesia en *Centésimas annus*, respecto a la dignidad de los trabajadores, que la *Rerum Novarum* de León XIII defendía los derechos fundamentales de los trabajadores, la dignidad del trabajador y la dignidad del trabajo, definido como “la actividad ordenada a proveer a las necesidades de la vida, y en concreto a su conservación”, se califica el trabajo como bien personal y vocación de todo ser humano; es más, el hombre se expresa y se realiza mediante su actividad laboral. Al mismo tiempo, el trabajo tiene una dimensión social, por su íntima relación con la familia, con el bien común, y con la riqueza de los Estados.¹²¹

8.4.1.2. Principio de subsidiaridad

Una estructura social de orden superior no debe interferir en la vida interna de un grupo social de orden inferior, privándola de sus competencias, sino que más bien debe sostenerla en caso de necesidad y ayudarla a coordinar su acción con la de los demás componentes sociales, con miras al bien común¹²²

¹²⁰ PABLO VI, Papa, 1476-1559. *Gaudium et Spes* sobre la Iglesia y el mundo de hoy. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1987 No. 27

¹²¹ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. *Centesimus Annus* : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 6

¹²² JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. *Centesimus Annus* : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 48

La subsidiaridad, mencionada desde la primera encíclica social *Rerum Novarum*, está relacionada con la promoción de la dignidad de las personas, involucrando el cuidado de la familia, los grupos, las asociaciones, las realidades territoriales locales, en definitiva, aquellas expresiones agregativas de tipo económico, social, cultural, deportivo, recreativo, profesional, político, a las que las personas dan vida espontáneamente y que hacen posible su efectivo crecimiento social; refiriéndose con las anteriores expresiones como sociedad civil: entendida como el conjunto de las relaciones entre individuos y entre sociedades intermedias, que se realizan en forma originaria y gracias a la “subjetividad creativa del ciudadano.” La red de estas relaciones forma el tejido social y constituye la base de una verdadera comunidad de personas, haciendo posible el reconocimiento de formas más elevadas de sociabilidad.¹²³

Desde otro punto de vista el principio de subsidiaridad también fue determinado en la encíclica *Quadragesimo anno* del pontífice Pío XI, en los siguientes términos: la suprema autoridad del Estado debe permitir resolver a las asociaciones inferiores aquellos asuntos y cuidados de menor importancia, en los cuales, por lo demás perdería mucho tiempo, con lo cual logrará realizar más libre, más firme y más eficazmente todo aquello que es de su exclusiva competencia, en cuanto que sólo él puede realizar, dirigiendo, vigilando, urgiendo y castigando, según el caso requiera y la necesidad exija. Por lo tanto, tengan muy presente los gobernantes que, mientras más vigorosamente reine, salvado este principio de función “subsidiaria”, el orden jerárquico entre las diversas asociaciones, tanto más firme será no sólo la autoridad, sino también la eficiencia social, y tanto más feliz y próspero el estado de la nación.¹²⁴ El Estado deberá crear las condiciones favorables al libre ejercicio de la actividad económica, encauzada hacia una oferta abundante de oportunidades de trabajo y de fuentes de riqueza.

8.4.1.3. Principio de solidaridad

En la cita 421 del Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, se hace la siguiente extracción acerca del recorrido histórico del término de solidaridad a través de las diferentes encíclicas:

“La solidaridad, aunque falte explícitamente la expresión, es uno de los principios basilares de la « *Rerum novarum* » (cf. Juan XXIII, Carta enc. *Mater et magistra*: [1961] 407). « El principio que hoy llamamos de solidaridad... León XIII lo enuncia varias veces con el nombre de “amistad”, que encontramos ya en la filosofía griega, por Pío XI es designado con la expresión no menos significativa de “caridad social”, mientras que Pablo VI, ampliando el concepto, de conformidad con las actuales y múltiples dimensiones de la cuestión social, hablaba de “civilización del amor” » (Juan Pablo II, Carta enc. *Centesimus annus*, 10). La solidaridad es uno de los principios fundamentales de toda la enseñanza

¹²³ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 185

¹²⁴ PÍO XI, Papa, 1857-1939. *Quadragesimo anno* : carta encíclica. Santafe de Bogota : Paulinas, 1994 No. 23

social de la Iglesia (cf. Congregación para la Doctrina de la Fe, Instr. Libertatis conscientia, 73 [1987] 586). A partir de Pío XII (cf. Carta enc. Summi Pontificatus: 31 [1939], el término « solidaridad » se emplea con frecuencia creciente y cada vez con mayor amplitud de significado: desde el de « ley », en la misma Encíclica, al de « principio » (cf. Juan XXIII, Carta enc. Mater et magistra: 53 [1961]); de « deber » (cf. Pablo VI, Carta enc. Populorum progressio, 17. [1967]) y de « valor » (cf. Juan Pablo II, Carta enc. Sollicitudo rei socialis, 38: [1988]), en fin, al de « virtud » (cf. Juan Pablo II, Carta enc. Sollicitudo rei socialis, 38. 40: [1988])”.

El mensaje de la doctrina social acerca de la solidaridad pone en evidencia el hecho de que existen vínculos estrechos entre solidaridad y bien común, solidaridad y destino universal de los bienes, solidaridad e igualdad entre los hombres y los pueblos, solidaridad y paz en el mundo. El término “solidaridad”, ampliamente empleado por el Magisterio, expresa en síntesis la exigencia de reconocer en el conjunto de los vínculos que unen a los hombres y a los grupos sociales entre sí, el espacio ofrecido a la libertad humana para ocuparse del crecimiento común, compartido por todos.¹²⁵

La principal orientación del principio radica en el compartir y procurar el bien común, el gastarse por el otro, superando cualquier individualidad, teniendo en cuenta que el hombre está inmerso en una sociedad que lo ha recibido, y que tiene la obligación de trabajar por ella, para facilitar la existencia humana, y de cierta manera pagarle una deuda con manifestaciones de actuación social para el beneficio de generaciones presentes y futuras.¹²⁶

En lo que tiene que ver directamente con el tema de la presente investigación el principio de solidaridad se coloca en defensa de los más débiles con límites a la autonomía de las partes que deciden las condiciones de trabajo, y asegurando en todo caso un mínimo vital al trabajador en paro.¹²⁷

8.4.1.4. Principio del bien común

Este principio lo orienta para nuestro propósito principalmente, la constitución pastoral Gaudium et Spes, visto desde el sentido que el bien común es el conjunto de condiciones de la vida social que hacen posible a las asociaciones de hombres y a los hombres mismos el logro más pleno y fácil de la vida, cumpliendo con los derechos y obligaciones que miran a todo el género humano. Todo grupo social debe tener en cuenta las necesidades y las legítimas aspiraciones de los demás grupos; más aún, debe tener muy en cuenta el bien común de toda la familia humana, la dignidad de la persona humana y de su importancia sobre todas las cosas, garantizando lo que cada hombre necesita para vivir: alimento,

¹²⁵ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 194

¹²⁶ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 195

¹²⁷ PÍO XI, Carta encíclica. Quadragésimo anno: No. 23

vestido, vivienda, el derecho a la libre elección de estado y a fundar una familia, la educación, el trabajo, la buena fama, el respeto, a una adecuada información, a obrar de acuerdo con la norma recta de su conciencia, a la protección de la vida privada y a la justa libertad también en materia religiosa.¹²⁸

Desde el compendio de la Doctrina Social de la Iglesia se orienta también el principio del bien común como “unidad e igualdad de todas las personas deriva, en primer lugar, el principio del bien común, al que debe referirse todo aspecto de la vida social para encontrar plenitud de sentido... El bien común no consiste en la simple suma de los bienes particulares de cada sujeto del cuerpo social. Siendo de todos y de cada uno, es y permanece común, porque es indivisible y porque sólo juntos es posible alcanzarlo, acrecentarlo y custodiarlo, también en vistas al futuro. Como el actuar moral del individuo se realiza en el cumplimiento del bien, así el actuar social alcanza su plenitud en la realización del bien común. El bien común se puede considerar como la dimensión social y comunitaria del bien moral”.¹²⁹

8.4.2. La gestión del recurso humano inspirada en la Doctrina Social de la Iglesia

Los procesos organizacionales para conquistar nuevos mercados, aumentar las ventas, captar nuevos clientes, explotar ventajas competitivas, innovar con productos, son estrategias exitosas que surgen del mismo empresario como trabajador y de su fuerza laboral que lo acompaña, y que solidariamente aporta a la organización y comparte su trabajo y conocimiento al servicio de la empresa. De allí la importancia de la gestión de el Recurso Humano y del adecuado manejo de las relaciones laborales en la organización.

Queremos hacer referencia en el presente capítulo, a la importancia de las personas dentro de las organizaciones y a las mismas relaciones entre las personas de una organización para cumplir con la estrategia definida, los objetivos estratégicos y los planes de desarrollo, que deben en todo sentido permear a toda la organización, y ese permear, es entre todas las personas que la componen.

Al respecto, O’conor dice que “los seres humanos son la causa, los medios principales y el objetivo final del genuino desarrollo. El desarrollo de las capacidades humanas es la base indispensable para la firme expansión de los recursos materiales”¹³⁰. Para Chiavenato (1998), “la administración es la conducción racional de las actividades de una organización”, Stoner (1996) afirma

¹²⁸ PABLO VI, Papa, 1476-1559. Gaudium et Spes sobre la Iglesia y el mundo de hoy. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1987 No. 26

¹²⁹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 164

¹³⁰ O’CONOR. Roderick F. La gerencia humanizada. México : Editorial Stella, 1976 p. 100

que “la administración es la principal actividad que marca una diferencia en el grado que las organizaciones le sirven a las personas que afecta”.

Todo lo que se tiene en la empresa es para lograr el éxito de su estrategia definida y conocida por todas las personas, y por consiguiente, todo el trabajo diario de cada una de las personas es en primer lugar para el cumplimiento de estos objetivos estratégicos. Desde este mismo centro de producción que es la organización, podemos también suplir necesidades de la misma organización como un todo, de los trabajadores por medio de su salario, de los empresarios como directivos y también trabajadores de la organización; los accionistas con los rendimientos ofrecidos y de un mercado por medio de la satisfacción de los clientes por el uso de los productos; es decir que esta organización tiene la capacidad de producir para todos los interesados (stakeholders).

Nos queda claro que todo lo que tiene la organización es para gestionarlo y administrarlo en beneficio de estos interesados, no tiene dueños, es una palanca para el beneficio de todos, y buscar primero ese beneficio es asegurar también el beneficio individual. En palabras del evangelio citaríamos para orientar esta idea: “Buscad primero el Reino de Dios y toda su justicia que todo lo demás se os dará por añadidura” (Mateo 6, 33) y teniendo en cuenta las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia: son las personas... “Las que se esfuerzan laboralmente, son creativas, tienen el conocimiento, tiene la intuición de las cosas, de las exigencias de las demás personas, son capaces de hacer acuerdos recíprocos entre los miembros de una organización, cuando se quiere indicar la capacidad de colaboración de una colectividad se hace referencia al capital social y este es fruto de gestionar vínculos de confianza recíproca”¹³¹ en palabras administrativas lo podemos referenciar como el fruto de gestionar el talento humano dentro de la organización.

Esta reflexión nos lleva a concluir que son las competencias de las personas las que hacen producir el capital, pues el capital por sí solo no es fuente de riqueza para las organizaciones, por ejemplo una organización con capital de trabajo suficiente pero con un equipo que no tiene la experiencia no es lo mismo que otra organización con un capital de trabajo igual, pero con un equipo de personas que saben son creativas, y poseen además un capital social, y han sido gestionadas por la organización, además siguen haciendo producir el capital que no es más que una acumulación anterior de trabajo de otros hombres, y dado al servicio de la misma humanidad, en este caso a través de la organización empresarial.

Podemos acoger la orientación de la Doctrina Social de la Iglesia y afirmar que son las competencias de las personas, su sabiduría su talento humano los que son fuente de riqueza, en la organización, y reafirmar el principio que es

¹³¹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 276

patrimonio de la Doctrina Social de la Iglesia y que nos recuerda Juan Pablo II en la encíclica *Laborem Exercens* sobre la “prioridad del “trabajo” frente al “capital”. Este principio se refiere directamente al proceso mismo de producción, respecto al cual el trabajo es siempre una causa eficiente primaria, mientras el “capital”, siendo el conjunto de los medios de producción, es sólo un instrumento o la causa instrumental”. Ya trataremos esta relación entre capital y trabajo más adelante en este capítulo.

Inspirados en el libro *En Busca de la Excelencia*¹³², hacemos un recuento en la historia, sobre la esencia teórica del éxito de las empresas, y parte del supuesto teórico de Max Weber, donde la burocracia como forma impersonal, y regida por reglamentos, es en su contexto histórico, la mejor manera para asegurar el éxito en la empresa y el camino para perdurar en el tiempo, luego explica que según Frederick Taylor la administración en las empresas era una ciencia exacta, tiempo y movimiento para la eficiencia, la máquina de la cual cada miembro es un repuesto intercambiable que da el mismo resultado todas las veces.

Elton Mayo, como ya hemos citado en esta investigación maneja las relaciones entre las personas como punto clave para maximizar la productividad. “...En la fábrica de Western Electric en Hawthorne, trató de demostrar que mejores condiciones higiénicas en el lugar de trabajo tendría un efecto directo y positivo sobre el rendimiento del trabajador, entonces hizo mejorar la iluminación; como lo había previsto el rendimiento aumentó. Después cuando iba a dedicarse a otro asunto, maquinalmente bajo la iluminación y nuevamente, el rendimiento aumentó; el mensaje fue que la atención a los empleados y no las condiciones propiamente dichas, es lo que produce mayor impacto sobre el rendimiento.”¹³³

Este mensaje claramente no está en la línea de la teoría clásica ni en los padres de la administración pero para beneficio de los trabajadores, si está técnicamente citada en la Doctrina Social de la Iglesia, que no es teórica de la administración, pero si defensora de la cuestión social, en la Encíclica *Laborem Exercens* (1981), nos hace referencia a lo esencial que son las personas, a la importancia que tiene el trabajo de las personas sobre su dignidad, y a la capacidad del hombre para que por medio del trabajo someta los bienes que la creación gratuitamente nos da a beneficio de la humanidad; resalta el sentido objetivo y subjetivo del trabajo, particulares conceptos para nuestro análisis, pues el sentido subjetivo del trabajo hace referencia al proceso mediante el cual el trabajo es realizado por una persona, un sujeto consiente y libre, un sujeto que decide por sí mismo; el sentido objetivo del trabajo es el mismo para todos y gira en torno a la dignidad de las personas, al trato igual sin importar las funciones que desempeñe “el valor del

¹³² PETERS, Thomas J., WATERMAN, Robert H. *En busca de la Excelencia : experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos*, Barcelona : Editorial Norma, 1997 p.5

¹³³ PETERS, Thomas J., WATERMAN, Robert H. *En busca de la Excelencia : experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos*, Barcelona : Editorial Norma, 1997 p. 6

trabajo humano no es en primer lugar el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho de quien lo ejecuta es una persona humana. Las fuentes de la dignidad del trabajo están principalmente no en su dimensión objetiva, sino en su dimensión subjetiva”¹³⁴

Es entonces considerado el trabajo de las personas subjetivamente como el hacer sentir bien por el trabajar a las personas, respetar su dignidad, engrandecer el hecho de que su trabajo gratifica sus valores y hace posible el bienestar, situaciones que redundan en el mejoramiento de las relaciones del trabajador con el medio que lo rodea, la sociedad, su familia, sus compañeros de trabajo, la seguridad que le brinda el trabajo para poder cumplir con sus expectativas, tanto laborales como familiares.

Todo lo que una organización realice para la mejora del sentido subjetivo del trabajo, para el incentivo de cultivar la dignidad de las personas, sus relaciones sociales, las relaciones patronales o relaciones laborales, y acrecenté el capital social de la empresa haciendo tejido social, lo hemos asimilado a la gestión del talento humano dentro de la organización. Todo trabajo es expresión esencial del hacer de la mano del hombre y por lo tanto todo trabajo debe estar orientado hacia el desarrollo integral de las personas que lo realizan, “La subjetividad confiere al trabajo su peculiar dignidad, que impide considerarlo como una simple mercancía o un elemento impersonal de la organización productiva”¹³⁵

Desde el punto de vista gerencial que es la rama que nos aborda en la presente investigación, podemos ir extractando que los incentivos y gestión que pueda hacer el directivo para mejorar el nivel subjetivo de sus trabajadores, este redundara en la satisfacción individual de las personas, y a su vez en el alto significado del trabajo hacia la construcción de dignidad y desarrollo integral del trabajador, mientras las labores diarias expresadas en las funciones del personal a cargo, estarán siendo más productivas al haber asegurado ya el sentido subjetivo de sus trabajadores, es decir esa parte axiológica que como principio de gestión del Talento Humano, dará por añadidura el cumplimiento del sentido objetivo¹³⁶ de las labores de los trabajadores, o el simple motivo de productividad que en la mayoría de veces persigue la organización como objetivo estratégico principal.

Para Michaels (2003), en su libro “La guerra por el talento”¹³⁷ muestra que las personas más capaces son atraídas por compañías que satisfacen la profunda

¹³⁴ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Laborem Exercens : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 6

¹³⁵ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 271

¹³⁶ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 270

¹³⁷ MICHAELS, Edward, HANDFIELD-JONES, Helen. La guerra por el talento : principios para atraer, desarrollar y atraer gerentes altamente talentosos, Bogotá : Grupo Editorial Norma, 2003

necesidad personal de significado, al mismo tiempo que hacen un aporte a la sociedad, más allá del motivo utilitario.

Ahora bien dejemos claro que desde la Doctrina Social de la Iglesia, el sentido objetivo del trabajo, es apenas “la vasta problemática que conocen perfecta y detalladamente los hombres de estudio en los diversos campos, y también los hombres mismos del trabajo según sus especializaciones”¹³⁸, lo que llamaríamos desde la teoría administrativa, la ciencia exacta de la administración, oséa las labores diarias que según su especialización debe cumplir cada empleado expresado en términos de productividad y rendimiento; es tomar el trabajo como un simple sentido de mercancía que se puede comercializar y extraer el máximo de ganancia como interpretación materialista y economicista de la labor de las personas. Desde el sentido objetivo todo trabajo puede ser medido en términos de indicadores de gestión, productividad ó labor cumplida.

Este sentido objetivo del trabajo, bien se relaciona con los postulados de Taylor, Fayol, Weber, entre otros clásicos de la administración, para quienes su preocupación principal fue el solucionar los problemas de eficacia y división del trabajo en pro de maximizar el rendimiento dentro de la organización, “Sentido Objetivo del trabajo”.

Haciendo el recorrido histórico de la administración donde cada vez las empresas preocupadas por la maximización de sus ganancias, han probado diferentes teorías administrativas, y pasando por la mejora de las condiciones de trabajo y las relaciones sociales Elton Mayo, y los postulados de las teorías de círculos de calidad de los japoneses, de las diferentes escuelas de negocios americanas, etc., nos damos cuenta que muchas de ellas han llegado a concluir sin expresarlo en términos de la Doctrina Social de la Iglesia, que la gestión del sentido subjetivo del trabajo es una de las llaves para maximizar la productividad que es expresamente el sentido objetivo del trabajo.

“La dimensión subjetiva del trabajo debe tener preeminencia sobre la objetiva, porque es la del hombre mismo que realiza el trabajo, aquella que determina su calidad y su más alto valor. Si falta esta conciencia o no se quiere reconocer esta verdad, el trabajo pierde su significado más verdadero y profundo: en este caso, por desgracia frecuente y difundido, la actividad laboral y las mismas técnicas utilizadas se consideran más importantes que el hombre mismo y, de aliadas, se convierten en enemigas de su dignidad”.¹³⁹

Desde la Doctrina Social de la Iglesia, se está invitando a todo aquel que tenga personal a cargo, equipos de trabajo, toma de decisiones, manejo del tiempo

¹³⁸ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. *Laborem Exercens* : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 6

¹³⁹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 271

propio y de las demás personas, y delegue funciones; características importantes para los gerentes y empresarios, que es más importante aun que la misma productividad, es, el gestionar su recurso humano, hemos visto la importancia de desarrollar en nuestros equipos de trabajo el sentido subjetivo del trabajo y el sentido objetivo del trabajo, encaminado hacia la calidad de las funciones que se realizan, ya en otro campo de investigación será muy interesante desenvolver más detalladamente la temática del sentido subjetivo del trabajo en las organizaciones, e identificar los factores que en las diferentes industrias y empresas de servicios son desarrollados en su grupo de trabajadores, queda pues acá una vertiente que la línea de investigación del MBA de la Universidad de la Salle, puede profundizar por medio de un grupo de investigación orientado hacia la responsabilidad social de las empresas, ó hacia la cuestión social en el entorno empresarial.

Drucker (1987) menciona que después de la segunda guerra mundial, William C. Norris, un hombre de negocios norteamericano, fundador (en 1957) y presidente de la junta directiva de la Control Data Corporation, planteó un concepto de la responsabilidad social: “consideró que resolver problemas sociales y satisfacer necesidades sociales constituían oportunidades para formar negocios lucrativos, todos estaban orientados hacia la formación del capital humano, en la forma de individuos capaces de desempeñarse, y de una comunidad sana , capaz de ayudarse así misma, enfocados a las necesidades sociales”¹⁴⁰.

Estos paralelos que entre líneas nos orientan de la misma manera, entre la Doctrina Social de la Iglesia y en este caso el de Peter Drucker, nos dejan ver que es una necesidad bien sea por el cumplimiento de una doctrina que se puede aplicar a cualquier religión, puesto que sus pronunciamientos son sociales y acordes al comportamiento del hombre en general, o por el objetivo de la maximización de las ganancias o el aprovechamiento de una oportunidad de negocio, el gestionar tejidos sociales al interior de la organización, el formar el talento humano de la organización, gestionar talento humano.

En la cita de Drucker podemos identificar dos finalidades, la primera el suplir una necesidad social y la segunda aprovechar una oportunidad de negocio ayudando a otros, para la Doctrina Social de la Iglesia estas dos finalidades tienen un paralelo con el sentido subjetivo y el sentido objetivo del trabajo respectivamente. En el presente trabajo clasificaremos la gestión del recurso humano, en dos corrientes, la primera orientada a la productividad, y maximización de las ganancias, y la segunda, la gestión de las personas como sentido de vida, como la búsqueda del significado en el trabajo y el sentido de bienestar, donde la productividad llegara por añadidura.

¹⁴⁰ DRUCKER, Peter Ferdinand. Una nueva dimensión de la administración : decisiones actuales que afectarán el futuro. Bogotá : Norma, 1987

8.4.3. Gestión del recurso humano desde la productividad

En la mayoría de textos que orientan sobre la gestión de los recursos humanos, hacen referencia a los procesos básicos que se realizan en las organizaciones para gestionar el personal, entre ellos tenemos el reclutamiento, los procesos de selección de nuevos empleados, la búsqueda de los índices perfectos de rotación de personal, los procesos de formación de esa masa de trabajadores, sus necesidades de capacitación orientadas hacia el beneficio de la empresa, la estructura de programas de formación y capacitación, la definición de la compensación o salarios por el trabajo recibido bien sean estos fijos o variables, los sistemas de evaluación de desempeño, y hoy día con más énfasis los temas relacionados con la salud ocupacional de los empleados, los riesgos laborales que se puede tener con el desempeño de las funciones y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en el trabajo.

En el sentido estricto de gestión de recursos humano, podemos incluir los desarrollos más modernos según la teoría administrativa, Kaplan y Norton perfilan la siguiente estrategia “multipaso” para mejorar el capital humano, Identificar la familias de trabajo estratégico, Desarrollar el perfil de competencia, Determinar la preparación del capital humano, Formular un plan para mejorar el capital humano, Establecer un proceso de formación y crecimiento organizacional.¹⁴¹, y desde su formulación del mapa estratégico para la organización tiene en cuenta la gestión de la perspectiva de aprendizaje y crecimiento, dando a los recursos humanos una importancia estratégica, y tomándolo como capital humano, y con la necesidad de gestionarlo como un activo intangible, al lado del capital de la información y el capital organizacional, puesto que la gestión de los activos intangibles es la más difícil, pero a su vez es el medio más poderoso para realizar cambios importantes y permanentes dentro de la organización, orientándolo hacia la generación de ventajas competitivas.

Igual desde Kaplan y Norton se tiene en cuenta el recurso humano en la perspectiva de la base del cuadro de mando integral, apuntando a las perspectivas más altas, que son la misión y la visión de la organización; se contempla como un activo intangible y estratégico de la organización, que debe en teoría estar incluido en los valores de las perspectivas más altas, ósea al cumplimiento de los objetivos estratégicos que quiere llegar la organización, pero si la gestión del recurso humano no está contemplada de esta manera, estaremos de nuevo gestionando el recurso humano por su productividad y no desde el desarrollo digno e integral de las personas, luego es necesario que las organizaciones contemplen dentro de su planeamiento estratégico, los valores que deben guiar la gestión de los recurso humanos hacia las actividades de los empleados y el desarrollo integral de los mismos.

¹⁴¹ WIKIPEDIA. Mapa estratégico [en línea]. http://es.wikipedia.org/wiki/Mapa_estrat%C3%A9gico [citado el 24 de octubre de 2005]

Revisando el glosario de uno de los textos más completos de gestión de recursos Humanos textos con los que los nuevos gerentes y MBA están aprendiendo a mirar a las personas dentro de la organización “La Gestión de los Recursos Humanos, Preparando profesionales para el siglo XXI”¹⁴² nos hemos dado cuenta que es un ejemplo clásico para definir la gestión del recurso humano visto desde la maximización de las ganancias.

En este glosario de un texto muy completo en teoría de recursos Humanos, no encontramos nada relacionado con el manejo de las necesidades individuales y personales de los trabajadores, mucho menos se menciona el incentivo a los valores particulares, al trascender de las personas como personas dentro de la sociedad y la misma organización. Con sorpresa se encuentra una definición que por un momento nos hace intuir que la gestión de recursos humanos moderna voltea un poco a mirar sobre el Hombre como ser humano que tiene dignidad, esa definición en su título fue la siguiente: “**Análisis de las necesidades de la persona**, Estudio de las deficiencias que existen entre el rendimiento real del sujeto y el rendimiento deseado, o entre la competencia de un empleado en dimensiones decisivas del puesto de trabajo y la competencia deseada o exigida en las dimensiones del puesto de trabajo.”, luego de leerla nos dimos cuenta que esa esperanza de abordar la gestión de los recursos humanos se había diluido, por eso este ejemplo nos pareció muy apropiado para incluir en la corriente de la gestión del recurso humano, ejemplo visto exclusivamente desde el punto de la productividad por la productividad, del materialismo y economicismo mencionado por la Doctrina Social de la Iglesia donde lo más importante son las ganancias por sí y el trabajo por el trabajo. Menciona la Rerum Novarum refiriéndose a los obreros de la época "el tiempo fue insensiblemente entregando, aislados e indefensos, a la inhumanidad de los empresarios y a la desenfrenada codicia de los competidores"¹⁴³

Owen (1813), planteó que “desde la general introducción de mecanismos inanimados en las fábricas británicas, el hombre, salvo pocas excepciones, ha sido tratado como una máquina secundaria e inferior; y se ha prestado mucha más atención a perfeccionar la materia prima de madera y metal que la del cuerpo y la mente; este autor considera al personal, a la técnica y a cada parte del establecimiento, como un sistema compuesto de muchas piezas; y al combinarlas de tal manera que cada trabajador, así como cada resorte, palanca y rueda, cooperasen eficazmente a producir una mayor ganancia pecuniaria para los propietarios”¹⁴⁴. Lo que permite vislumbrar que el personal o recurso humano de la

¹⁴² DOLAN, Simon y otros. La gestión de los recursos humanos : preparando profesionales para el siglo XXI, Madrid : McGraw Hill, 2003

¹⁴³ IGLESIA CATÓLICA. Papa (1878-1903 : León XIII). Rerum novarum : carta encíclica. Santa Fe de Bogota : Paulinas, 1996 No. 11

¹⁴⁴ MERRILL, Harwood F. Clásicos en administración, México : Limusa, 1994

organización es visto a pesar de esta orientación como un mecanismo más de generar riqueza entre los otros objetivos básicos de la institución y no de una manera integral enfocada hacia las personas que componen la organización.

Hacia 1832 Charles Babbage¹⁴⁵ desarrolla su teoría sobre “la división del trabajo” donde se visualiza que un aumento de la riqueza se da mejor si cada individuo elabora una actividad específica y no realizando diversas ocupaciones. En esta división del trabajo se presentan unos principios que muestran las ventajas de este sistema y son:

1. Del tiempo necesario para aprender: el tiempo que se ocupa en la adquisición de cualquier arte, dependerá de la dificultad de su ejecución y que cuanto mayor sea el número de procesos diferentes, más largo será el tiempo que el aprendiz utilice en adquirirlo.
2. Siempre se pierde tiempo pasando de una ocupación a otra: cuando la mano o la cabeza se ha ocupado durante algún tiempo en cualquier clase de trabajo, no puede cambiar instantáneamente de labor con plena eficacia.
3. Habilidad adquirida por la frecuente repetición de los mismos procesos.
4. La división del trabajo propicia la invención de herramientas y maquinaria para realizar los procesos.

Creemos que es muy importante para la organización el desarrollo de todos los programas mencionados y la optimización de los mismos, pero estos no funcionan si no van cogidos obligatoriamente con la gestión del Recurso Humano desde la búsqueda de significado para las personas que es la segunda vertiente que trataremos a continuación.

8.4.4. Gestión del recurso humano desde la búsqueda de significado de las personas

Para orientar esta segunda vertiente de gestión del recurso humano recurrimos a la nota 272 del compendio de la Doctrina Social de la Iglesia “El trabajo humano no solamente procede de la persona, sino que está también esencialmente ordenado y finalizado a ella. Independientemente de su contenido objetivo, el trabajo debe estar orientado hacia el sujeto que lo realiza, porque la finalidad del trabajo, de cualquier trabajo, es siempre el hombre. Aun cuando no se puede ignorar la importancia del componente objetivo del trabajo desde el punto de vista de su calidad, este componente, sin embargo, está subordinado a la realización

¹⁴⁵ MERRILL, Harwood F. Clásicos en administración, México : Limusa, 1994 p.39

del hombre, y por ello a la dimensión subjetiva, gracias a la cual es posible afirmar que el trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo”¹⁴⁶.

La finalidad del trabajo, no es el trabajo por sí mismo, es el hombre, los sueños de éste, desde su individualidad, independiente de sus funciones, la finalidad es cumplir a cada uno su sentido subjetivo del trabajo, que lo podemos convertir en su sentido de vida, respondiendo cada uno la pregunta que debe trascender: ¿Porqué trabaja usted?, entonces como podemos desde las herramientas que nos da la gestión de recursos humanos en las organizaciones, gestionar este trascendental humano.

Para poder analizar haremos un recorrido histórico sobre La gestión de recursos humanos, partiendo de lo que hemos identificado como la primera vertiente, y luego nos podremos dar cuenta como poco a poco esta gestión de recursos humanos ha ido cambiando según nuestras conclusiones centrándose en las personas; en lo que queremos hacer hincapié es que esta evolución de la gestión se ha desarrollado hacia el objetivo de las personas solo hasta la segunda mitad del siglo XX, y eso en los países más desarrollados, cuando las orientaciones de la doctrina social hacían la misma referencia desde 1891.

Desde principio de del siglo XX, hasta mediados de los años sesenta, la gestión de recursos humanos, se centra en la primera vertiente que hemos definido, ósea orientada hacia la maximización de la productividad, donde el hombre es una pieza más de la maquina productiva, y se mueve racionalmente por los incentivos económicos y la rigidez y exigencia del puesto de trabajo esta tendencia la relacionamos con los postulados de Taylor (1856-1915), el padre del enfoque tiempo y movimiento para la eficiencia¹⁴⁷, para él la administración en las organizaciones es una ciencia exacta, y el trabajo dentro de las organizaciones esta visto como una manera científica de administrar; Babbage (1832)¹⁴⁸ expresa que “quizá el principio más importante sobre el cual descansa la economía de la producción es la división del trabajo de las personas que realizan la labor, luego las relaciones laborales se centran en la administración del personal y sus funciones se basan en el control, el estímulo de rendimientos y en la realización de acciones disciplinarias, encargándose de tareas como la contratación, el despido, el estudio de formulas salariales ligadas directamente al rendimiento y al análisis de los puestos de trabajo.”¹⁴⁹

Aunque hay que tener en cuenta que esta corriente según la evolución de las teorías fue de principios del siglo XX, sería necesario probar como en muchas de

¹⁴⁶ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 272

¹⁴⁷ PETERS, Thomas J., WATERMAN, Robert H. En busca de la excelencia : experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos, Barcelona : Grupo Editorial Norma, 1997 p. 5

¹⁴⁸ MERRILL, Harwood F. Clásicos en administración, México : Limusa, 1994

¹⁴⁹ VALLE CABRERA, Ramón J. La gestión estratégica de los recursos humanos, Madrid : Pearson, 2006

las organizaciones actuales, después de un siglo, se siguen realizando prácticas que corresponden a esta vertiente, ósea como las empresas aun siguen gestionando su recurso humano con directrices que según las teorías administrativas han sido revaluadas desde hace mucho tiempo, directrices que no son avaladas por las diferentes orientaciones doctrinales de la Iglesia.

Hacia los años treinta, se revaluaron las ideas anteriores y la gestión de recursos humanos comienza a dar un vuelco hacia las relaciones entre las personas en el trabajo, George Elton Mayo (1880-1949), introduce la importancia de la atención a los empleados y a los factores sociales en los grupos de trabajadores, introduce "un tipo de administración capaz de comprender el comportamiento humano, especialmente el comportamiento grupal, y de favorecerlo mediante habilidades interpersonales como la motivación, la orientación y la comunicación. Este fenómeno, producto sobre el hecho de que se pusiera atención en los individuos, se conoce como "efecto Hawthorne".¹⁵⁰

Estamos en el primer acontecimiento hacia las relaciones laborales pensadas desde las personas y no desde la maximización de la productividad, pero aún el estímulo que guía a la organización para pensar en las personas es la productividad, ya en esta época y cumplidos los cuarenta años de la encíclica Rerum Novarum (1891), aun no se tenían en cuenta sus principiantes pero importantes orientaciones, las cuales se dirigen a los dueños de los medios de producción, pero a su vez también orientan al buen comportamiento de los obreros en sus lugares de trabajo, siendo esta la primer encíclica que comienza a preocuparse por la cuestión social, no muestra un desarrollo total hacia la gestión de los recursos humanos, pero si comienza con la preocupación de que el trabajador es una persona con dignidad y da la importancia al trabajo como camino de santificación de los hombres. En el numeral 14 de la Rerum Novarum encontramos relacionados tanto los deberes de los obreros trabajadores, y los deberes de los ricos patronos.

..... De esos deberes, los que corresponden a los proletarios y obreros son: cumplir íntegra y fielmente lo que por propia libertad y con arreglo a justicia se haya estipulado sobre el trabajo; no dañar en modo alguno al capital; no ofender a la persona de los patronos; abstenerse de toda violencia al defender sus derechos y no promover sediciones; no mezclarse con hombres depravados, que alientan pretensiones inmoderadas y se prometen artificiosamente grandes cosas, lo que lleva consigo arrepenimientos estériles y las consiguientes pérdidas de fortuna.

Y éstos, los deberes de los ricos y patronos: no considerar a los obreros como esclavos; respetar en ellos, como es justo, la dignidad de la persona, sobre todo ennoblecida por lo que se llama el carácter cristiano. Que los trabajos

¹⁵⁰ WIKIPEDIA. Elton Mayo. [en línea]. www.es.wikipedia.org/wiki/Elton_Mayo [citado el 03 oct. 2008]

remunerados, si se atiende a la naturaleza y a la filosofía cristiana, no son vergonzosos para el hombre, sino de mucha honra, en cuanto dan honesta posibilidad de ganarse la vida. Que lo realmente vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres como de cosas de lucro y no estimarlos en más que cuanto sus nervios y músculos pueden dar de sí. E igualmente se manda que se tengan en cuenta las exigencias de la religión y los bienes de las almas de los proletarios.

Por lo cual es obligación de los patronos disponer que el obrero tenga un espacio de tiempo idóneo para atender a la piedad, no exponer al hombre a los halagos de la corrupción y a las ocasiones de pecar y no apartarlo en modo alguno de sus atenciones domésticas y de la afición al ahorro. Tampoco debe imponérseles más trabajo del que puedan soportar sus fuerzas, ni de una clase que no esté conforme con su edad y su sexo. Pero entre los primordiales deberes de los patronos se destaca el de dar a cada uno lo que sea justo¹⁵¹

Volviendo a la primera mirada de las teorías administrativas sobre la importancia de las personas, aun nos queda la siguiente reflexión estas teorías, también como actualmente sucede con las últimas tendencias, la gestión del recurso humano en las organizaciones no se ve por sí misma como un beneficio para las personas, sino que busca esta siempre en primer lugar el beneficio de la organización, y luego por añadidura el beneficio de su grupo humano, mientras que a lo largo de la historia la Doctrina Social de la Iglesia nos dice lo contrario primero el beneficio de los grupos humanos y por añadidura vendrá el beneficio para los empresarios. Sea este de un modo u otro, ya la administración moderna indica que la gestión estratégica de los recursos humanos, es fuente de ventaja competitiva para la organización, y a la fecha estarán ganando los dos, los grupos humanos en las organizaciones y las organizaciones mismas.

Para 1931, época en la que Elton Mayo comienza a concluir que la organización técnica no determina la productividad de la empresa, sino que son las relaciones interpersonales entre los empleados las que aumentan la productividad; la iglesia por medio del Pontífice PÍO XI, se pronuncia en *Quadragesimo Anno* orientada desde Roma sobre la Restauración del orden social en perfecta conformidad con la ley evangélica al celebrarse el 40 aniversario de la encíclica *Rerum Novarum* de León XIII, el tema que estamos tratando sobre la gestión de los Recursos Humanos, esta nueva Encíclica que ya no solo orienta incipientemente a trabajadores y patronos a crear espacios para el desarrollo de las personas, sino que profundiza y moderniza para la época lo que podemos extractar como orientación para el manejo de los recursos humanos, relacionada más directamente con la justa remuneración de los trabajadores, como medida de compartir la riqueza obtenido por la producción de las empresas, en el sentido de aumentar con el ahorro el patrimonio familiar; administrando prudentemente estos

¹⁵¹ IGLESIA CATÓLICA. Papa (1878-1903 : León XIII). *Rerum novarum* : carta encíclica. Santa Fe de Bogota : Paulinas, 1996 No. 11

aumentados ingresos, puedan sostener más fácil y seguramente las cargas familiares¹⁵² teniendo en cuenta que también es justo que el resto de la familia contribuya al sostenimiento, sin abusar de la edad infantil y la debilidad de la mujer.

Esta encíclica también hace referencia a la situación de la empresa y del empresario en el termino de fijar la cuantía de los salarios, pues es injusto exigir unos salarios elevados que lleven a la ruina a la empresa y por consiguiente a todos los obreros, sin embargo no debe, reputarse como causa justa para disminuir el salario de los obreros, el escaso rendimiento de la empresa cuando este se debe a la incapacidad o abandono o a la despreocupación por el progreso técnico y económico.¹⁵³ Estas determinaciones doctrinales, también hacen un llamado a unir fuerzas y propósitos, entre obreros y patrones para superar dificultades definiendo a la empresa como una obra benéfica para todos, y que de ser necesaria la liquidación de la empresa se ha de mirar una solución en beneficio de los obreros, abogando siempre a una unión y concordancia cristiana entre patrones y obreros.¹⁵⁴

En este mismo sentido, la encíclica invita a preocuparse más por el bienestar y desarrollo de los obreros, por la necesidad de un salario justo en primer lugar y en segundo lugar por condiciones dignas de vida, cubrimiento de sus necesidades básicas, aumento de su patrimonio, oportunidad de trabajo para todos los que quieran y puedan trabajar, es decir fomentar el empleo de la población, pues el no cumplir con todas estas y otras recomendaciones puede llevar a los “obrerros a la miseria, arruinando la prosperidad de las naciones y destruyendo el orden, la paz y la tranquilidad de todo el orbe de la tierra”¹⁵⁵ procurando siempre el mantener el equilibrio para que las decisiones que beneficien a los obreros siempre estén encaminadas al beneficio de la máxima cantidad de personas posible.

Hacia la mitad del siglo XX, las teorías administrativas comienzan a reconocer que las personas y la forma en que se gestiona el recurso humano son factores fundamentales para el éxito de las compañías y comienzan a gestionar este recurso mediante la mejora de las calidades de vida en el trabajo, diferentes estímulos que motivan el trabajo de las personas en las organizaciones, la jerarquía de necesidades humanas en los postulados de Abraham Maslow que en su teoría sobre la motivación humana, (1943)¹⁵⁶ define que las personas satisfacen en primer lugar sus necesidades básicas, y luego comienzan a desarrollar necesidades y deseos más altos; para resaltar de esta teoría respecto al tema que nos atañe en esta investigación es que nosotros

¹⁵² PÍO XI, Papa, 1857-1939. Quadragésimo año : carta encíclica. Santafe de Bogota : Paulinas, 1994 No. 61

¹⁵³ PÍO XI, Papa, 1857-1939. Quadragésimo año : carta encíclica. Santafe de Bogota : Paulinas, 1994 No. 72

¹⁵⁴ PÍO XI, Papa, 1857-1939. Quadragésimo año : carta encíclica. Santafe de Bogota : Paulinas, 1994 No. 73

¹⁵⁵ PÍO XI, Papa, 1857-1939. Quadragésimo año : carta encíclica. Santafe de Bogota : Paulinas, 1994 No. 74

¹⁵⁶ MASLOW, Abraham Harold El management según Maslow : una visión humanista para la empresa de hoy. Barcelona : Editorial Paidós Ibérica, 2005

proponemos de acuerdo a la Doctrina Social de la Iglesia una gestión de los recursos humanos desde la búsqueda de significado de las personas, en palabra de la Doctrina Social de la Iglesia desde el sentido subjetivo del trabajo; y Maslow divide su pirámide de necesidades en cinco niveles, los primeros niveles son de necesidades básicas, y a medida que las satisface sube de nivel persiguiendo satisfacciones mas superiores como la auto realización, el encontrarle sentido a la vida mediante una actividad, satisfaciendo la necesidad de “ser” y de entregar parte de su vida por una organización, éste análisis paralelo con la Doctrina Social de la Iglesia nos da pie para una verdadera gestión estratégica de recursos humanos en las organizaciones.

Entre los años de 1960 y 1980, el desarrollo del manejo de los recursos humanos, se encaminan ya no en lo cuantitativo, sino que empiezan a considerarse las necesidades de tipo social, y psicológico de los individuos buscando la adaptación del hombre a la organización.¹⁵⁷ Tendencia que tiene sus orígenes en los desarrollos de Maslow, anteriormente citado, Herzberg con su teoría de los dos factores higiénicos y motivacionales que explican el comportamiento de las personas en el trabajo. La teoría de la higiene-motivación sugiere que el trabajo debe enriquecerse para conseguir una eficaz utilización del personal; Argyris quien concluye que una gestión centrada en el empleado puede resolver conflictos de relación entre la organización y los individuos. Likert que denomina las variables intervinientes que definen que los resultados de la organización dependen del comportamiento de los individuos. McGregor con la teoría de automotivación de los individuos y Armstrong entre otros, con el análisis de los procesos y los comportamientos de las personas en diferentes situaciones y la interacción de unos con otros, planteando la alineación de los objetivos de la empresa a los objetivos individuales, así como el lograr la participación y compromiso de todos los miembros de la organización, define la dirección de recursos humanos en la organización como el enfoque estratégico y coherente de la dirección y desarrollo de uno de los activos más valiosos de la organización, las personas, las cuales en forma individual y colectiva contribuyen al logro de las metas¹⁵⁸

Las anteriores apreciaciones de manejo del personal dentro de la organización están siempre encaminadas a la maximización del rendimiento de los individuos en la empresa, lógicamente poniendo en práctica la racionalidad del empresario, pensando en primer lugar en la maximización de las utilidades y cumpliendo con la tarea de el máximo de rendimiento para los dueños de la empresa o para los accionistas; lo importante de estos avances es que con el objetivo de maximización de las utilidades se permea la satisfacción de la fuerza laboral y

¹⁵⁷ VALLE CABRERA, Ramón J. La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos, Editorial Pearson, 2006, Madrid, p.5.

¹⁵⁸ VALLE CABRERA, Ramón J. La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos, Madrid : Pearson, 2006 p. 6-7

esta gestión se realiza mediante capacitación, las mejoras de las relaciones sociales al interior de la organización, condiciones de trabajo más justas y dignas.

Todo este desarrollo comienza a fortalecerse y es llamado capital social de las empresas, con el cual se está gestionando estratégicamente el recurso humano, en beneficio de la organización, mientras la Doctrina Social de la Iglesia nos indica que debemos gestionarlo en beneficio del mismo y que la organización ganara por añadidura, he aquí de nuevo la mezcla entre el sentido subjetivo y objetivo del trabajo.

Ahora bien, esta gestión que hemos llamado la gestión del recurso humano desde la búsqueda de significado de las personas, y que en las empresas y organizaciones actuales se llama gestión estratégica de recursos humanos, es capacitar, orientar y tratar de dar a cada una de las personas que laboran para la organización las competencias que necesitan para desempeñarse y lograr los objetivos individuales en concordancia con los objetivos estratégicos de la organización, la gestión estratégica de recursos humanos tendrá que desarrollar estas competencias, que deben estar definidas claramente en la estrategia general de la organización, que para nuestro juicio es donde deben estar permeadas las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia, cuyos principios deben estar involucrados en la empresa y estos giran alrededor de la dignidad de las personas, el bien común, el destino universal de los bienes, la subsidiariedad, la participación de las personas y de la sociedad, la solidaridad entre los hombres, los valores fundamentales de la vida social, la calidad de vida de todos los hombres, la caridad y la cultura del respeto a la vida.

Para orientar la plataforma estratégica de la organización en cuanto al manejo de sus recursos humanos, debemos recordar que el Pontífice Juan Pablo II, en la encíclica *Centesimus Annus* (1991), dedicada a sus hermanos en el episcopado, al clero, a las familias religiosas, a los fieles de la Iglesia Católica, y a todos los hombres de buena voluntad en el centenario de la *Rerum Novarum*, el pontífice considera que el factor principal y decisivo que dispone el hombre es el hombre mismo y que el desarrollar integralmente a los trabajadores no contradice sino que favorece una mayor productividad y eficacia de las funciones dentro de la empresa.

“El desarrollo integral de la persona humana en el trabajo no contradice, sino que favorece más bien la mayor productividad y eficacia del trabajo mismo, por más que esto puede debilitar centros de poder ya consolidados. La empresa no puede considerarse únicamente como una “sociedad de capitales”; es, al mismo tiempo, una “sociedad de personas”, en la que entran a formar parte de manera diversa y con responsabilidades específicas los que aportan el capital necesario para su actividad y los que colaboran con su trabajo.”¹⁵⁹

¹⁵⁹ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. *Centesimus Annus* : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 43

Dentro de las conclusiones de la investigación de Elton Mayo, en Hawthorne, cuando de una manera sorprendente aumento el rendimiento de los trabajadores, “es que la atención a los empleados y no a las condiciones de trabajo, propiamente dichas, es lo que produce mayor impacto sobre el rendimiento”.¹⁶⁰

Las empresas mejor dirigidas son aquellas que hacen hincapié en la gestión de la gente, la orientación hacia las personas es completa en las compañías excelentes. Los gerentes se relacionan entre sí, con sus subordinados, sus clientes, y con otras personas de su entorno, todos los altos gerentes dicen que las compañías se preocupan por la gente, pero en las compañías excelentes se distinguen por la intensidad y amplitud de esta preocupación.¹⁶¹

Estamos viendo la necesidad que nos plantea la Doctrina Social de la Iglesia, de tejer y consolidar no solo un capital de trabajo en las empresas, sino un capital social que permita relacionar a todas las personas que componen las organizaciones, teóricamente y en el recorrido que hemos hecho en este capítulo, nos damos cuenta que la administración da un giro hacia la importancia de las personas dentro de la empresa aún más que los mismos medios de producción de la organización, por lo tanto en una gestión estratégica de recursos humanos es necesario comprender a los trabajadores, conocer las causas de su comportamiento, por que más allá de ser empleados son seres humanos; aquí podemos comenzar a solventar los objetivos estratégicos de la gestión de recursos humanos.

“Junto con la formación de personas es necesario abordar el desarrollo de las relaciones sociales. Las que constituyen un verdadero capital social, ya que representan un conjunto de valores sociales que permiten crear redes entre las personas, para desarrollarse como individuos y a la vez aprender a relacionarse, con los demás, la familia, el colegio, la empresa y todas aquellas organizaciones a las cuales pertenecemos durante la vida. Entre estas habilidades sociales es necesario promover, la solidaridad, la capacidad de ponerse en el lugar del otro, de liderar, el logro de objetivos del trabajo en equipo, y la resolución de conflictos”. Johnson (1993)¹⁶²

Curioso es que muchas de las tendencias actuales, con respecto al manejo y gestión de las personas dentro de las organizaciones, vienen en concordancia también con lo que plantea Juan Pablo II, “Si en otros tiempos el factor decisivo de la producción era la tierra y luego lo fue el capital, entendido como conjunto

¹⁶⁰ PETERS, Thomas J., WATERMAN, Robert H. En busca de la excelencia : experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos, Barcelona : Grupo Editorial Norma, 1997 p. 6

¹⁶¹ PETERS, Thomas J., WATERMAN, Robert H. En busca de la excelencia : experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos, Barcelona : Grupo Editorial Norma, 1997 p. 237-240

¹⁶² ABARCA, Nureya. Inteligencia emocional en el liderazgo. Chile : El Mercurio - Aguilar, 2002 p.111

masivo de maquinaria y de bienes instrumentales, hoy día el factor decisivo es cada vez más el hombre mismo, es decir, su capacidad de conocimiento, que se pone de manifiesto mediante el saber científico, y su capacidad de organización solidaria, así como la de intuir y satisfacer las necesidades de los demás.”¹⁶³

En esta cita de Centesimus Annus, esta resumido el recorrido histórico de la gestión de recursos humanos, no hay duda, que la dirección de personal ha realizado un largo recorrido en busca de la eficiencia, desde los tiempos de la revolución industrial, donde lo importante era tener el control y el poder sobre los medios de producción y el trabajador era considerado prácticamente una máquina más, apoyado por los protocolos adecuados que aseguraban una buena organización, pasando por las mejoras tecnológicas de procesos, hasta nuestros días, en que el desempeño de las personas es considerado una de las principales fuentes de las ventajas competitivas, y la organización debe preocuparse por el desarrollo integral del hombre, situación que redundará en una mayor productividad. Las políticas de administración del recurso humano, también han evolucionado desde el famoso “garrote y zanahoria”, pasando por las evaluaciones, rentas variables, incentivos, bonos hasta la motivación intrínseca de nuestros días, que esta dada sobre la base de la conciencia, la vocación y la voz del individuo, posibilitando prescindir de supervisión y la motivación externa.

Historias de éxito desde la gestión estratégica de recursos humanos*

COMPañÍA	HISTORIAS DE ÉXITO
RMI	Es una filial de U.S. Steel y de National Distillers, y fabricante integrada de productos de Titanio. El programa fue creado por Big Jim, jefe ejecutivo, y se orientó al aumento de la comunicación entre los trabajadores y de las expresiones de éxito y sonrisa. <u>RESULTADO:</u> En los últimos tres años, aumento la productividad de la compañía en casi un 80 por ciento y disminuyó el número de reclamaciones del sindicato.
HEWLETT - PACKARD	“La manera Hewlett Packard”. El programa se encamina a unir los esfuerzos de todos los trabajadores para alcanzar un único resultado como organización, proporcionando libertad, entusiasmo, igualdad y respeto. <u>RESULTADO:</u> Ejecución de un trabajo creativo y el aumento del compromiso entre los trabajadores por la calidad de los productos.
WAL-MART	Se enfocan específicamente en cuidar de sus empleados, se preocupan en conocer las opiniones e

¹⁶³ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 32 y 33

	<p>inquietudes que presentan los trabajadores hacia la organización en cada una de las dependencias.</p> <p><u>RESULTADO:</u> Durante los años 70 sus tiendas aumentaron de 18 a 330.</p>
DANA	<p>Se potencializa el capital humano permitiendo la libertad de expresión y la proyección de nuevos desarrollos para la organización desde el potencial de cada uno de los trabajadores. Fue el pionero del mejoramiento continuo capacitando a los empleados que se veía reflejado en la productividad.</p> <p><u>RESULTADO:</u> A finales de los años 70 las ventas por empleado se triplicaron en promedio con todas las demás industrias.</p>
DELTA AIRLINES	<p>La política de puerta abierta que se conoce como “espíritu de familia Delta”, permite al empleado la comunicación directa con los altos gerenciales para manifestar lo que piensan y esperan de su trabajo, es vincularlos al objetivo de la organización.</p> <p><u>RESULTADO:</u> El último voto sindical fue en el año 1955.</p>
McDONALD’S	<p>Se enfoca en el conocimiento de los empleados para capacitarlos en los procedimientos del proceso productivo y enfocarlos a un oficio determinado.</p>
IBM	<p>Se preocupan por las necesidades del personal y por el mejoramiento intelectual de las personas para buscar el éxito de la organización pero de la mano de los empleados.</p> <p><u>RESULTADO:</u> Se estableció en el mercado hace 50 o 60 años, por la calidad de sus productos.</p>
CREPES Y WAFFLES**	<p>Premio Portafolio 2005, A la Gestión del Recurso Humano, consigna primero las personas, Empelan madres cabeza de familia en la contratación del 100% de sus empleadas que atienden a la mesa.</p>
SOFASA ***	<p>Premio Colombiano a la Calidad de la Gestión , por la eficiencia en el desarrollo del talento Humano combinado con el esfuerzo continuo por implementar herramientas modernas de gestión para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, obteniendo resultados en año, comparables con los de una década de trabajo.</p>
MEALS DE COLOMBIA ***	<p>Premio Colombiano a la Calidad de la Gestión, por su capacidad de innovación y valoración del recurso humano, que la hacen una empresa de clase mundial en el sector alimenticio,</p>

* En busca de la excelencia: experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos, Thomas J. Peters y Robert H. Waterman, Jr, Capítulo 8 Productividad por el personal, Páginas 240 a la 257.

** Ganadores Premio Portafolio 2005. www.portafolio.com.co

*** Experiencias comentadas por los gerentes de estas empresas, Premio a la Calidad de la Gestión. www.DINERO.COM.

En el caso colombiano el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, lanzó el premio Colombiano a la Gestión del Recurso Humano por competencias, donde el Dr. Leonard Mertens, Holandés, afirma que las empresas de talla mundial tienen éxito en la medida que modernicen su cultura organizacional y reconozcan que su recurso humano es capaz de crear y de innovar, convirtiendo estas estrategias en vehículos efectivos para acelerar el aprendizaje en las organizaciones. La doctora Nina Billorou Experta Uruguaya en gestión del recurso humano, hace referencia a que es fundamental la gestión del recurso humano, para que las organizaciones, conozcan las competencias de su gente y tomen medidas para mejorar ese gran capital con que cuentan.... Así como potenciando las competencias laborales la innovación y el mejoramiento continuo del recurso humano. Para Pedro Coley Consultor empresarial colombiano, para que una empresa sea exitosa no basta con que cuente con la tecnología y recursos financieros, sino que, además, debe contar y gestionar sus recursos humanos. Las empresas modernas cuentan con un talento humano dispuesto a aprender, y sobre todo dispuesto a convivir.¹⁶⁴

Es también necesario resaltar algunas de las conclusiones del IX simposio CELAM – UNIAPAC, denominado “El desafío del empresario Cristiano hoy a la luz del Aparecida, Brasil” realizado en Santiago de Chile en mayo de 2008, donde José María Simone, empresario y vicepresidente de UNIAPAC (Unión Internacional de Asociaciones Patronales Católicas) Latinoamérica, mira y analiza a la empresa como un instrumento para el desarrollo de las personas y afirma que el principio fundamental surge del hecho de que la sociedad y la economía se relacionan con los seres humanos y que estos seres humanos merecen respeto a su dignidad y fomento de su desarrollo integral, definiendo a la empresa como el ente que debe propiciar el proceso de realización de sus empleados y del bien común, defendiendo su vida y respetando su dignidad y la de sus familias, ya que éstos hacen que se cumpla el objeto social de la organización.

Chiavenato (2000) al respecto comenta que “las personas planean, organizan, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización. Toda organización está compuesta de personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener la continuidad. El estudio de las personas constituye la unidad básica de las organizaciones y, en especial, de la administración de recursos humanos, la cual tiene diversas vertientes para estudiar a las personas: las personas como personas dotadas de características

¹⁶⁴ Conclusiones del Seminario Internacional, Gestión del Talento Humano Por Competencias: Clave para la competitividad de las empresas, realizado 17 y 18 de noviembre de 2005, Universidad de la Salle, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

propias de personalidad e individualidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales y las personas como recursos, dotadas de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesario para la tarea organizacional”¹⁶⁵. La gestión de recursos humanos debe siempre pretender tratar a los trabajadores como personas importantes para la organización, rompiendo siempre la manera tradicional de tratarlas únicamente como medios de producción, un empresario catalogado como un hombre de buena voluntad, donde su filiación religiosa pasa a un segundo plano, está obligado a aplicar esta orientación que como ya hemos visto es un postulado de la Doctrina Social de la Iglesia y de muchas teorías administrativas modernas, pues está visto que la gente es la única que produce máximos rendimientos y ventajas competitivas.

Desde la Doctrina Social de la Iglesia, no se proponen modelos a seguir para hacer una dirección de recursos humanos, la aplicación esta en entender los contextos empresariales y enmarcarlos dentro de esas orientaciones.

“La Iglesia no tiene modelos para proponer. Los modelos reales y verdaderamente eficaces pueden nacer solamente de las diversas situaciones históricas, gracias al esfuerzo de todos los responsables que afronten los problemas concretos en todos sus aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que se relacionan entre sí. Para este objetivo la Iglesia ofrece, como orientación ideal e indispensable, la propia doctrina social, la cual —como queda dicho— reconoce la positividad del mercado y de la empresa, pero al mismo tiempo indica que éstos han de estar orientados hacia el bien común. Esta doctrina reconoce también la legitimidad de los esfuerzos de los trabajadores por conseguir el pleno respeto de su dignidad y espacios más amplios de participación en la vida de la empresa, de manera que, aún trabajando juntamente con otros y bajo la dirección de otros, puedan considerar en cierto sentido que “trabajan en algo propio”, al ejercitar su inteligencia y libertad”¹⁶⁶

CAPITULO V

8.5. UN ENFOQUE AL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES

En el presente capítulo determinaremos la importancia del trabajo y su trascendencia en el desarrollo integral y digno de las personas, miraremos los postulados de la doctrina social de la iglesia acerca del trabajo, el derecho al trabajo, las relaciones laborales en concordancia con los derechos de los trabajadores y la relación entre trabajo y capital, como uno de los temas que más ha tratado la Doctrina Social de la Iglesia desde la Rerum Novarum.

¹⁶⁵ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Bogotá : McGraw Hill, 2000

¹⁶⁶ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 43

Perseguimos que los gerentes y empresarios al leer este capítulo, queden con un contexto claro acerca de lo que la iglesia en su pensamiento social entiende por trabajo y las diferentes pautas para que empresarios hombres de buena voluntad puedan aplicar en el manejo de los recursos humanos en la organización, sin perder de vista que los trabajadores son personas dignas con las mismas expresiones de sentimientos y sueños que las del gerente de la organización.

En lo que respecta a las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia en el manejo de las principales relaciones laborales, miraremos la concordancia de estas junto con los derechos de los trabajadores, analizadas y escritas de tal forma que brinden caminos a seguir para los empresarios y hombres de buena voluntad en la gestión de las organizaciones. Hemos llamado relaciones laborales, a todas aquellas interacciones que se desarrollan entre empresarios y trabajadores, para el cumplimiento de los objetivos de la organización, por el bien de unos y otros.

“La interacción psicológica entre empleado y organización es un proceso de reciprocidad. La organización realiza ciertas cosas por el trabajador y para el trabajador, lo remunera, la da seguridad y status; de modo recíproco, el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas. La organización espera que el empleado obedezca ante su autoridad y, a su vez, el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y obre con justicia.”¹⁶⁷

Las principales relaciones laborales se contextualizan en las relaciones que tiene el empresario con los empleados dentro de su proceso de vinculación, trabajo y retiro de la empresa, entre los cuales podemos encontrar la demanda de recursos humanos por parte de la organización, el reclutamiento, la selección de personal, la ubicación de empleados dentro de la organización, la inducción y programas de orientación, la capacitación y el desarrollo, la evaluación del desempeño, la compensación y protección, y los servicios a los empleados,¹⁶⁸ entre otras. Veremos como la Doctrina Social de la Iglesia nos presenta este tipo de relaciones laborales más humanizadas, teniendo que ver más con el desarrollo del trabajador y el justo y equitativo manejo de los empresarios dueños de los medios de producción, enmarcados en ambientes de relaciones laborales fraternas, de mutua construcción teniendo en cuenta los principios de solidaridad, bien común, subsidiariedad, y dignidad de las personas.

“Dios ha entregado el mundo al hombre para que el hombre se lo restituya en un sacrificio espiritual... el hombre “con su trabajo” ha de poner el mundo en estado,

¹⁶⁷ CHIAVENATO Idalberto, Administración de recursos humanos, Mac Graw Hill, Bogotá, 1998, p. 79

¹⁶⁸ WERTHER Jr. William B., DAVIS Heith. Administración de personal y recursos humanos, Editorial. México : McGraw Hill, 1995

en acción de gracia, ha de convertirlo en “un mundo donde la justicia resida” y “donde los hombres se amen unos a otros”¹⁶⁹

8.5.1. El trabajo y la Doctrina Social de la Iglesia

El trabajo es un mandamiento que se remonta al libro del Génesis, Dios confía al género humano la tarea de someter la tierra y de dominar todo ser viviente (cf. Gn 1,28)... emprendiendo el hombre el camino del trabajo diario donde... sólo con el sudor de la frente será posible obtener el alimento (cf. Gn 3,17.19).¹⁷⁰

Por medio del trabajo el hombre encuentra las condiciones para tener una vida digna, luchar contra la pobreza y tener una fuente de riqueza, el trabajo es el medio para cumplir con las condiciones de dignidad de las personas, pero el trabajo no lo es todo y por lo tanto no debe ser idolatrado, porque en el trabajo no se puede encontrar el sentido último y definitivo de la vida. El trabajo es esencial, pero es Dios, no el trabajo, la fuente de la vida y el fin del hombre. « Más vale poco, con justicia, que mucha renta sin equidad »¹⁷¹

Para contextualizar el término dignidad desde la Doctrina Social de la Iglesia, recurrimos a la Constitución Pastoral *Gaudium Et Spes*, Sobre la Iglesia en el mundo actual. “La dignidad humana requiere, por tanto, que el hombre actúe según su conciencia y libre elección, es decir, movido e inducido por convicción interna personal y no bajo la presión de un ciego impulso interior o de la mera coacción externa. El hombre logra esta dignidad cuando, liberado totalmente de la cautividad de las pasiones, tiende a su fin con la libre elección del bien y se procura medios adecuados para ello con eficacia y esfuerzo crecientes.”¹⁷²

“En efecto, el trabajo “clave esencial” de toda la cuestión social, condiciona el desarrollo no sólo económico, sino también cultural y moral, de las personas, de la familia, de la sociedad y de todo el género humano.”¹⁷³

El trabajo es entonces uno de los medios para generar riqueza, y como fuente de riqueza o herramienta para lograr el vivir decorosamente y evitar la pobreza, debe ser considerado por los empresarios. Pero en el trabajo no está el sentido último de la vida, y en la gestión de las empresas debe ser la misma vida el sentido, donde el trabajo es un medio para conseguir el sentido y el significado de la vida de los hombres. Luego la gerencia y la gestión en las organizaciones entonces

¹⁶⁹ LOUIS, Evely. *Espiritualidad de los laicos*, Bogotá : Ediciones Sígueme, 1980, p.114.

¹⁷⁰ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 255

¹⁷¹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 257

¹⁷² PABLO VI, Papa, 1476-1559. *Gaudium et Spes sobre la Iglesia y el mundo de hoy*. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1987 No. 17

¹⁷³ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. *Laborem Exercens : carta encíclica*. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 3

deben guiarse por incentivar los sentidos de vida de los integrantes de la organización y esto se verá reflejado en su eficacia en el trabajo.

La reflexión del trabajo como fuente de riqueza, vista desde la gerencia puede resultar interesante, puesto que a los empresarios la combinación entre trabajo y riqueza, puede ser una orientación de éxito en la organización, muchos de los objetivos estratégicos en las organizaciones parten de maximizar la productividad de la fuerza laboral con el fin de obtener la mejor utilidad y beneficio para la empresa.

Pero qué norte podrá tener una estrategia que llegue a los límites de producción de la mano de obra, o de las habilidades técnicas, cognitivas o sociales de su fuerza de trabajo, cuando su fin es maximizar y hacer crecer el negocio, sin pensar en las necesidades satisfechas o insatisfechas de esa fuerza de trabajo y el mercado. La Doctrina social de la Iglesia invita al empresario a buscar el sentido último de la vida no en el trabajo mismo, ni en su producido para la organización, sino en los beneficios hacia los grupos de personas que trabajan y los que usan los bienes producidos, el empresario debe enmarcar su estrategia de exigencia en el valor de la justicia, la exigencia justa precede al beneficio.

La pieza de la máquina que para los clásicos era el trabajador, es ahora la pieza esencial que debe estar completa en su significado de vida para poder rendir en el trabajo. Y esto significa que por medio del trabajo el hombre pueda cumplir con su sentido de vida que gira en torno a las relaciones con la familia, el descanso, las relaciones laborales, las relaciones con el entorno y la sociedad que lo rodea, y estas buenas relaciones darán como resultado rendimiento en el trabajo. Inclusive la misma espiritualidad o tranquilidad espiritual, como lo plantean las megatendencias 2010¹⁷⁴ pueden ser espacios que redunden en calidad de vida y por ende en calidad y eficacia en trabajo.

“Si en otros tiempos el factor decisivo de la producción era la tierra y luego lo fue el capital, entendido como conjunto masivo de maquinaria y de bienes instrumentales, hoy día el factor decisivo es cada vez más el hombre mismo, es decir, su capacidad de conocimiento, que se pone de manifiesto mediante el saber científico, y su capacidad de organización solidaria, así como la de intuir y satisfacer las necesidades de los demás.”¹⁷⁵

El hombre para poder cumplir con su entorno, necesita de los demás hombres, “Mediante su trabajo el hombre se compromete no sólo en favor suyo, sino también en favor de los demás y con los demás: cada uno colabora en el trabajo y en el bien de los otros. El hombre trabaja para cubrir las necesidades de su

¹⁷⁴ ABURDENE, Patricia. Megatendencias 2010 : el surgimiento del capitalismo consciente. Bogotá : Grupo Editorial Norma, 2006

¹⁷⁵ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 32

familia, de la comunidad de la que forma parte, de la nación y, en definitiva, de toda la humanidad”¹⁷⁶

Traemos a continuación un postulado muy similar al de la Doctrina Social de la Iglesia, pero desde Chiavenato: las personas se agrupan para formar organizaciones que les permitan alcanzar objetivos comunes, imposibles de lograr individualmente. Las organizaciones tienen éxito y tienden a crecer y este crecimiento exige el empleo de un mayor número de personas cada una de las cuales posee sus objetivos propios, esto genera un distanciamiento entre los objetivos de la organización (comunes para aquellos que en principio la formaron) y los objetivos individuales de las personas que se incorporan, esta interacción genera reciprocidades, relaciones laborales que permitan cumplir los objetivos de los emprendedores y de los nuevos empleados.¹⁷⁷

Miremos entonces el papel que tiene el empresario al tener en sus manos el potencial de brindar trabajo a los demás hombres, y la trascendencia que esto significa para el desarrollo de toda la humanidad, teniendo en cuenta la cadena solidaria que nos plantea Juan Pablo II, puesto que el hombre colabora asimismo en la actividad de los que trabajan en la misma empresa e igualmente en el trabajo de los proveedores o en el consumo de los clientes, en una cadena de solidaridad que se extiende progresivamente.¹⁷⁸

El hombre por el hecho de trabajar con otros y para otros hombres, hace parte de una cadena de relaciones sociales. “Quien produce una cosa lo hace generalmente —aparte del uso personal — para que otros puedan disfrutar de la misma, después de haber pagado el justo precio, establecido de común acuerdo mediante una libre negociación. Precisamente la capacidad de conocer oportunamente las necesidades de los demás hombres y el conjunto de los factores productivos más apropiados para satisfacerlas es otra fuente importante de riqueza en una sociedad moderna.”¹⁷⁹ Corresponderá entonces al empresario organizar de la manera más justa y positiva ese esfuerzo productivo.

En este proceso el empresario debe actuar “con diligencia, laboriosidad, prudencia en asumir los riesgos razonables, la fiabilidad y la lealtad en las relaciones interpersonales, la resolución de ánimo en la ejecución de decisiones difíciles y dolorosas, pero necesarias para el trabajo común de la empresa y para hacer frente a los eventuales reveses de fortuna.”¹⁸⁰

¹⁷⁶ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 43

¹⁷⁷ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos, Bogotá : McGraw Hill, 1998 p. 84

¹⁷⁸ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 43

¹⁷⁹ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 32

¹⁸⁰ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 32

El empresario generador de riqueza es también un trabajador, que día a día construye su empresa y ejecuta un plan estratégico para llevarla al éxito, y como trabajador que es debe utilizar este trabajo como instrumento para beneficio de toda la humanidad, pero aún con más responsabilidad, porque no es un trabajador común y corriente, es un trabajador dueño de los medios de producción que comparte su riqueza con los demás hombres por medio del trabajo, hombres que a su vez comparten su trabajo para engrandecer la organización.

El empresario no puede abandonar su rol de trabajador, la Doctrina Social de la Iglesia orienta a que ningún hombre puede vivir a expensas de los demás, “Ningún cristiano, por el hecho de pertenecer a una comunidad solidaria y fraterna, debe sentirse con derecho a no trabajar y vivir a expensas de los demás. Al contrario, el apóstol Pablo exhorta a todos a ambicionar “vivir en tranquilidad” con el trabajo de las propias manos, para que “no necesitéis de nadie”, y a practicar una solidaridad, incluso material, que comparta los frutos del trabajo con quien “se halle en necesidad.”¹⁸¹

Es allí donde vemos la necesidad de formar una conciencia en el empresario para compartir su riqueza por medio del trabajo y de la justicia hacia sus trabajadores, lo que llamó el Papa Juan Pablo II la Formación de la Conciencia Social para nuestro caso la de los empresarios “Hay que poner particular cuidado en la formación de una conciencia social a todos los niveles y en todos los sectores. Cuando abundan las injusticias y crece dolorosamente la distancia entre pobres y ricos, la Doctrina Social de la Iglesia, debe ser el precioso instrumento de formación y Acción”¹⁸²

Si el empresario sigue los principios de la Doctrina Social, en una cultura de solidaridad, subsidiaridad, de respeto a la dignidad de las personas, y del bien común, surgirán de allí estrategias exitosas, el darle espacio físico y de tiempo a los empleados, hacerlos trabajar en equipo, satisfacer sus necesidades personales, escucharlos, abrir la empresa hasta que llegue inclusive a sus familias, el cultivar entornos donde las relaciones laborales sean fraternas, con seguridad surgirán estrategias exitosas para las personas y por añadidura para las empresas, esta es una verdadera manera de compartir riqueza, conocimientos, donde unos y otros, empresarios y trabajadores comparten el trabajo y la propiedad de los medios de producción para el éxito en la organización.

Estas estrategias pueden ser planificadas desde el seno de la Doctrina Social de la Iglesia, sin importar el credo, las orientaciones acá plasmadas son dirigidas a todos los hombres de buena voluntad, también pueden surgir desde la misma solidaridad de las personas que componen la organización. La formulación de las

¹⁸¹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 264

¹⁸² JUAN PABLO II. Discurso Inaugural de la III Asamblea del Episcopado Latinoamericano. Puebla 1979.

estrategias de la empresa no solo está en cabeza del gerente o del empresario, debe estar en la mente de todas las personas de la organización.

Vale la pena resaltar todo el recorrido que la Doctrina Social de la Iglesia desde la *Rerum Novarum* ha conquistado respecto de los trabajadores, pero también en este mismo recorrido histórico se han presentado la explotación de los trabajadores y ofensas a su dignidad. Estas acciones suscitaron en la iglesia una respuesta social, para que ésta por medio de la Doctrina Social de la Iglesia afirmara principios de validez universal y de actualidad, para bien del hombre que trabaja y de sus derechos, principios que han dado resultados hacia la consolidación de numerosas iniciativas de alto nivel civil: uniones y centros de estudios sociales, asociaciones, sociedades obreras, sindicatos, cooperativas, bancos rurales, aseguradoras, obras de asistencia; dando paso a que la legislación laboral en la gran mayoría de los países del mundo este orientada hacia la protección de los trabajadores y sobre todo de los niños y de las mujeres y a la compensación y mejora de los salarios y de la salud ocupacional.¹⁸³

Para la Doctrina Social de la Iglesia, todos los hombres son iguales, con los mismos derechos y sin ninguna discriminación y es allí donde los empresarios deben apuntar la administración de los recursos humanos para obtener resultados coherentes con una realidad humana más justa

En este recorrido de la Doctrina Social de la Iglesia y de las teorías administrativas, el trabajo se definía como una mercancía, que el trabajador pone a disposición del empresario y dueño del capital, pero en la actualidad esta definición ha ido evolucionando y esta concepción casi que ha desaparecido, teniendo hoy día una manera más humana de valorar al trabajador como persona digna que se constituye en el eje de las organizaciones y que libremente se puede asociar para proteger la justa y equilibrada administración de las relaciones laborales por parte de los empresarios y el Estado mismo; esto ha permitido que la acción de las asociaciones de trabajadores, el Estado y los empresarios en conjunto procuren cada vez más por la defensa de la dignidad de los empleados y por la valoración de la persona humana no como una mercancía sino como un eje central en el desarrollo de las economías, “a pesar de todo, el peligro de considerar el trabajo como una “mercancía sui generis”, o como una anónima “fuerza” necesaria para la producción, existe siempre, especialmente cuando toda la visual de la problemática económica esté caracterizada por las premisas del economicismo materialista”.¹⁸⁴

En Colombia, “la consideración de la persona humana y de su dignidad es el supuesto y el elemento central del Nuevo Estado Social de Derecho, razón por la

¹⁸³ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 267

¹⁸⁴ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. *Laborem Exercens* : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 7

cual el sistema constitucional de derechos y garantías, máxima expresión jurídica de la dignidad de la persona humana – contribuye a darle contenido, sentido y fin a esta modalidad histórica de Estado”.¹⁸⁵ Según su constitución Política, La persona humana en su manifestación individual y colectiva es contemplada como fuente suprema y última de toda autoridad y titular de derechos inalienables para cuya protección se crea el Estado y se otorgan competencias a sus agentes. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.¹⁸⁶

Esta misma Constitución deja los marcos para que se respeten los principios mínimos fundamentales de: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.¹⁸⁷ Haciendo énfasis en que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

8.5.1.1. El derecho al trabajo

El trabajo es contemplado desde la Doctrina Social de la Iglesia como un derecho para todas las personas y una sociedad en la que este derecho se niegue sistemáticamente y las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social.¹⁸⁸ Así como la persona se realiza plenamente en la libre donación de sí misma mediante el trabajo, así también la propiedad de los medios de producción se justifica cuando se da a la humanidad creando oportunidades de trabajo y de crecimiento humano para todos. Luego dentro de las políticas que deben tener las organizaciones esta el saber que los bienes que se tienen estarán destinados a generar empleo, de lo contrario no es una digna propiedad tenerlos.

¹⁸⁵ MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Manual del Inspector de Trabajo. Bogotá : Cargraphics S.A., 2005

¹⁸⁶ COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Bogotá : Leyer, 2002, art. 25

¹⁸⁷ COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Bogotá : Leyer, 2002, art. 53

¹⁸⁸ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Laborem Exercens : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 18

En defensa del derecho al trabajo la Doctrina Social de la Iglesia ha definido dos conceptos el de empresario directo y empresario indirecto¹⁸⁹ y afirma que defender la obligación al trabajo y de los derechos del trabajador corresponden a estas dos instancias, el empresario directo que es la persona o la institución, con la que el trabajador estipula directamente el contrato de trabajo según determinadas condiciones, y como empresario indirecto se deben entender aquellos sujetos o instituciones de diverso tipo que son capaces de orientar, a nivel nacional o internacional, la política del trabajo y de la economía.¹⁹⁰

El concepto de empresario indirecto,¹⁹¹ como lo indica la misma palabra se basa en que la responsabilidad es menos directa; pero sigue siendo verdadera responsabilidad: el empresario indirecto determina sustancialmente uno u otro aspecto de la relación de trabajo y condiciona de este modo el comportamiento del empresario directo cuando este último determina concretamente el contrato y las relaciones laborales. Para nuestro caso el empresario indirecto es el Estado, y todo el conjunto de instituciones que determinan una política laboral correcta desde el punto de vista ético. Tal política es correcta cuando los derechos objetivos del hombre del trabajo son plenamente respetados.

El Estado como empresario indirecto debe promover políticas que activen el empleo, que favorezcan la creación de oportunidades de trabajo en el territorio nacional, incentivando para ello el mundo productivo apoyando la actividad de las empresarios directos, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, estimulando a la empresa donde sea insuficiente o sosteniéndola en momentos de crisis.¹⁹²

La Doctrina Social de la Iglesia hace una completa referencia acerca del derecho al trabajo, pues es un derecho fundamental y un bien para el hombre, porque por medio de este bien se acrecienta la dignidad humana. El trabajo se valora no solo como un bien personal, sino también como una necesidad del hombre, pues por medio del trabajo se puede formar y mantener una familia, adquirir una propiedad, contribuir al bien común principio de la Doctrina Social de la Iglesia.¹⁹³ El estar desempleado es definido por la iglesia como una verdadera calamidad social¹⁹⁴

¹⁸⁹ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Laborem Exercens : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 17

¹⁹⁰ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 288

¹⁹¹ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Laborem Exercens : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 17

¹⁹² IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 291

¹⁹³ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 287

¹⁹⁴ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Laborem Exercens : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 18

8.5.1.2. Nuevas competencias en habilidades sociales y educación para el trabajo

Dentro del derecho al trabajo, la Doctrina Social de la Iglesia analiza la relación entre la conservación del empleo y las capacidades profesionales del empleado, orienta a que los sistemas de instrucción y educación no deben descuidar la formación humana y técnica, necesaria para desarrollar el trabajo. Ve la necesidad de una formación permanente para la conservación del trabajo, y por lo tanto la actualización que deben tener los empleados y desempleados para atravesar las etapas de cambio que resultan de los avances tecnológicos¹⁹⁵

En la Constitución Política de Colombia se hace referencia a que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.¹⁹⁶

Juan Pablo II en la encíclica *Centesimus Annus*, orienta hacia otras formas de propiedad, concretamente en nuestro tiempo, que tiene una importancia no inferior a la de la tierra: es la propiedad del conocimiento, de la técnica y del saber. En este tipo de propiedad, mucho más que en los recursos naturales, se funda la riqueza de las naciones industrializadas.¹⁹⁷

Drucker describe que los trabajadores con conocimientos son la creciente mayoría y representan tanto el costo principal como el recurso vital de las sociedades desarrolladas. Aún cuando los trabajadores con conocimientos son empleados, no son proletarios sino que mediante sus fondos de retiro son los únicos capitalistas y, colectivamente, los dueños de los medios de producción.¹⁹⁸

En la actualidad hablamos de la sociedad del conocimiento, donde las organizaciones se han dado cuenta que el capital intelectual, es decir, el conocimiento de las personas son un activo importante dentro de ellas y que es necesaria la gestión de este conocimiento para generar factores de diferenciación y ventajas competitivas, un nuevo conocimiento; y es precisamente en este momento que cambia de manera profunda el espectro y el paradigma de los aspectos administrativos, enfocándose más al capital humano, es decir, a ese recurso invaluable en las instituciones como lo es el recurso humano y por ende lo pertinente a relaciones laborales. Hoy día para las empresas el contar con gente

¹⁹⁵ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 290

¹⁹⁶ COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Bogotá : Leyer, 2002, art. 54

¹⁹⁷ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. *Centesimus Annus* : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 32

¹⁹⁸ Drucker, Peter Ferdinand . Una nueva dimensión de la administración : decisiones actuales que afectarán el futuro Bogotá : Norma, 1987

capacitada es una condición escasa, a pesar que el capital humano capacitado es el generador de innovación y de ventajas competitivas.

La Doctrina Social de la Iglesia afirma que en la actualidad el mundo del trabajo, está descubriendo que el valor del capital humano reside en los conocimientos de los trabajadores, en su disponibilidad a establecer relaciones, en la creatividad, en el carácter emprendedor de sí mismos, en la capacidad de afrontar conscientemente lo nuevo, de trabajar juntos y de saber perseguir objetivos comunes, las anteriores son habilidades que pertenecen a cada una de las personas, al sujeto del trabajo más que a los aspectos objetivos, técnicos u operativos del trabajo mismo, a diferencia de lo que sucedía en la antigua organización del trabajo, donde el trabajador cualquiera que fuese era denotado como un bien de intercambio una pieza más de la maquinaria productiva, mientras que está comprobado que hoy en día la dimensión subjetiva del trabajo tiende a ser más decisiva e importante que la objetiva.¹⁹⁹

De acuerdo al postulado anterior de la Doctrina Social de la Iglesia, es cierto que la educación y el nivel de formación van directamente relacionados con la posibilidad de empleo, pero en sí, no lo es todo, las personas también deben manejar habilidades no solo de la técnica en una disciplina, también los avances de la administración moderna, nos llevan a afirmar que no solo las habilidades técnicas y de conocimiento aseguran el desempeño y empleo seguro de las personas, Robert Katz²⁰⁰ habla de las habilidades técnicas, habilidades cognitivas, habilidades sociales, y concluye que según el nivel del cargo desempeñado este necesitará una combinación de estos tres tipos de habilidades.

Tendencias como las de Daniel Goleman, con los postulados de la Inteligencia Emocional en la Empresa, inducen al empresario a poder determinar en sus nuevos empleados habilidades sociales, destrezas en sus relaciones interpersonales, inteligencia emocional, competencias no solo técnicas sino sociales, el saber relacionarse y crear tejidos sociales con las personas que lo rodean etc. Toda esta directriz de relaciones con los otros esta también en concordancia con las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia, pero hay que tener en cuenta que el mercadeo del trabajo está cambiando, y por ende sus normas; ya no importan solo la sagacidad la preparación y la experiencia, sino como nos manejamos con nosotros mismos y con los demás. Ee medir las habilidades con las que nos relacionamos, da por estandarizado los procesos de

¹⁹⁹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 278

²⁰⁰ KATZ, Robert. Desarrollo de habilidades gerenciales. [en línea]. http://www.google.com.co/search?hl=es&q=%22Robert+Katz%22+y+habilidades&meta=lr%3Dlang_es [citado el 24 sept. 2008]

educación universitarios “Drucker, el título universitario se ha convertido en requisito previo para tener acceso a cualquier empleo, salvo los más humildes”²⁰¹

Para los empleadores modernos, la preparación académica ya no tiene todo el peso en la decisión de la contratación. La nueva medida da por sentado que tenemos suficiente capacidad intelectual y preparación técnica para desarrollarnos en el empleo “habilidades técnicas”, en cambio, se concentran ciertas cualidades personales, tales como la iniciativa y la empatía, la adaptabilidad y la persuasión, en la actualidad ningún puesto está asegurado, y el concepto mismo de empleo está siendo reemplazado por el de “aptitudes portátiles” cualidades fundamentales que nos hacen buenos candidatos a obtener o conservar un puesto.²⁰²

Cada vez son más los empleadores que se quejan por la falta de habilidades sociales en los nuevos contratados. En una encuesta sobre lo que buscan los empleadores en los postulantes²⁰³, se registraron en el siguiente orden las habilidades que buscan los empleadores en los aspirantes a cargos: la capacidad de aprender en el puesto, el saber escuchar y comunicarse oralmente, el adaptarse y dar respuestas creativas ante los obstáculos y reveses, el dominio personal, confianza en uno mismo, motivación para trabajar en pos de un objetivo, la efectividad grupal e interpersonal, el espíritu de colaboración y de equipo, la habilidad para negociar desacuerdos, la efectividad en la organización, el deseo de contribuir, potencial para el liderazgo y la eficiencia en lectura, escritura y matemática.

En un estudio similar de lo que buscan las corporaciones en los administradores de empresas a contratar, resulta una lista similar. Las tres aptitudes más deseadas son la habilidad para la comunicación, para las relaciones interpersonales y la iniciativa.

Jill Fadule, directora de admisiones y ayuda financiera de la Harvard Business School, afirma “que la academia busca en quienes soliciten ingresar, la empatía, la posibilidad de las cosas en perspectiva, la afinidad y la cooperación.”²⁰⁴

8.5.1.3. Relaciones laborales y derechos de los trabajadores

En la Actualidad en las organizaciones hay mucho interés en la calidad de la vida de los empleados, y con el recorrido de la presente investigación queremos ampliar este concepto no solo a la calidad de vida laboral, o la calidad de vida en el sitio de trabajo, de la cual se ocupa en gran parte la Salud Ocupacional en las

²⁰¹ DRUCKER, Peter Ferdinand. Una nueva dimensión de la administración: decisiones actuales que afectarán el futuro, Bogotá : Norma, 1987

²⁰² GOLEMAN, Daniel. La inteligencia emocional. Barcelona : Ediciones B., 2004, p.29

²⁰³ GOLEMAN, Daniel. La inteligencia emocional. Barcelona : Ediciones B., 2004, p.29

²⁰⁴ GOLEMAN, Daniel. La inteligencia emocional. Barcelona : Ediciones B., 2004, p.29

empresas, sino en la calidad de vida en general de la persona que trabaja, este concepto incluye a todo lo que rodea al hombre trabajador, su familia, sus compañeros de trabajo, la sociedad en general, y el entorno que lo rodea.

Entendemos por relaciones laborales todas las relaciones entre empresarios y trabajadores, en la confrontación, en la sumisión, y en el sometimiento²⁰⁵, o el entendimiento, la cooperación, el dialogo, la mediación, la negociación colectiva, y la conciliación en la concertación de políticas laborales y sociales, caracterizadas por valores de solidaridad, reconocimiento del otro, convivencia, paz y transparencia.²⁰⁶

Sea esta la oportunidad de que el lector, pueda hacer de su desempeño en la empresa un ejemplo de relaciones laborales acordes a hombres de buena voluntad, basadas en el respeto de los derechos de los trabajadores y en la naturaleza de la persona humana y en su dignidad; la doctrina social enseña que las relaciones en el mundo del trabajo se han de caracterizar por la colaboración: el odio y la lucha por eliminar al otro, constituyen métodos absolutamente inaceptables.²⁰⁷

El Magisterio social de la Iglesia enuncia los siguientes derechos de los trabajadores.²⁰⁸

- Derecho a una justa remuneración.
- Derecho al descanso.
- Derecho a ambientes de trabajo y a procesos productivos que no comprometan la salud física de los trabajadores y no dañen su integridad moral.
- Derecho a la propia dignidad y personalidad en el lugar de trabajo.
- Derecho a subsidios adecuados e indispensables para la subsistencia de los trabajadores desocupados y de sus familias.
- Derecho a la pensión y a la seguridad social para la vejez, la enfermedad y en caso de accidentes relacionados con la prestación laboral.
- Derecho a previsiones sociales vinculadas a la maternidad.
- Derecho a reunirse y a asociarse.

²⁰⁵ MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Nueva Cultura de las relaciones laborales, utopía y desafíos, 1996. p.30

²⁰⁶ República de Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Nueva Cultura de las relaciones laborales, Utopía y Desafíos, 1996. p.33

²⁰⁷ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 306

²⁰⁸ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 301

Desafortunadamente muchos de estos derechos son atropellados por empresas en la actualidad, cuando por el transcurso de la historia podría intuirse que estos abusos son de épocas anteriores, aún existen a gran escala hombres con salarios infrahumanos, sin garantías, sin seguridad social, y con relaciones laborales que ofenden la dignidad de las personas. Los empresarios deben practicar mediante el dialogo y la concertación el cumplimiento de estos derechos, dando como resultado relaciones laborales fraternas, donde los intereses de los trabajadores están siendo dejados en manos de los empresarios, con sentimientos de confianza, y con la plena convicción que serán defendidos cumplir dentro de sus organizaciones y fuera de ellas.

A continuación analizaremos los principales derechos, como relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, vistos desde la teoría administrativa y la Doctrina Social de la Iglesia.

8.5.1.3.1. La justa remuneración y distribución de la renta

Para Taylor (1903),²⁰⁹ padre de la administración científica, no sólo es factible sino relativamente fácil obtener a través de un estudio de tiempo sistemático y científico, información exacta acerca de qué cantidad de una clase dada de trabajo puede realizar en un día un obrero destacado o un trabajador corriente; y con esta información como base, ha constatado una y otra vez, el hecho probado de que los trabajadores de todas clases, no sólo están dispuestos, sino contentos, a renunciar a toda idea de flojear y a dedicar todas sus energías a producir el máximo de provecho posible, siempre que tengan la seguridad de una remuneración adecuada permanente.

En el libro el aspecto humano en las empresas, de Douglas Mc Gregor, hace referencia a que la administración de sueldos y promociones es el medio por el cual el empresario hace sentir su autoridad, teniendo en cuenta que el dinero es el principal aliciente de la conducta humana, por tal motivo por medio del salario la gerencia tendrá dirección y control sobre los subordinados.²¹⁰

Según McGregor para establecer una estructura de sueldos y salarios en una empresa dos consideraciones se deben tener en cuenta, la primera se refiere a la equidad y la justicia, es decir, tener muy en cuenta las cotizaciones del mercado, con las condiciones económicas, con la importancia del empleo y con la contribución del empleado; y la segunda al incentivo económico o sea a todos los tipos de compensación que se dan proporcionales al esfuerzo productivo, si no se tienen en cuenta estas dos consideraciones el empleado no aportara un

²⁰⁹ MERRIL, Harwood F. Clásicos en administración. LIMUSA, México : 1985

²¹⁰ MCGREGOR, Douglas, El aspecto humano en las empresas, México : Editorial Diana, 1969, p.98

rendimiento satisfactorio y por lo tanto no se adaptara a los objetivos de la empresa o obstaculizará la dirección y el control sobre su conducta.²¹¹

Hay que tener en cuenta que en la fijación de salarios justos y equitativos siempre estará presente el descontento de los trabajadores, y como se afirma en el estudio de Herzberg, Mausner y Snyderman, “en cuanto a lo que influye en las actitudes respecto al trabajo, el sueldo tiene más valor para producir descontento que satisfacción en el empleo.”²¹²

Luego siempre la justicia en la determinación de salarios debe proceder de conductas del empresario sistemáticas y no de decisiones personales, subjetivas o infundadas. Cuanto más impersonales y objetivos sean los métodos de fijación de salarios estos en el global de la organización serán más justos y equitativos. El pensamiento del empresario debe estar siempre fijado en la reflexión que el salario del empleado debe suplir sus necesidades sociales, de personalidad y de realización de sí mismo.

Equidad en los salarios se sabrá si el empleado está a gusto porque su salario es de mercado, atiende el costo actual de vida, puesto que una estructura equitativa de sueldo proporcionará a la organización mayores compensaciones económicas. Si como empresarios racionales que somos, podemos cumplir con la parte que la empresa exige para la fijación de un salario, también podemos cumplir con la orientación que nos da la Doctrina Social de la Iglesia.

Para la Doctrina Social de la Iglesia, la remuneración es el instrumento más importante para practicar la justicia en las relaciones laborales. El salario justo es el fruto legítimo del trabajo, y el empresario que no lo determina así, que lo niegue o que no lo pague a tiempo comete una grave injusticia, mas aun cuando este salario es tan bajo que no permita al trabajador y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural y espiritual. El salario debe ser fijado con estas condiciones y teniendo presente el puesto de trabajo y la productividad del trabajador y las condiciones de la empresa.²¹³ En concordancia con la Doctrina Social de la Iglesia está el postulado de McGregor, donde el empresario debe fijar un salario determinado en primer lugar, estando pendiente del mercado de trabajo, las condiciones económicas generales, el costo de vida, la estructura fiscal, etc., en segundo lugar mirando la jerarquía de los empleos que existen en la empresa, y en tercer lugar las labores que realiza el empleado dentro de la empresa, es decir, su productividad, porque la productividad varía entre personas que desarrollan el mismo trabajo.²¹⁴

²¹¹ MCGREGOR, Douglas, El aspecto humano en las empresas, México : Editorial Diana, 1969, p.98

²¹² MCGREGOR, Douglas. El aspecto humano en las empresas, México : Editorial Diana, 1991 p.104

²¹³ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 302

²¹⁴ MCGREGOR, Douglas. El aspecto humano en las empresas, México : Editorial Diana, 1991, p.98

Según Drucker,²¹⁵ Couzens introdujo el desarrollo de habilidades en la industria norteamericana como responsabilidad social de las empresas. Unos años más tarde, en 1903, logró establecer, por encima de las objeciones de Henry Ford, el famoso jornal diario de cinco dólares, movido por la profunda compasión que le producían los sufrimientos de la fuerza laboral explotada, e igualmente como una solución lucrativa e inmediata contra los altos índices de ausentismo y cambios de personal que amenazaban la posición competitiva de la Ford.

En nuestros días, J. Irwin Miller,²¹⁶ de la Cummins Engine Company de la Columbus Indiana, ha utilizado sistemáticamente los fondos de la empresa para crear una comunidad sana que, a la vez, es una inversión directa aunque intangible en un medio ambiente sano para su compañía. Miller se fijó la meta específica de darle a su pequeño pueblo industrial un nivel de vida capaz de atraer el personal administrativo y técnico del cual depende un gran negocio de alta tecnología.

8.5.1.3.2. El trabajador y su familia

Detrás de todo hombre en una organización, hay un sentido de trabajo, como lo analizamos en el capítulo de gestión del recurso humano, “sentido subjetivo del trabajo” y dentro de ese significado del porqué trabajamos, esta la familia, según la Doctrina Social de la Iglesia,²¹⁷ la familia constituye uno de los puntos más importantes, el cual forma el orden socio ético del trabajo humano, referenciado en que las personas trabajan no solo por el fruto individual de su esfuerzo sino como miembro de una familia, o sociedad domestica, que solo subsiste mediante el trabajo de uno o más de sus miembros.

Una familia afectada por el desempleo o por un salario familiar precario no se realiza plenamente, en el sentido de contribuir tanto en términos económicos o través de los recursos de solidaridad de la familia, pues en el seno de ella se forma y educa al sentido del trabajo y a las decisiones profesionales; el salario familiar debe ser suficiente para que favorezca la adquisición de alguna forma de propiedad, como garantía de libertad. El derecho a la propiedad se encuentra estrechamente ligado a la existencia de la familia, que se protege de las necesidades gracias también al ahorro y a la creación de una propiedad familiar.²¹⁸

²¹⁵ DRUCKER, Peter Ferdinand. Una nueva dimensión de la administración: decisiones actuales que afectarán el futuro, Bogotá : Norma, 1987

²¹⁶ DRUCKER, Peter Ferdinand. Una nueva dimensión de la administración: decisiones actuales que afectarán el futuro, Bogotá : Norma, 1987

²¹⁷ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 249

²¹⁸ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 250

“El trabajo es “el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre”. El trabajo asegura los medios de subsistencia y garantiza el proceso educativo de los hijos.”²¹⁹ Familia y trabajo, deben ser vistos por los empresarios, sin las limitaciones al tiempo de la familia y la tendencia economicista del trabajo, por esto empresarios, sindicatos y Estado deben ser promotores de políticas laborales que no perjudiquen, sino favorezcan el núcleo familiar desde el punto de vista ocupacional.

Las Orientaciones de la Doctrina Social nos llevan a pensar con respecto a la vida familiar y el trabajo, que gerentes y empresarios deben favorecer a las personas con mitigar los largos desplazamientos diarios entre el hogar y el puesto de trabajo, el doble trabajo, la fatiga física y psicológica de los trabajadores; puesto que estos síntomas influyen negativamente en las relaciones familiares, así como también los problemas familiares influyen negativamente en el rendimiento laboral

La Constitución Política de Colombia en su artículo 48,²²⁰ legaliza la seguridad social del trabajador y la ley la incluye al núcleo familiar, como un servicio público de carácter obligatorio, y garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.

8.5.1.3.3. El trabajo y el descanso

La Doctrina Social de la Iglesia, Orienta hacia el derecho del descanso de los trabajadores, enmarcado en el campo religioso, haciendo énfasis en el día del señor y de los deberes de la religión; Este descanso “Es además un tiempo propicio para la reflexión, el silencio y el estudio, que favorecen el crecimiento de la vida interior y cristiana.”²²¹

Los trabajadores independientes de la religión que profesen, deben tener descanso laboral para poder atender su vida familiar, asistir a eventos culturales y sociales, los empresarios deben defender este sagrado descanso, que ya las legislaciones laborales dan por obligatorio. Los empresarios y gerentes, entiéndase por jefes, supervisores, líderes de equipos y grupos, no pueden por motivos de productividad económica, suspender el tiempo destinado al descanso de sus empleados.

²¹⁹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 294

²²⁰ COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Bogotá : Leyer, 2002, art. 48

²²¹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 285

8.5.1.3.4. El trabajo de las mujeres

“El genio femenino es necesario en todas las expresiones de la vida social; por ello se ha de garantizar la presencia de las mujeres también en el ámbito laboral.”²²²

Las organizaciones deben reconocer los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, y son las empresas responsables de permitir la organización del trabajo, teniendo en cuenta su dignidad y la vocación de la mujer, pues en las organizaciones el trabajo de las mujeres debe ser estructurado de tal manera que no permita el abandono de las responsabilidades con la familia y los hijos, pues la mujer como madre tiene un papel insustituible.

Las organizaciones deben tener muy presente el papel de la mujer frente a su trabajo en la familia que también tiene carácter laboral. “Las labores de cuidado familiar, comenzando por las de la madre, están orientadas y dedicadas al servicio de la calidad de vida, constituyen un tipo de actividad laboral eminentemente personal y personalizante, que debe ser socialmente reconocida y valorada.”²²³ La empresa en ningún momento debe ser un obstáculo, ni debe promover políticas laborales que impidan a la mujer y su acompañante la responsabilidad procreativa y el cumplimiento del desarrollo de las maternas.

8.5.1.3.5. El trabajo infantil

El trabajo infantil y de menores, en todas las formas, constituye un tipo de violencia terrible. El emplear niños en las organizaciones es un problema moral del empresario. León XIII ya advertía: “en cuanto a los niños, se ha de evitar cuidadosamente y sobre todo que entren en talleres antes de que la edad haya dado el suficiente desarrollo a su cuerpo, a su inteligencia y a su alma.”²²⁴

Afortunadamente la legislación laboral de la mayoría de países prohíbe la contratación infantil, vista como un sinónimo de abuso contra los menores y explotación económica, movimientos mundiales de comercio se oponen a esta práctica desertificando productos realizados con mano de obra infantil. Los empresarios deben estar lejos de pensar siquiera en la contratación de niños en sus organizaciones, privándoles del libre desarrollo de su infancia.

²²² IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 295

²²³ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 251

²²⁴ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 296

8.5.1.3.6. La emigración y el trabajo

Los empresarios no pueden rechazar o discriminar al trabajador foráneo, la desigualdad entre países desarrollados y países pobres ha hecho que los índices de emigración de las personas aumenten, debido a la búsqueda de mejores condiciones de calidad de vida, pero éstos, sin embargo, llegan a suplir requerimientos laborales insatisfechos por las personas oriundas del territorio²²⁵ y esta situación no puede ser aprovechada por las empresas para vulnerar los derechos de estos trabajadores emigrantes, derechos que deben ser igualmente respetados como los del trabajador local.

“La regulación de los flujos migratorios según criterios de equidad y de equilibrio es una de las condiciones indispensables para conseguir que la inserción se realice con las garantías que exige la dignidad de la persona humana. Los inmigrantes deben ser recibidos en cuanto personas y ayudados, junto con sus familias, a integrarse en la vida social.”²²⁶

8.5.1.3.7. Las huelgas y los sindicatos

“La doctrina social reconoce la legitimidad de la huelga cuando constituye un recurso inevitable y necesario para obtener un beneficio proporcionado”... la huelga es definida por la Doctrina Social como el rechazo colectivo y concertado, por parte de los trabajadores a seguir desarrollando sus actividades, con el fin de obtener por medio de la presión así realizada sobre los patrones, sobre el Estado y sobre la opinión pública, mejoras en sus condiciones de trabajo y en su situación social;²²⁷ no sin reconocer que esta manifestación de inconformidad debe ser siempre un método pacífico de reivindicación y de lucha por los propios derechos. El Pontificado Juan Pablo II en su encíclica *Laborem Exercens* (1981), hace una reflexión sobre la legitimidad de la huelga y el ultimátum que esta representa cuando los derechos de los trabajadores son vulnerados por parte del empresario y del mismo Estado.

En Colombia se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador; y define que una comisión permanente integrada por el gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la

²²⁵ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 297

²²⁶ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 298

²²⁷ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 304

solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales.²²⁸

La Doctrina Social Defiende el derecho de asociación de los trabajadores, esto es a formar asociaciones o uniones que tengan como finalidad la defensa de los intereses vitales de los hombres empleados en las diversas profesiones. Estas uniones llevan el nombre de sindicatos. Corresponde entre otros a las organizaciones sindicales promover la justicia social y de la paz civil y defender el derecho al trabajo de todas las personas, asegurando la defensa de todos los derechos de los trabajadores.²²⁹

Son los sindicatos exponentes de la lucha por la justicia social, por los justos derechos de los hombres del trabajo según las distintas profesiones. Los empresarios y Estado deben ver esta lucha como una dedicación normal en favor del justo bien: en este caso, por el bien que corresponde a las necesidades y a los méritos de los hombres del trabajo asociados por profesiones, La legislación Colombiana permite a los trabajadores y empleadores el constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado, y sometidos a los principios democráticos.

El sindicato y las demás formas de asociación de los trabajadores deben asumir una función de colaboración con el resto de los sujetos sociales e interesarse en la gestión de la cosa pública. Las organizaciones sindicales tienen el deber de influir en el poder público, en orden a sensibilizarlo debidamente sobre los problemas laborales y a comprometerlo a favorecer la realización de los derechos de los trabajadores.²³⁰

8.5.2. Trabajo y capital

El pontífice Juan Pablo segundo se refiere claramente respecto de la relación entre trabajo y capital y la orienta mediante el siguiente principio en la carta encíclica *Laborem Exercens* “se debe ante todo recordar un principio enseñado siempre por la Iglesia. Es el principio de la prioridad del “trabajo” frente al “capital”. Este principio se refiere directamente al proceso mismo de producción, respecto al cual el trabajo es siempre una causa eficiente primaria, mientras el “capital”, siendo el conjunto de los medios de producción, es sólo un instrumento o la causa instrumental. Este principio es una verdad evidente, que se deduce de toda la experiencia histórica del hombre.”²³¹

²²⁸ Constitución Política de Colombia, Artículos 55 y 56

²²⁹ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 292

²³⁰ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 306

²³¹ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. *Laborem Exercens* : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 12

Tenemos que tener claro que todo lo que está bajo el concepto de capital se refiere a un conjunto de cosas, mientras que el trabajo humano hace referencia al hombre mismo, por lo tanto la reflexión de la Doctrina Social nos hace sentir la primacía del hombre sobre el capital y el proceso de producción.²³²

Un producto que sale al mercado es una masa integral en la que no se puede separar el trabajo del capital, así mismo dentro de las organizaciones el capital no puede ser sin el trabajo, como el trabajo no puede ser sin el capital, pues el mismo capital es una acumulación de trabajo de otros hombres expresados en instrumentos y tecnología que hacen posible el trabajo de otros.

El conflicto entre capital y trabajo se originaba antes sobre todo, “por el hecho de que los trabajadores, ofreciendo sus fuerzas para el trabajo, las ponían a disposición del grupo de los empresarios, y que este, guiado por el principio del máximo rendimiento, trata de establecer el salario más bajo posible para el trabajo realizado por los obreros” actualmente, los progresos tecnológicos y los sistemas económicos mundiales exponen a los trabajadores al riesgo de ser explotados por los engranajes de la economía y por la búsqueda desenfadada de la productividad.²³³

Viendo la mayor importancia del hombre con su aporte el trabajo, y el empresario con su aporte el capital, referenciándolo los medios de producción, y los recursos financieros y dándonos cuenta que económicamente no puede subsistir el uno sin el otro, y que el aporte del hombre no es un aporte material, sino es el aporte de su vida misma, la doctrina social invita a todos los empresarios a considerar al hombre, no como capital humano, para significar los recursos humanos, sino como capital social, cuando se quiere indicar la capacidad de colaboración de una colectividad, fruto de la inversión en vínculos de confianza recíproca, y en relaciones de justicia, relaciones laborales fraternas que dan fruto a la nueva la relación entre trabajo y capital;²³⁴ contrario a los que pueden pensar muchos empresarios y que lo relacionamos con la siguiente cita de Drucker “la administración como una de las artes liberales es que las personas no son un costo sino un recurso, y que por tanto hay que manejarlas de tal manera que se responsabilicen tanto de los objetivos y de la productividad de sí mismas.”²³⁵

Invitamos al lector a no catalogar el trabajo del hombre en relación directa con su productividad, sino en relación directa al desarrollo de la vida digna e integral del

²³² JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. *Laborem Exercens* : carta encíclica. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1981 No. 13

²³³ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 279

²³⁴ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 276

²³⁵ DRUCKER, Peter Ferdinand. *Una nueva dimensión de la administración: decisiones actuales que afectarán el futuro*. Bogotá : Norma, 1987

trabajador, que cumple su sentido subjetivo, y por ende el sentido objetivo que es la misma racionalidad del empresario en defensa de la productividad.

“La propiedad de los medios de producción, es justa y legítima cuando se emplea para un trabajo útil; pero resulta ilegítima cuando no es valorada o sirve para impedir el trabajo de los demás u obtener unas ganancias que no son fruto de la expansión global del trabajo y de la riqueza social, sino más bien de su compresión, de la explotación ilícita, de la especulación y de la ruptura de la solidaridad en el mundo laboral. Este tipo de propiedad no tiene ninguna justificación y constituye un abuso ante Dios y los hombres.”²³⁶

“La relación entre trabajo y capital se realiza también mediante la participación de los trabajadores en la propiedad, en su gestión y en sus frutos.”²³⁷ Dentro de la gestión de las empresas la tendencia moderna, debe hacer sentir al empleado como copropietario de la organización y un camino para conseguir esa meta podría ser la de asociar, en cuanto sea posible, el trabajo a la propiedad del capital, es decir el trabajo como título de participación, y dar vida a una rica gama de cuerpos intermedios con finalidades económicas, sociales, culturales, en Colombia, la ley establece estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.²³⁸

Dentro de estas orientaciones muchas de las teorías administrativas modernas citan, el contar con las ideas y aportes del trabajador en las decisiones gerenciales de la organización, la solución de problemas a través de programas de gestión estratégica de recursos humanos, hacen que las personas participen en la toma de decisiones que tienen que ver con su campo de trabajo, la participación en la solución de problemas puede contribuir notablemente a demostrar al personal como pueden satisfacer eficazmente sus necesidades, laborando por los objetivos de la organización; participación aplicada prudente y racionalmente por los empresarios, como una forma de autocontrol e integración en la delegación de asuntos pertinentes al círculo donde se mueve cada trabajador.²³⁹

“No resolver debidamente las inquietudes de los empleados acerca del impacto que una idea nueva pueda tener sobre su sustento puede ser costoso. Por ejemplo, cuando la gerencia de Merrill Lynch anunció sus planes para crear una nueva estrategia...sus acciones bajaron un 14% al filtrarse rumores sobre la resistencia y el conflicto interno... antes de hacer pública una idea, las compañías

²³⁶ JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1991 No. 43

²³⁷ IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. Compendio de la doctrina social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006 No. 281

²³⁸ COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Bogotá : Leyer, 2002, art. 57

²³⁹ MCGREGOR, Douglas. El aspecto humano en la empresas análisis de participación p. 127-133.

deben hacer un esfuerzo concentrado por comunicar a sus empleados que son conscientes de las amenazas implícitas en la ejecución de la idea.”²⁴⁰

8.5.3. El capital humano y el capital de trabajo

El capital de trabajo es una medida utilizada comúnmente para expresar la relación entre activos y pasivos corrientes, y mide los recursos de efectivo potenciales de una compañía que exceden sus usos de efectivo para el pago de las obligaciones corrientes, el valor del capital de trabajo que una compañía necesita para permanecer solvente varía con el tamaño de la organización y con la naturaleza de sus actividades empresariales. Un analista familiarizado con la naturaleza de las operaciones de una compañía generalmente puede determinar, a partir del valor del capital de trabajo si la compañía está en una posición financiera sólida o si presenta una tendencia a presentar dificultades financieras.²⁴¹

Dentro de las definiciones básicas del capital de trabajo hace referencia a todos aquellos recursos que requiere la empresa para operar y se relaciona con el activo corriente en la distribución del balance en la organización (efectivo, inversiones a corto plazo, cuentas por cobrar e inventarios) la determinación contable de esta capital de trabajo hace referencia a los activos corrientes de la empresa menos los pasivos corrientes, es decir el efectivo o las cuentas convertibles en corto plazo en efectivo que ya tiene la empresa después de haber cancelado sus deudas a corto plazo.

Para que una empresa pueda funcionar debe tener el dinero para poder pagar insumos, materias primas y mano de obra, allí comienza a hacerse participe la mano de obra dentro del capital de trabajo en la empresa, pero reflexionemos después de haber hecho un recorrido por las Orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia, podremos considerar la mano de obra o el mal llamado capital humano, como una pieza de producción igual que la materia prima, o por el contrario las empresas con capital de trabajo suficiente estarán en las condiciones de operar con cualquier mano de obra al igual que tener efectivo.

El capital de trabajo como el fondo que tiene la empresa para operar, no puede contar con la calidad del recurso humano simplemente por tener este fondo dispuesto para pagar mano de obra, ahora el hombre no es una pieza más del capital de trabajo ni es tampoco una cosa más como uno de los insumos de la producción, las empresas modernas deben considerar al equipo de trabajo como una ventaja competitiva siempre y cuando este recurso humano este gestionado.

²⁴⁰ CHAN KIM, W. y MAUBORGNE, Rene, La Estrategia del Océano Azul: cómo desarrollar un nuevo mercado donde la competencia no tiene ninguna importancia, Bogotá : Editorial Norma, 2005 p.195.

²⁴¹ MEIGS, Robert F. Contabilidad, Bogotá : McGraw Hill, 2000, p. 610-611

Después de muchas décadas las empresas han comenzado a cuantificar sus activos intangibles, que son aquellos que no tienen sustancia física, los ejemplos más corrientes son el goodwill, las patentes, las marcas registradas, las franquicias, los derechos de edición, los costos en investigación y desarrollo, y son todas aquellos activos que se utilizan en la operación del negocio, pero no tienen sustancia física y no son activos corrientes.... El gasto en entrenamiento de empleados, y muchas compañías los tratan como gastos de operación, pues pueden estos de manera incierta producir beneficios futuros, pero por su duración incierta estos desembolsos se llevan al gasto de operación del periodo.²⁴²

Puede desprenderse de la anterior reflexión combinada entre teoría administrativa y contable y las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia, que la cuantificación del recurso humano dentro de las empresas es el mayor valor que actualmente no se relaciona cuantitativamente como riqueza dentro de la organización, pero que es en realidad la fuente de ventaja competitiva dentro de la organización, podría entonces operar una empresa con el mismo capital que otra, pero con un equipo de personas diferente, y obtener los mismos resultados financieros. Claro que no, entonces ¿dónde está cuantificada esta diferencia que tiene que ver con el capital social fruto de la gestión de los recursos humanos dentro de la organización?

CONCLUSIONES CAPITULO I

La iglesia juega un papel importante en el desarrollo integral del ser humano, y como institución que representa a la Divina Providencia y su gran influencia en el medio, debe luchar contra las injusticias y velar por una sociedad donde se respete la dignidad de la persona, ya que relaciona la persona humana y la sociedad a la luz del Evangelio.

La iglesia se ha pronunciado a través de los tiempos frente a los aspectos sociales que atentan contra las personas, pero no ha tenido aún esa resonancia y eco que han tenido las teorías administrativas, a pesar que muchas de éstas sólo se basan en estudios realizados en una sola organización.

Lo más importante para Dios y su palabra es el ser humano, pero las personas se han convertido en el depredador más mortal para el mismo ser y para el mundo, en muchas ocasiones creyéndose el mismo Dios, lo cual es la falta más grave y desvirtuada de las enseñanzas que Dios nos ha dado.

CONCLUSIONES CAPITULO II

Vemos como la mayoría de las teorías administrativas buscan cumplir sus metas y objetivos utilizando a las personas como medios para conseguirlos, gran diferencia

²⁴² MEIGS, Robert F. Contabilidad, Bogotá : McGraw Hill, 2000, p. 390-394

frente a la Doctrina Social de la Iglesia, donde la persona es un fin en sí mismo y es centro de su actividad.

Frente a la conclusión anterior, podemos hacer la siguiente pregunta, ¿Vivimos en realidad el Evangelio de Cristo?, ¿Reconocemos que aún estamos lejos de vivir todo lo que predicamos? La verdad es que los valores culturales están amenazados, se están violando los derechos fundamentales del hombre.

Los desarrollos y avances tecnológicos han hecho del mundo de hoy un entorno en constante cambio, donde se evidencia la necesidad de romper paradigmas y caminar al mismo ritmo de los nuevos tiempos, sin perder de vista los aspectos morales, los valores, la justicia, el bien común, la caridad y la dignidad de la persona.

Dios quiere que los hombres construyan y busquen su felicidad, pero que dentro de este proyecto de vida le agraden a Él, cumpliendo con los designios y la voluntad que Dios quiere para las personas y para el mundo.

Evidenciamos claramente, cómo algunas teorías administrativas basadas en unos estudios dentro de una sola organización, generalizan el comportamiento humano para el mejoramiento de la productividad y cómo fueron difundidas y aplicadas en todo el mundo; mientras que la Iglesia, que se ha preocupado desde sus inicios por el desarrollo integral del hombre y éste ha sido sujeto y objeto de vital importancia, no ha tenido el mismo impacto y difusión que las teorías administrativas.

CONCLUSIONES CAPITULO III

La cultura del ahorro es la mejor manera de evitar que las crisis económicas den un golpe fuerte a las economías nacionales de un país, de igual manera la confianza es vital en la economía, ya que estimula la inversiones y por ende el desarrollo de un país.

En la economía de los países y del mundo entero, para su buen o mal uso, está en estrecha relación el papel que juegan los diferentes actores que intervienen en ella, ya que las instituciones pueden tener determinadas funciones, pero son las personas quienes gestionan estas organizaciones y de ellas depende en definitiva el éxito o el fracaso, el bien común o el particular, la acción ética y moral o los antivalores, etc.

La globalización ha hecho que las actividades locales, tengan repercusión en el ámbito internacional, los sistemas financieros, el Estado, el libre mercado, las instituciones al servicio del hombre, en fin una serie de actores y factores que ya no actúan solos, sino que dependen de un marco internacional que puede traer muchas oportunidades, pero también quizás muchos fracasos para los países.

Las empresas, así como los empresarios cumplen una función primordial en la economía de las personas, de una ciudad, de un país y del mundo entero; pero sólo en la medida en que se actúe con moralidad, de forma ética, es decir, bajo los preceptos de la Palabra de Dios, en esa medida, los personas lucharán por las personas como un fin, y no por las instituciones y aspectos particulares; pensando en el bien común, en la distribución de la riqueza de una forma más equitativa y propendiendo por reducir la brecha entre ricos y pobres. Así conseguiremos un mundo mejor, sólo si nos concientizamos de la realidad que vivimos y pensamos en los demás antes que en sí mismos.

CONCLUSIONES CAPITULO IV

Los empresarios deben reconocer que el valor de las personas está en sus conocimientos, disponibilidad a establecer relaciones, creatividad, en su carácter emprendedor, en la capacidad de afrontar conscientemente las relaciones con las demás personas y con ellas mismas.

Si a principios del siglo XX el principal factor producción era la tenencia de la tierra y posteriormente fue el tener bienes de producción y maquinaria, hoy en día el factor principal, son las personas, su conocimiento, su capacidad y competencias laborales, y su entusiasmo de colaboración a los demás; la experiencia del trabajo de los hombres constituye un importante activo, que debe ser valorado y retribuido de una manera justa y equitativa, pues esa experiencia solo se logra con el correr de los años y la entrega de la vida día a día, en el logro de unos objetivos personales, y su alineación con los objetivos de la organización. Los empresarios deben orientar su visión de futuro, sus sueños y sus utopías, su planeación estratégica, con una perspectiva racional y científica del mundo, sin alejarse de la realidad de los mercados, la pobreza y los sistemas económicos, pero encaminada hacia la búsqueda del bien común, la solidaridad, la dignidad y respeto de las personas y para este caso el de sus trabajadores. En 1966 el Concilio Vaticano II inculcó el respeto al hombre, de forma que cada persona sin excepción, debe considerar al prójimo como otro yo, cuidando en primer lugar de su vida y de los medios necesarios para vivirla dignamente, y luego servir a todos los hombres con eficacia.²⁴³

La empresa caminará hacia el logro de sus objetivos estratégicos, en la medida que los unan con la realidad del entorno, cuando sale de ella misma y se aproxima al encuentro de las personas, sus trabajadores y con el entorno la sociedad en general. “El respeto y la defensa de la dignidad de la persona, es el centro de los

²⁴³ CONCILIO VATICANO II. Constitución pastoral. Gaudium et spes, 27 (1966)

procesos de desarrollo social científico y cultural tanto para las presentes como para las futuras generaciones.”²⁴⁴

La pieza de la máquina que en otra época era el trabajador, es ahora la pieza esencial que debe estar completa en su significado de vida para rendir en el trabajo. Esto se refiere a que por medio del trabajo el hombre pueda cumplir con su sentido de vida que gira en torno a las relaciones con la familia, el descanso, las relaciones laborales, y la sociedad que lo rodea.

No importan solo la sagacidad, el conocimiento, la preparación y la experiencia, sino como nos manejamos con nosotros mismos y con los demás. Debemos cultivar las habilidades sociales, las relaciones interpersonales, la inteligencia emocional, el saber relacionarse y crear tejido social con las personas que nos rodean.

CONCLUSIONES CAPITULO V

Los empresarios deben procurar mantener la racionalidad, defender los derechos de los trabajadores, y combatir el desempleo generando políticas dentro de la organización que permitan el mejor equilibrio entre los objetivos misionales de la empresa y las orientaciones de la Doctrina Social. Su gestión y sus políticas deben estar encaminadas al objeto social de la empresa, pero siempre cimentadas con las siguientes orientaciones:

- Combatir con políticas los altos índices de desempleo,
- Modernizar los sistemas de instrucción y facilitar el acceso a la información y a la educación de los hombres para que puedan acceder al mercado de trabajo especialmente a los jóvenes.
- Sus políticas empresariales deben estar encaminadas a no permitir la exclusión social de ninguna manera
- Luchar por el derecho al trabajo de las mujeres, los trabajadores menos especializados, los minusválidos, los inmigrantes, los ex-reclusos, los analfabetos, personas todas que encuentran mayores dificultades en la búsqueda de una colocación en el mundo del trabajo.
- Combatir las formas de trabajo informal, el trabajo infantil, el trabajo mal remunerado, o la explotación en el trabajo.

²⁴⁴ UNIVERSIDAD DE LA SALLE. PEUL Horizonte de Sentido 4.4 El desarrollo Humano Integral y Sustentable.

- No diseñar estrategias modernas que se alineen con formas sutiles de explotación: y acercar a la familia al trabajo, en defensa del tiempo que debe compartir el trabajador con sus seres queridos. Por el contrario diseñar nuevas formas de trabajo que permitan combatir la explotación y aseguren al trabajador el sustento digno, por ejemplo el teletrabajo.
- Dentro de los objetivos de la organización deben estar siempre la formación y capacitación para que los empleados tengan la posibilidad de adquirir los conocimientos básicos, expresar su creatividad y desarrollar sus capacidades; permitir entrar en una red de conocimientos y de intercomunicaciones que les permita ver apreciadas y utilizadas sus cualidades.

9. MARCO CONCEPTUAL

Doctrina: Enseñanza que se da para instrucción de alguien. Conjunto de ideas u opiniones religiosas, filosóficas, políticas, etc., sustentadas por una persona o grupo.

Encíclica: carta escrita en Latín, que dirige el Papa a todos sus obispos, a fin de condenar alguna creencia religiosa o política, o para aconsejar al clero, así como al mundo católico en conjunto (algunas veces al de una sola nación), cómo actuar respecto a alguna situación o cuestión particular²⁴⁵.

Encíclica. Der. Can. Carta o misiva dirigida por le Romano Pontífice a todo los obispos del orbe católico. Esta clase de letras apostólicas tiene por objeto dar a conocer la situación especial de la sociedad cristiana, las ideas, teorías y sistemas que a juicio de la Santa Sede son atentatorias a la fe religiosa, y a veces, a los conflictos que amenazan la paz o tranquilidad del Estado. –Las encíclicas como ha dicho un canonista contemporáneo, ha sido siempre la expresión de las necesidades sociales y el antídoto contra el veneno que se ha pretendido inocular en las entrañas de la sociedad; así es que basta estudiar con reflexión y detenimiento cualquiera de ellas para comprender el estado de la iglesia o de los gobiernos seculares en aquella época, de tal suerte que la historia de estos notables documentos es la historia verdadera de la humanidad. Por regla general, el carácter que ofrecen las cartas-circulares de que se trata, es el de un saludable aviso o prevención contra un riesgo futuro, y en tales casos, el pontífice procede como potestad paterna o tutelar de los fieles, a los cuales procura preservar en tiempo oportuno de los peligros que les amenazan. Al aviso acompaña el medio o consejo prudente para alejar los daños vislumbrados pidiéndose en la encíclica también la cooperación de los prelados, autoridades y fieles todos para que cada uno, dentro de la respectiva esfera de acción y atribuciones, facilite a medida de

²⁴⁵ PIKE, E. Royston. Diccionario de religiones. MÉXICO : Fondo De Cultura Económica, 1960

sus fuerzas la ejecución de los propósitos de la Santa Sede. (Enciclopedia universal ilustrada ESPASA CALPE).

Desarrollo económico: proceso de crecimiento de una economía caracterizado por innovaciones tecnológicas, aumentos en la productividad y cambios sociales que suele ir acompañado por un mejor reparto de la renta y riqueza.

Dogma: término generalmente aplicado a doctrinas religiosas que son aceptadas con independencia de la razón o la evidencia y que usualmente están basadas en la autoridad escritural o en la eclesiástica. Actualmente el término es usado peyorativamente, puesto que legitima no sólo la creencia injustificada por la razón, sino también la intolerancia; por ejemplo, el castigo de la creencia falsa²⁴⁶.

Recurso humano: En la administración de empresas, se denomina recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización.

Relaciones Laborales: La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal, empresario o capitalista.

Ventaja competitiva: “no se puede entender la ventaja competitiva si se examina la empresa en su conjunto. La ventaja nace de muchas actividades discretas que ejecuta al diseñar, fabricar, comercializar, entregar y apoyar su producto. Cada una de ellas contribuye a su posición relativa en costos y sienta las bases de la diferenciación”²⁴⁷.

Globalización: Integración a nivel mundial de los mercados financieros y de la economía en general²⁴⁸.

Desarrollo Sostenible: es aquel desarrollo que no compromete la habilidad de las generaciones futuras de cumplir con sus necesidades, mientras cumple con las nuestras.

²⁴⁶ ENCICLOPEDIA OXFORD DE FILOSOFÍA. Madrid. TECNOS, 2001

²⁴⁷ PORTER. Michael E. Ventaja Competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior. México. CONTINENTAL, 2003

²⁴⁸ DICCIONARIO DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS. Madrid : Espasa Calpè, 1999

Sostenibilidad social: cuando costos y beneficios son distribuidos de manera adecuada, tanto en el total de la población actual (equidad intra-generacional) como con la población futura (equidad intergeneracional). Aunque ambas cosas sean en apariencia contradictorias a corto plazo, a la larga y por sus interdependencias, se convierten en una obligación.

PHVA (Planificar, Hacer o Ejecutar, Verificar y Actuar). Este ciclo refleja un mecanismo de evolución para la mejora continua. La planificación es simplemente la determinación de la secuencia de actividades necesarias para alcanzar los resultados deseados. Hacer es el acto de implantación del plan²⁴⁹.

10. METODO

La presente investigación es de tipo descriptiva por que se concluirá con la extracción y análisis de las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia, en el manejo del recurso Humano Organizacional y las relaciones laborales.

La ventaja de este tipo de estudio es que deja el inicio de la línea de investigación para ser aplicado a todos sectores económicos y empresariales y para seguir con otro tipo de investigaciones de comportamientos empresariales y de estrategias Gerenciales que permitan desarrollar la aplicación del resultado. Se abren caminos dentro de la línea de Investigación propuesta por la Coordinación de Desarrollo Empresarial Solidario de la Maestría de Administración de la Universidad de la Salle.

La presente investigación comenzará por identificar los pronunciamientos de la Iglesia en la cuestión social, pronunciamientos que ha realizado por medio de encíclicas a partir del Papa León XIII, hasta nuestros días; en cada una de ellas la iglesia se expresa sobre las necesidades sociales de todos los hombres y hace referencia a los peligros en que puede incurrir la humanidad, y orientan en el deber ser del comportamiento de los fieles, por esto de esas orientaciones generales se extraerán las que tienen que ver directamente con el manejo de los recursos humanos y las relaciones laborales en las organizaciones.

Al diseminar esta información, permitirá construir una marco de orientación de la iglesia, específica en el tema, analizarla, colocarla en lenguaje empresarial y compararlas con las tendencias administrativas, para brindar un documento de trabajo para continuar la línea de investigación del MBA de la Universidad de La Salle.

²⁴⁹ ACOSTA Maria T. Foro. Fundamentos de la calidad: Deming y el Ciclo PHVA. Universidad Yacambu En: http://es.geocities.com/mayte23112002/gem/foro_gerencia_calidad.htm

BIBLIOGRAFÍA

ABARCA, Nureya. Inteligencia emocional en el liderazgo. Chile : Editorial El Mercurio - Aguilar, 2002

ABURDENE, Patricia. Megatendencias 2010 : el surgimiento del capitalismo consciente. Bogotá : Grupo Editorial Norma, 2006

ACOSTA Maria T. Foro Fundamentos de la calidad: Deming y el Ciclo PHVA. Universidad Yacambu [citado el 20 oct. 2008] En: http://es.geocities.com/mayte23112002/gem/foro_gerencia_calidad.htm

BANCO MUNDIAL. "Quienes somos" [consultado 10 ago. 2008]. Disponible En: <http://web.worldbank.org/wbsite/external/bancomundial/quienessomos>

CARDENAL SODANO, Secretario de Estado. Carta de Presentación del Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia No.3: Vaticano 2004.

Catecismo de la Iglesia Católica. Bogotá : Asociación de Editores del Catecismo, 1999

CHAN KIM, W. y MAUBORGNE, Rene, La Estrategia del Océano Azul: cómo desarrollar un nuevo mercado donde la competencia no tiene ninguna importancia, Bogotá : Editorial Norma, 2005

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos, Bogotá : McGraw Hill, 1998

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. México : McGraw Hill, 2006

CHOSSUDOVSKY, Michel. Globalización de la pobreza y nuevo orden mundial. Siglo XXI Editores, México : 2002

CLAVIJO, Sergio. Mercado de capitales : Impacto de la crisis financiera internacional. En : ENFOQUE. Edición No.29 (8 nov. 2008)

CONFERENCIA EPISSCOPAL CASTELLANA Trad. Código del derecho canónico, Madrid : Editorial Católica, 1983. Canon 747, No. 2

COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Bogotá : Leyer, 2002

DEMING, W. Edwards. Calidad, productividad y competitividad : la salida de la crisis. Madrid : Diaz de Santos S.A., 1989

- DICCIONARIO DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS. Madrid : Espasa Calpè, 1999
- DOLAN, Simon y otros. La gestión de los recursos humanos : preparando profesionales para el siglo XXI, Madrid : McGraw Hill, 2003
- DRUCKER, Peter Ferdinand. Una nueva dimensión de la administración: decisiones actuales que afectarán el futuro. Bogotá : Norma, 1987
- DUEÑAS RODRÍGUEZ, Francisco Armando. La moral cristiana. [En línea]. [consultado 14 nov. 2008]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos6/mocri/mocri.shtml>
- EL TIEMPO. G20 plantea reforma a los mercados. Domingo 16 de noviembre de 2008 Económicas 1-15
- ENCICLOPEDIA OXFORD DE FILOSOFÍA. Madrid. TECNOS, 2001
- GÉLINIER, Octave. La nueva economía del siglo XXI: las 28 reglas de juego. México : PAIDOS, 2001
- GÉLINIER, Octave. La nueva economía del siglo XXI: las 28 reglas del juego, libertad, equidad y solidaridad, México : PAIDOS, 2001
- GOLEMAN, Daniel. La inteligencia emocional. Barcelona : Ediciones B., 2004
- HAMBURGER FERNÁNDEZ, Álvaro Andrés. Humanización de la empresa : Hacia una ética aplicada en las organizaciones. Bogotá : Editorial Bonaventuriana, 2008
- IGLESIA CATÓLICA. PONTIFICIO CONSEJO "JUSTICIA Y PAZ". Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia. Bogotá : Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006
- IGLESIA CATOLICA. Papa (1963-1978 : Pablo VI) Populorum progressio : carta encíclica. Santa Fe de Bogota : Paulinas, 1998
- IGLESIA CATÓLICA. Papa (1963-1978 : Pablo VI). Evangelii Nuntiandi : exhortación apostólica al episcopado, al clero y a los fieles de toda la iglesia a cerca de la evangelización del mundo contemporáneo. México : Librería Parroquial , 1992
- IGLESIA CATÓLICA. Papa (1878-1903 : León XIII). Rerum novarum : carta encíclica. Santa Fe de Bogota : Paulinas, 1996

JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Laborem Exercens : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1981

JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Centesimus Annus : carta encíclica. Bogotá : Paulinas, 1993

JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. La preocupación social de la iglesia : carta encíclica Sollicitudo rei sociales. Madrid : B.A.C., 1988 2ed.

JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Discurso a la Pontificia Academia de las Ciencias Sociales (25 de abril de 1997), 6: AAS 90 (1998) 141-142

JUAN PABLO II, Papa, 1920-2005. Discurso inaugural de la III Asamblea del Episcopado Latinoamericano. Puebla 1979.

KATZ, Robert. Desarrollo de habilidades gerenciales. [En línea]. http://www.google.com.co/search?hl=es&q=%22Robert+Katz%22+y+habilidades&meta=lr%3Dlang_es [citado el 24 sept. 2008]

La Biblia : Dios habla hoy. Bogotá : Sociedades Bíblicas Unidas, 1987

LOUIS, Evely. Espiritualidad de los laicos, Bogotá : Ediciones Sígueme, 1980

MASLOW, Abraham Harold. El management según Maslow : una visión humanista para la empresa de hoy. Barcelona : Editorial Paidós Ibérica, 2005

MAX-NEEF, Manfred. Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro, Medellín : CEPAR 1997

MAYOR MORA, Alberto. Ética, trabajo y productividad en Antioquia: Una interpretación sociológica sobre la influencia de la Escuela Nacional de Minas en la vida, costumbres e industrialización regionales. Bogotá : EDICIONES TERCER MUNDO, 1984

McGREGOR, Douglas, El aspecto humano en las empresas, México : Editorial Diana, 1969

MEIGS, Robert F. Contabilidad, Bogotá : McGraw Hill, 2000

MERRILL, Harwood F. Clásicos en administración, México : Limusa, 1994

MICHAELS, Edward, HANDFIELD-JONES, Helen. La guerra por el talento : principios para atraer, desarrollar y atraer gerentes altamente talentosos, Bogotá : Grupo Editorial Norma, 2003

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Manual del Inspector de Trabajo. Bogotá : Cargraphics S.A., 2005

O'CONNOR, Roderick F. La gerencia humanizada. México : Editorial Stella, 1976

OHMAE, Kenichi. El próximo escenario global: desafíos y oportunidades en un mundo sin fronteras. Bogotá : Grupo Editorial Norma, 2005

ORMAETXEA, José María. El trabajo asociado ante la globalización. Ponencia en Mondragón Corporación Cooperativa. el 29 de junio de 2005

OSPINA, Jaime Greiffenstein. El ejecutivo modelo. [En línea]. [consultado 15 sept. 2008]. Disponible en: <http://www.bolivia.com/noticias/autonoticias/detallenoticia10676.asp>

OUCHI, William. La teoría Z: cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. Bogotá : Fondo Educativo Interamericano, 1982

PABLO VI, Papa, 1476-1559. Gaudium et Spes sobre la Iglesia y el mundo de hoy. Bogotá : Ediciones Paulinas, 1987

PETERS, Thomas J., WATERMAN, Robert H. En busca de la excelencia : experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos, Barcelona : Grupo Editorial Norma, 1997

PIKE, E. Royston. Diccionario de religiones. MÉXICO : Fondo De Cultura Económica, 1960

PÍO XI, Papa, 1857-1939. Quadragesimo anno : carta encíclica. Santafe de Bogota : Paulinas, 1994

POLANYI, Karl. La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo. México : Fondo De Cultura Económica, 2000

PONTIFICIO CONSEJO "JUSTICIA Y PAZ". Agenda social: colección de textos del magisterio. Bogotá : CELAM, 2001

PORTER, Michael E. Estrategia y ventaja competitiva. Barcelona : Deusto, 2006

PORTER. Michael E. Ventaja Competitiva : Creación y sostenimiento de un desempeño superior. México : CONTINENTAL, 2003

República de Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Nueva cultura de las relaciones laborales, Utopía y Desafíos, Bogotá : Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996

Revista Dinero, Junio 08 de 2007 No. 279 p.12 Sección CONFIDENCIALES
RUBIANO SÁENZ, Monseñor Pedro. Líneas de acción y perspectivas de cambio. En: revista Documentación No. 115

SECRETARIADO NACIONAL DE PASTORAL SOCIAL DE COLOMBIA.
Compromiso sociopolítico del cristiano. Bogotá : S.N.P.S, 1989

SENA. Gestión del talento humano por competencias : clave para la competitividad de las empresas. Conclusiones del Seminario Internacional, realizado el 17 y 18 de noviembre de 2005, Universidad de la Salle,

SENGE, Peter M. La quinta disciplina: como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Buenos Aires : Granica, 2006

SMITH, Adam. La teoría de los sentimientos morales, Madrid, Alianza : 1997

STIGLITZ, Joseph E. El malestar en la globalización. Madrid : Punto de Lectura, 2004

STONER, James A. F. Administración. México : Prentice Hall Hispanoamericana, 1996

SUNKEL, Osvaldo. Sustentabilidad ambiental del crecimiento económico chileno. Chile : Universidad de Chile, 1996

TOFFLER. Alvin. La tercera ola. Barcelona : Plaza y Janes, 1980

TRELLES ARAUJO, Gustavo. "El modelo burocrático de Weber". [En línea] (2001). [consultado 15 agosto. 2008]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml>

UNIVERSIDAD DE LA SALLE, Proyecto Educativo Universitario Lasallista PEUL, Bogotá : Ediciones Unisalle, 2007

VALLE CABRERA, Ramón J. La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos, Edit. Pearson, 2006, Madrid

WERTHER Jr. William B., DAVIS Heith. Administración de personal y recursos humanos, Editorial. México : McGraw Hill, 1995

WIKIPEDIA. Mapa estratégico [en línea]. http://es.wikipedia.org/wiki/Mapa_estrat%C3%A9gico [citado el 24 de octubre 2005]

WIKIPEDIA. Elton Mayo. [en línea]. www.es.wikipedia.org/wiki/Elton_Mayo [citado el 03 oct. 2008]

WIKIPEDIA. Empresa. [En línea]. <http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa> [citado el 01 nov. 2008]