



**Instituto de Dirección y
Organización de Empresa**

Núm. 369

EL FACTOR TRABAJO, RECURSO PRIVILEGIADO

**Dimensión Técnico-Productiva y
Dimensión Humana**

**"THE WORK FACTOR, A PRIVILEGED RESOURCE"
The technical-productive dimension
and the human dimension**

Prof. Dr. Santiago García Echevarría



**CONFERENCIAS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN DEL INSTITUTO DE
DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS /Núm. 369
DIRECTOR: Prof. Dr. SANTIAGO GARCÍA ECHEVARRÍA**

EL FACTOR TRABAJO, RECURSO PRIVILEGIADO

Dimensión Técnico-Productiva y Dimensión Humana

"THE WORK FACTOR. A PRIVILEGED RESOURCE"

The technical-productive dimension and the human dimension

Prof. Dr. Santiago García Echevarría
Universidad de Alcalá

Alcalá de Henares, Diciembre 2014

Autor/Author: Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Resumen:

"El factor trabajo, recurso privilegiado"
Dimensión Técnico-Productiva y Dimensión Humana

El "Trabajo" constituye la base del desarrollo de la persona y de la Sociedad. Por un lado implica el desarrollo de los "potenciales" de las personas, sus "competencias" y, por otro lado, es la base de la propia "dimensión social" de la persona.

Sin esta "dimensión social" innata de la persona no tiene lugar la "cooperación" de la persona para contribuir, compartir sus "competencias" y, consiguientemente no hay desarrollo integral de la persona. La dimensión societaria del "Trabajo" constituye el fundamento de la Sociedad y del Ordenamiento Económico-Social. Y esta dimensión societaria es la que se ha perdido, se ha debilitado en el contexto actual de nuestra Sociedad. La crisis financiero-económica ha incidido claramente en el "Trabajo" tanto a nivel personal como Societario y la Ciencia Económica tiene serias dificultades para dar una respuesta. La pérdida de la dimensión Societaria del "Trabajo", el "Trabajo sin la persona" en la economía, tanto en la Ciencia como en la Praxis, le inhabilita para dar respuesta alguna más allá de elementos especulativos.

En esta aportación se analiza el factor "Trabajo" bajo tres dimensiones en el marco ético económico: la dimensión técnico-tecnológica, la dimensión económico-social y la dimensión corporativo-organizativa en el impacto de estas dimensiones en el desarrollo de la persona. Solamente en una orientación Societaria del "Trabajo", en una orientación el desarrollo de la persona se puede acometer hoy y en futuro inmediato el proceso de cambio que se precisa.

Palabras Clave: Trabajo, fines de la economía, tecnología, desarrollo de la persona, dimensión económico-social del Trabajo, la dimensión técnico-tecnológica del trabajo, la dimensión corporativo-organizativa del trabajo, potenciales, dimensión social, cooperación, globalización, Ordenamiento económico-social, "competencias".

Abstract:

"The work factor, a privileged resource"
The technical-productive dimension and the human dimension

Work is the basis of both the individual's and Society's development. On the one hand, work involves the development of the individual's *potentials* and competences, while on the other it is the very basis of the individual's *social dimension*.

Without the individual's innate *social dimension*, cooperation does not exist – the individual cannot contribute or share his or her competences and consequently cannot develop integrally. *Work's* societal dimension is fundamental to Society and to the Socio-Economic Order. And it is this societal dimension that has been lost, has been weakened, within our Society's current context. The financial and economic crisis has clearly had an impact upon *Work* at an individual and societal level while Economic Science is hard-pressed to give a response. The loss of the Societal dimension of *Work*, of *work without the person* in society, Science and in Praxis, means that any response, beyond the speculative, is impossible.

This contribution analyses the *Work* factor in three dimensions of the economical-ethical framework: the technical-technological dimension; the socio-economic dimension and the cooperative-organisational dimension and their impact upon the development of the individual. The necessary process of change can only be undertaken today and in the near future if there exists a societal orientation of *Work* within an orientation of individual development.

Key Words: Work, the Economy's ends, technology, individual development, socio-economic dimension of Work, the technical-technological dimension of work, the cooperative-organisational dimension of work, potentials, social dimension, cooperation, globalisation, Socio-Economic Order, competences.

Clasificación / Classification: JEL M14, M12, J20, J08, J21

Consejo de Redacción:

Santiago García Echevarría (Director)
María Teresa del Val Núñez (Coordinación)
Eugenio Recio Figueiras

Secretaría y Administración:

I.D.O.E.

Instituto de Dirección y Organización de Empresas
© Prof. Dr. Santiago García Echevarría
Dirección del I.D.O.E.: Plaza de la Victoria, s/n
28802 – Alcalá de Henares
MADRID – ESPAÑA
Teléfono: 91.885.42.00
Fax: 91.885.51.57

E-mail: ido@uah.es <http://www.idoe-uah.es>

ISBN: 978-84-8187-232-3

M-34839-2014

ÍNDICE

Página

I.	A MODO DE INTRODUCCIÓN: PUNTO DE PARTIDA	5
II.	PARTE PRIMERA: CONSIDERACIONES PREVIAS: LA PERSONA EN LA ECONOMÍA Y EN LA SOCIEDAD.....	7
	1. La dimensión societaria de la economía y sus "fines"	7
	2. El desarrollo integral de la persona: clave del desarrollo económico	10
	3. La persona en el entramado técnico-económico societario	13
III.	PARTE SEGUNDA: LA DIMENSIÓN TECNO-TECNOLÓGICA DE LA PERSONA EN EL TRABAJO	15
	1. Incidencia de la tecnología en los procesos productivos	15
	2. Exigencias que plantea la tecnología al desarrollo de las personas	17
	3. Impacto en el desarrollo de los potenciales de la persona: respuesta en el Proceso globalizador	19
IV.	PARTE TERCERA: LA DIMENSIÓN ECONÓMICO-SOCIAL DEL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE LA PERSONA.....	21
	1. Articulación del trabajo en el contexto económico-social	21
	2. Criterios económicos en la dimensión social (societaria) de los mismos	23
	3. Impacto de las leyes reguladoras del trabajo en el desarrollo de la persona	25
V.	PARTE CUARTA: LA DIMENSIÓN CORPORATIVA Y ORGANIZATIVA DEL TRABAJO: CONSECUENCIAS PARA EL DESARROLLO DE LA PERSONA, DE LA ECONOMÍA Y DE LA SOCIEDAD	26
	1. La dimensión corporativa del trabajo en un contexto técnico-económico y humano	26
	2. Exigencias a los procesos organizativos y directivos para la eficiencia económica y el desarrollo de la persona	29
	3. Impacto normativo de la regulación del trabajo y de las exigencias de la persona y de la empresa	30
VI.	PARTE QUINTA: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	31
VII.	BIBLIOGRAFÍA	3

EL FACTOR TRABAJO, RECURSO PRIVILEGIADO

Dimensión Técnico-Productiva y Dimensión Humana

Prof. Dr. Santiago García Echevarría
Universidad de Alcalá

A MODO DE INTRODUCCIÓN: PUNTO DE PARTIDA

El "*trabajo*" constituye la clave de nuestra Sociedad moderna. Siempre ha constituido uno de los principales elementos determinantes de la configuración societaria. Sin embargo, en la actual crisis financiera y económica constituye, por un lado, la clave fundamental de la crisis económica, pero, por otro lado, constituye el problema que tiene la economía como Ciencia y como praxis de difícil respuesta. Por ello la afirmación de Utz conceptualiza de forma unívoca lo que significa el "*trabajo*" como punto de partida de una realidad humana:

"El trabajo debe permanecer inmanente a la persona y solo bajo esta perspectiva debe ser valorado... de esta forma el trabajo se ha convertido en cuanto tal en la primera necesidad humana"¹.

Se trata, por consiguiente, de una *Institución Societaria* clave en el desarrollo de la persona, pero, al propio tiempo, constituye también la base del desarrollo socio-económico de una Sociedad. Sin una integración societaria del "*Trabajo*" en una Sociedad moderna no se puede realizar su desarrollo. Es por lo que hoy constituye precisamente la asignatura pendiente como consecuencia, precisamente, de la pérdida de esa dimensión societaria del "*Trabajo*". Para Utz "...*la integración del trabajo en una economía industrial caracterizada por la división de trabajo debe considerar la indivisibilidad entre el factor de producción "trabajo" y el ser moral del hombre, incluso, en última instancia, para el bien de la propia economía*"².

Esta valoración refleja la conexión entre la economía y la ética, el proceso integrador de la persona no solo en los ámbitos de la coordinación económica, sino en el contexto de la Sociedad.

Lo que, se plantea de manera muy significativa, en el texto del actual Pontífice en su Exhortación al señalar "...*con la exclusión (de la persona) queda afectada en su misma raíz la pertenencia a la Sociedad en la que vive, pues ya no se está en ella abajo, en la periferia, o sin poder, sino que se está fuera*"³.

El problema de la *exclusión* en las diferentes fases de la vida de la persona implica su "*marginación*", como sucede en personas mayores que no encuentran aceptación o de jóvenes buscando trabajo, lo que genera un serio problema tanto en el desarrollo de las personas como también en el desarrollo de la Sociedad.

¹ Utz, A. F. (1998), "Ética Económica", ob. cit., p.114

² Utz, A.F., (1998), "Ética Económica", ob. cit., p.116

³ Exhortación Apostólica...", ob. cit., ap.53

Pero esta interpretación coincide con las referencias básicas para la propia *interpretación económica* del "Trabajo" en los términos del papel de la

- Persona y de su desarrollo
- Competitividad, "competencias" que definen su desarrollo

Para que pueda desarrollarse una economía ésta debe ser competitiva, ofrecer productos y servicios de forma que vayan más allá del propio "sistema de precios", por muy relevante que éste sea en el mecanismo de mercado. Sin "competencia" no hay economía que configure el *desarrollo de la persona*, no hay desarrollo de sus "competencias", de sus "potenciales" que son los que confirman su desarrollo personal, con su contribución a las Instituciones y a la Sociedad. La *pertenencia* a la Sociedad es clave para aunar "Trabajo", competencia y desarrollo personal. La "marginación" de la persona lo hace imposible. Y la competitividad es el resultado del desarrollo de la persona y de la coordinación de la acción de la misma en las Instituciones.

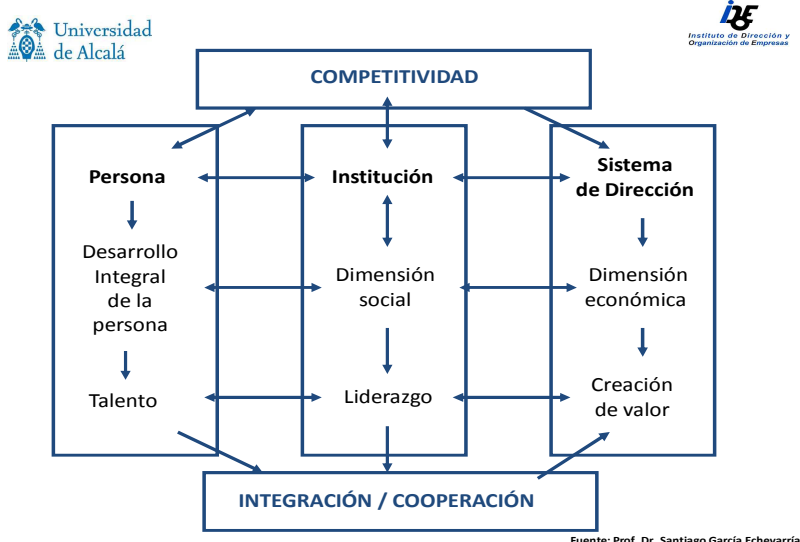


Figura 1. Competitividad

Las claves de la competitividad, como base del crecimiento económico y consecuentemente de la acción del "Trabajo", son tres:

- La Persona, su desarrollo de "competencias"
- La Institución, como comunidad de personas configuradoras de los procesos económicos y sociales
- El Sistema de dirección, la dimensión organizativa de los procesos económico-sociales

Y sin el desarrollo de la persona no hay desarrollo de su "dimensión social" y sin la cual no hay "eficiencia" en los procesos de *coordinación económica*. "(dimensión económica)" que permita la *creación de valor*. No hay economía sin las personas, pero éstas precisan de la *Institución coordinadora* que afecta tanto al propio *Ordenamiento Económico-Societario* como al *Ordenamiento Laboral*. Y el lugar del desarrollo de la persona es relevante en la empresa, en las diversas Instituciones en las que se realizan los procesos de disposición de las "competencias" de las personas en un uso eficiente de los recursos escasos.

Por lo que el "Trabajo" viene determinado por la integración de las diversas dimensiones que configuran el "factor trabajo, tanto desde las perspectivas técnico-tecnológicas como sociales y humanas. Ambos elementos se reflejan en el gráfico siguiente:



Fuente: Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Figura 2 Entramado determinante del trabajo

Desde la *Dimensión Societaria, el Ordenamiento Económico-Societario*, en un primer término, ya que en él tiene que verse interpretada correctamente la economía como la coordinación de los potenciales disponibles para luego poder desarrollarlos, por una parte, en su *dimensión técnico-tecnológica* y, por otra parte en su *dimensión económico-social* con el fin de aunar eficientemente ambas dimensiones en el *contexto corporativo-organizativo* de la Institución. Aquí es donde tienen lugar los procesos del "Trabajo" y donde, por lo tanto, se realiza la utilización de las capacidades humanas disponibles, donde se desarrolla en una parte relevante la persona. Lo que va más allá de la mera dimensión instrumental del "mercado de trabajo".

PARTE PRIMERA: CONSIDERACIONES PREVIAS: LA PERSONA EN LA ECONOMÍA Y EN LA SOCIEDAD

1. La dimensión societaria de la economía y sus "fines"

Hablar de la dimensión societaria de la economía implica hablar necesariamente de "valores". En el debate científico positivista se ha rechazado la inclusión de los "valores" sustituyendo a la "persona real" por un perfil "instrumentalista de la persona": el *homo economicus* que asume un perfil concreto de un "comportamiento racional" que no asumen un "sistema de valores" y, por lo tanto, no es real, no corresponde a la realidad Societaria. Se trata de la economía "sin la persona real", lo que implica una interpretación de la economía "instrumental", analizando, modelizando, los comportamientos de cada uno de los instrumentos económicos y de las relaciones entre ellos "sin la persona": se trata del análisis de la dimensión puramente económica de los recursos y capacidades. La acción de la persona se reduce a un esquema determinado por la maximización de su utilidad.

Lo cual implica que "esta" economía solo se asumen determinados "fines" que se manifiestan en la "maximización de la utilidad" de los recursos utilizados para la persona definida como "homo economicus", con lo que significa esta dimensión utilitarista de la economía que abona de manera muy significativa una crisis como la actual. No se fijan los "fines" de la economía, sino que se articulan modelos instrumentales de la economía que recogen esa "racionalidad", en una interpretación muy singular de la "racionalidad", ajena a la "racionalidad real".

Por lo tanto nos encontramos ante dos interpretaciones económicas:

- Por un lado, "la *instrumental cortoplacista*" que se analizan en la construcción de modelos que establecen los instrumentos y sus interdependencias que recogen el comportamiento, los recursos y las relaciones entre ellos desde el punto de vista de esa "maximización racional", de un "fin" instrumental.
- Pero, la economía depende, en primer lugar, de los "fines" que se persiguen con la misma en una Sociedad. Aquí está la clave de la "función de preferencia" como señala Utz: "el objetivo de la economía es satisfacer las necesidades individuales y colectivas de todos los miembros de una Sociedad para lograr el desarrollo humano, esto es, el "bien común"⁴
- Pero la misma interpretación se manifiesta como necesidad desde el punto de vista empresarial. La afirmación del que fue Presidente del BDI, de la Federación Empresarial Alemana señala: "Yo me declaro a favor de la afirmación de que la finalidad de la economía no está en la misma economía, sino en su contribución humana y societaria. Por eso el mercado es un instrumento regulador, no es un fin en sí mismo"⁵.

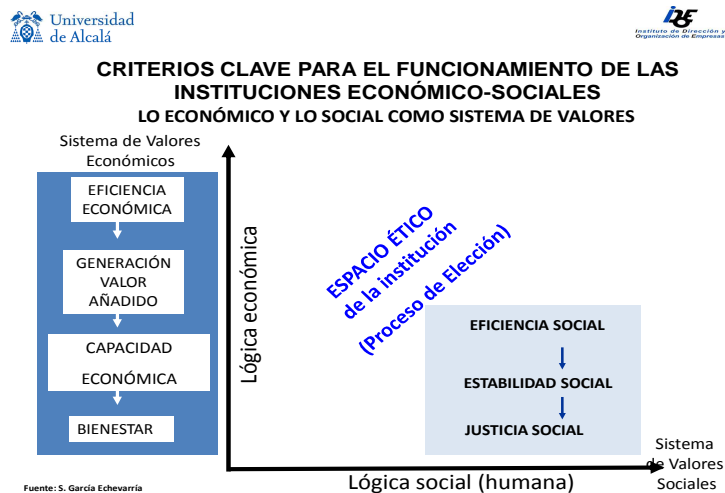


Figura 3. Espacio Ético de la Economía

⁴ Utz, A. F. (1998), "Ética Económica", ob. cit., p.26

⁵ Keitel, H. (2007), "Declaración a favor...", ob. cit., p.3

Consiguientemente los "fines" determinan la *racionalidad económica* en una amplia medida, pero estos "fines" suponen la admisión del "sistema de valores" en el contexto tanto científico como práctico. Es por lo que Müller-Armack señaló ya en su día que "los valores son propiedades inherentes a la existencia humana y a la existencia de una jerarquía de valores que no puede seguir siendo omitida en el análisis científico"⁶ Quiere decir que los "sistemas de valores" son elementos constituyentes de la conceptualización de la economía y de la "dimensión societaria" de la misma, reflejo de la acción de la persona. Gráficamente pueden representarse los "valores económicos", por un lado, y los "valores societarios" por el otro en los procesos de la "coordinación económica" con sus más amplias posibilidades de elección.

La conceptualización de la economía es una *conceptualización espacial* que define las distintas alternativas existentes en lo que es el uso eficiente de los recursos conforme a la dimensión económica y social de los mismos. Hay un espacio ético-económico en el que se plantean múltiples alternativas posibles dentro de las cuales la persona decide la elección en función de su *jerarquización de valores, sus preferencias*. De ahí el problema del análisis económico y la crítica, al mismo tiempo, de distintas personalidades como Stiglitz⁷, Phelps⁸, etc. de que la economía tal como se está conceptualizando no es la alternativa correcta. Hay que buscar alternativas y existen alternativas para dar una solución correcta a la misma.⁹

La realidad económica viene definida, por un lado, por la *dimensión económica*, recursos y capacidades, tal como puede apreciarse en el gráfico número 3, pero por otro lado, la configura la "dimensión societaria", los "sistemas de valores societarios". Los recursos y las capacidades disponibles, por su parte, plantean un potencial en su racionalidad económica, pero esa economía tiene lugar dentro de un Ordenamiento Societario en el que existen "valores" que definen las normas que deciden sobre el uso que se realizan de esos recursos y capacidades disponibles dentro de ese marco del "sistema de valores". Dentro de este sistema ético-económico se desenvuelve la economía y este proceso define la "racionalidad integral" de la economía. La "realidad económica" no es el mero análisis de recursos y capacidades, sino el resultado del uso de esos recursos desde el contexto del Ordenamiento Societario, que establece los "fines".



Figura 4. Realidad Económica

⁶ Müller-Armack, A. (1977), "Die Zentrale Frage...", ob. cit., p.19

⁷ Stiglitz, J. E. (2014), "Estancamiento...", ob. cit.

⁸ Phelps, E. (2012), "Germany is right...", ob. cit.

⁹ Stiglitz, J. E. (2014), "Estancamiento...", ob. cit.

Este debate básico sobre la conceptualización de la economía lo recoge Willgerodt al señalar que *"la economía y la política tiene objetivos detrás de los cuales hay valores...estos objetivos y los valores que los sustentan pueden como tales ser investigados, incluso cuando se rechacen, cuando se comporten de forma neutral o los reconozca, se pueden examinar en su libertad de contradicción y en su realización y plantear alternativas"*¹⁰.

Una conceptualización societaria de la economía implica la construcción de *Principios* que hacen posible la definición de ese espacio económico-social¹¹, dentro del cual se eligen, de acuerdo con la jerarquización de los valores, tanto económicos como societarios, la elección que se hace de esa combinación de factores. Lo que supone que la *"dimensión societaria"* de la economía implica a las personas, tal como se recoge en el gráfico 5. La economía pasa necesariamente por las personas y las Instituciones, por sus *"sistemas de valores"*, por el empresario y por la empresa como piezas articulares de ese proceso conceptualizado de la economía que afecta fundamentalmente al *"factor Trabajo"*.

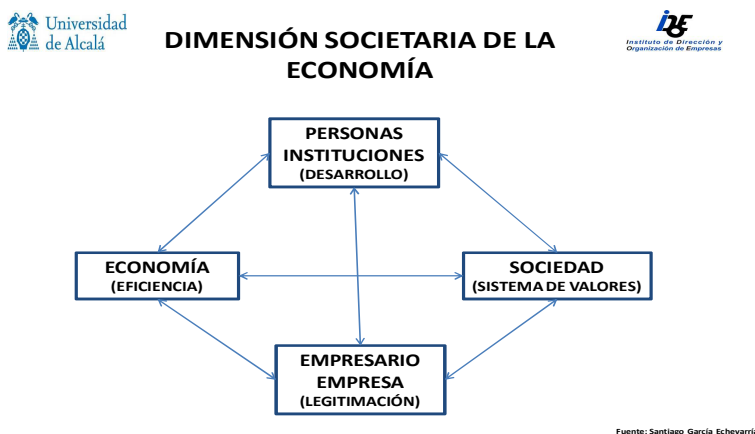


Figura 5. Dimensión Societaria de la Economía

2. El desarrollo integral de la persona: clave del desarrollo económico

Las claves de la dimensión societaria de la economía implica, por tanto, necesariamente la interdisciplinaridad entre economía y ética. No hay economía sin ética ni puede haber ética sin economía. Ya que sobre ella descansa los dos *"fines últimos"* de la economía y de la ética:

1. Desarrollo Integral de la persona
2. Un uso eficiente de los recursos escasos para el desarrollo de las personas¹²

Esta definición de los *"fines"* de la actividad económica supone la consideración de que los *"fines"* se encuentran en el desarrollo integral de las personas mediante el uso eficiente de los recursos escasos.

¹⁰ Watrin, Ch., (2012), "Hans Willgerodt...", ob. cit., p.240

¹¹ Weidmann, J. (2013), "Krisenmanagement...", ob. cit., p.1

¹² Utz, A.F. (1998), "Ética Económica", ob. cit., p.24

Y, consecuentemente, todos los procesos de disposición de recursos escasos y capacidades tienen que orientarse, motivarse, hacia el desarrollo de las personas y al cubrimiento de sus necesidades para el desarrollo de las mismas. Es por lo que Utz destaca en torno al "Trabajo": "el trabajador en una Sociedad caracterizada por la división del trabajo espera su integración personal en la vida societaria"¹³. Quiere decir, que ese desarrollo integral de la persona supone el desarrollo integral de la persona dentro del contexto en Sociedad, de las Instituciones, y que, por lo tanto, ésta "persona" está en el centro de la actividad económica y empresarial.¹⁴ De ahí los graves problemas de la "marginación" del "Trabajo" en nuestra Sociedad que afecta al desarrollo de la persona.

La conceptualización que se asume de la persona, que arranca de la antropología social, facilita la configuración básica de los procesos económicos, que es donde tiene que desarrollarse "instrumentalmente" la persona en el contexto de la Sociedad.

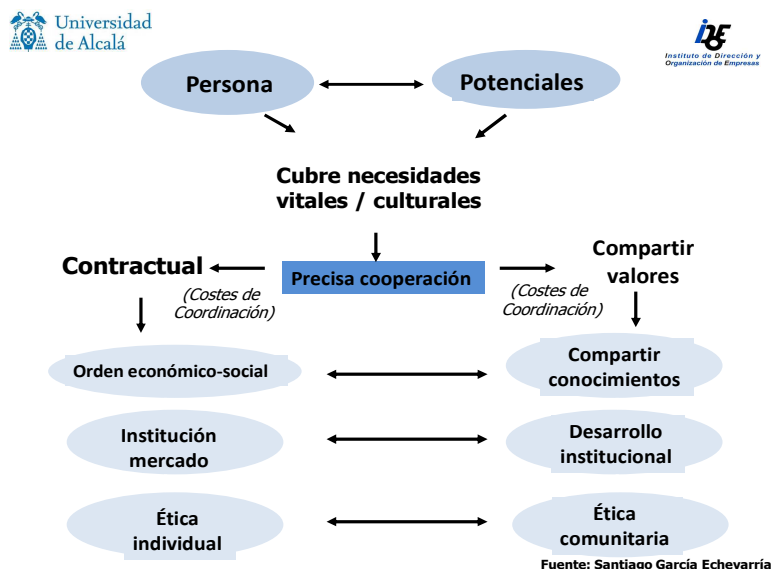


Figura 6. La persona y sus potenciales

Toda persona dispone de potenciales que puede desarrollar y debe desarrollar con lo cual genera "competencias" con las que trata de resolver sus necesidades, tanto para su propio desarrollo como, al mismo tiempo, contribuye al desarrollo de los demás (*bien común*), para lo cual precisa de su "cooperación".

En una economía moderna caracterizada por una división del trabajo toda persona necesita *cooperar* con los demás para poder asumir los dos objetivos que persigue: su propio desarrollo y, al mismo, tiempo su integración societaria.

Aquí es donde comienza el *proceso económico*, esto es, el proceso económico está definido por los elementos que caracterizan a la "coordinación económica" de los potenciales de que dispone cada una de las personas, dentro de una forma organizativa en la cual se realiza esa "cooperación".

¹³ Utz, A. F. (1998), "Ética Económica", ob. cit., p.118

¹⁴ Rappe, H. (2000), "Das Menschenbild...", ob. cit., p.220

La economía, la fundamentación económica comienza, por tanto, en este "proceso de cooperación", en el que las personas ceden o no ceden, de manera más o menos generosa y dinámica, las "competencias" de que disponen, o busca o no busca el desarrollo de sus "competencias" limitando o facilitando su contribución para resolver los problemas de los demás, de la Sociedad.

Este es el elemento vital en el desarrollo de todo *Ordenamiento Económico-Societario*, pero también en cada una de las Comunidades, Empresas, Universidades, Hospitales, etc. Pero esta "cooperación" tiene lugar porque la persona posee de manera innata, antropológicamente, una "dimensión social" que es la clave de esta "cooperación". Si se ha anulado o se ha restringido fuertemente esta "dimensión social" por motivos Culturales o de distinta naturaleza, tenemos dificultades económicas muy fuertes para poder "coordinar" las competencias de las personas con los recursos y las capacidades disponibles:

*"La persona es un ser social, esto es, por un lado, depende de la ayuda del prójimo para cubrir mejor sus necesidades, pero, por otro lado, tiene, al mismo tiempo, la obligación de coordinar la satisfacción de sus necesidades con las otras personas, así como contribuir a cubrir las necesidades del conjunto"*¹⁵.

Estos procesos de "cooperación" son deficientes cuando solamente descansan en el "sistema de precios" que es la manera dominante en la que se procede a la coordinación desde una "dimensión económica" de recursos y capacidades, pero le falta ese "contrato social", ya mencionado por Rosseau, pero replanteando especialmente por Davis¹⁶, CEO de McKindsey en el año 2005, cuando llamó la atención sobre uno de los grandes problemas de la economía americana en cuanto al contexto de las formas de Gobierno de las Instituciones, de las políticas retributivas etc. que han implicado situaciones significativas en la crisis financiero-económica actual. Los problemas de Personal se originan en este nivel y generan dificultades serias en el desarrollo de la economía.

La "compensación" de la "cooperación" no es suficiente con el "sistema de precios". Tiene que irse más allá a otros "valores" que involucran la "dimensión social" de la persona¹⁷.

Este es uno de los problemas actuales fundamentales, ya que se ha perdido el "contrato social", salvo en determinadas circunstancias, en las cuales se establecen los medios necesarios dentro de un *Ordenamiento de Economía Social de Mercado*, o bien, en el mundo de la empresa e Instituciones correspondientes, por ejemplo, el *Mittelstand*¹⁸, donde se reflejan el gran éxito por la disposición de las personas a "cooperar" con sus potenciales y a su desarrollo en el marco de esa "dimensión social" de la persona:

¹⁵ Utz, A.F., (1998), "Ética Económica", p. 24

¹⁶ Davis, I. (2005), "The Biggest contract", ob. cit.

¹⁷ Lo que se aprecia seriamente en las encuestas realizadas. Véase "Wer Zufrieden ist, bleibt" (2014), ob. cit., p.8

¹⁸ García Echevarría, S. (2013), "El desarrollo del Mittelstand...", ob. cit.

"El derecho al trabajo, es el derecho a la autorrealización en la cooperación societaria, derecho basado en la integración de todos los individuos en el conjunto de la sociedad"... "pero, al mismo tiempo, es el derecho a la disposición de unos ingresos como consecuencia de la propia actividad"¹⁹.

Por lo tanto el problema del "Trabajo" se centra en el desarrollo de la "dimensión social de la persona", con la que se establece la "coordinación económica" de los recursos y de sus potenciales disponibles en el marco de un *Ordenamiento Económico-societario*, o bien al nivel de todas y de cada una de las Instituciones empresariales en las que tienen lugar esos "procesos de coordinación" entre las personas, "cooperando" con sus potenciales y desarrollando los mismos: innovación²⁰

3. La persona en el entramado técnico-económico y societario

El Ordenamiento técnico-económico en el que tiene lugar los procesos de "coordinación económica" debe contribuir al desarrollo de esa "dimensión social" de las personas al objeto de configurar su "cooperación" de forma que vaya más allá del "sistema de precios", ya en si significativamente relevante, pero no suficiente. Es por lo que Tuchtfield, señala de manera muy relevante "quien solo piensa en la eficiencia económica descuida de forma demasiado ligera la dimensión social por lo que probablemente logrará menores beneficios.

Insatisfacción en el personal, clientes, suministradores, etc. son, sin duda, un camino seguro hacia los números rojos. Quien, por otra parte, solo ve la responsabilidad social olvida que los beneficios son una condición necesaria para lo demás"²¹.

Se trata de una posición realista en el marco de una interpretación de la economía que supone una percepción muy clara del entramado en el que se encuentran las dimensiones "técnico-económicas" y las "societarias": La necesidad de búsqueda de una respuesta de integración.

Existen otras posiciones significativamente diferentes a la señalada y una de ellas es la planteada por Milton Friedman, "hay pocas tendencias de desarrollo que puedan soterrar básicamente los fundamentos de una Sociedad libre, como la aceptación por parte del empresario de otra responsabilidad social que la de lograr tanto beneficio como sea posible²² para los accionistas de su empresa".

Es además interesante la acotación que realiza Utz en la relación "capital" y "trabajo", la realidad del capital y la del trabajo. Cuando se analiza la opción de maximización de la utilidad para el capital debe considerarse que "el capital" agota su naturaleza totalmente, con su prestación de utilidad..."²³ mientras que "el hombre que trabaja se refleja a través de su obra y percibe su satisfacción por su capacidad de realizar. Si ha conseguido transformar algo en una Sociedad caracterizada por la división del trabajo, espera también el reconocimiento por parte de la sociedad. Este reconocimiento no se concreta solo en el "salario". Si fuese así el trabajo se consideraría como un puro "factor de coste"²⁴.

¹⁹ Utz, A. F. (1998) "Ética Económica", ob. cit., p.117

²⁰ Véase Thom, N. (2014), "Conocimiento y perspectivas...", ob. cit.

²¹ Ver en Tuchtfield, E. (1988), "Soziale Verantwortlichkeit...", ob. cit. p.75

²² Tuchtfield, E. (1988), "Soziale Verantwortlichkeit...", ob. cit. p.70

²³ Utz, A. F. (1998) "Ética Económica", ob. cit., p.118

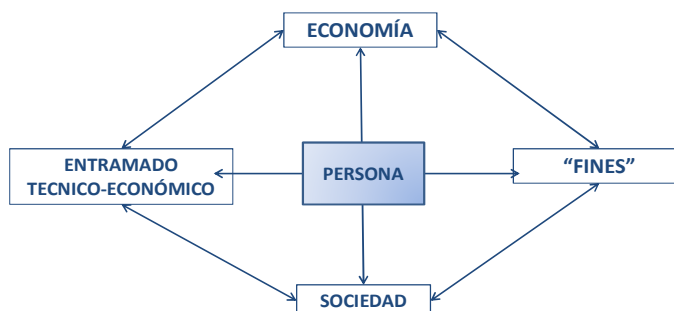
²⁴ Utz, A. F. (1998) "Ética Económica", ob. cit., p.118

Esta realidad en la que se desenvuelve el entramado del "Trabajo", significa que las exigencias de una economía societaria implica que necesariamente "una realización permanente de la responsabilidad social exige previamente capacidad de competencia y además también de innovación"²⁵

Y la búsqueda de una respuesta a este entramado se sitúa fundamentalmente en el marco de un Ordenamiento de una Economía Social de Mercado: "el sentido de una economía social de mercado es vincular el principio de libertad en los mercados con el principio del equilibrio social"²⁶.

Como puede apreciarse en la figura 7 se define la orientación de todos los elementos determinantes de los "fines" que se persiguen, y no son solo los "fines" de la persona, sino que tienen que ser coherentes con los "fines" de la economía y con los "fines" de la Sociedad. Esto es, debe existir un "sistema de valores" compartido que sienta las bases de ese proceso de "coordinación" de la Sociedad y de la Economía, lo que permite a la persona lograr los dos fines anteriormente mencionados: el desarrollo integral de la persona con un uso eficiente de los recursos escasos para poder realizar el mismo.

**LA PERSONA EN EL ENTRAMADO
TÉCNICO-ECONÓMICO Y EN LA SOCIEDAD**



Fuente: Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Figura 7. La persona en el entramado técnico-económico y en la sociedad

Esta sería la respuesta a este entramado del "Trabajo" que recoge de manera muy significativa la Economía Social de Mercado como Ordenamiento Económico básico del proceso de integración de la persona en el contexto societario y en la economía.

La *dimensión societaria de la economía* recogida en un Ordenamiento de una Economía Social de Mercado descansa, por un lado, en la búsqueda de ese Ordenamiento Económico que permita dar, por un lado, una respuesta eficiente a los recursos escasos y, por otro lado, a la Sociedad: Los Principios de Subsidiaridad y de Solidaridad configuran ese "equilibrio social" que da eficiencia a la *competitividad*.

²⁵ Tuchteld, E. (1988), "Soziale Verantwortlichkeit...", ob. cit., p.76

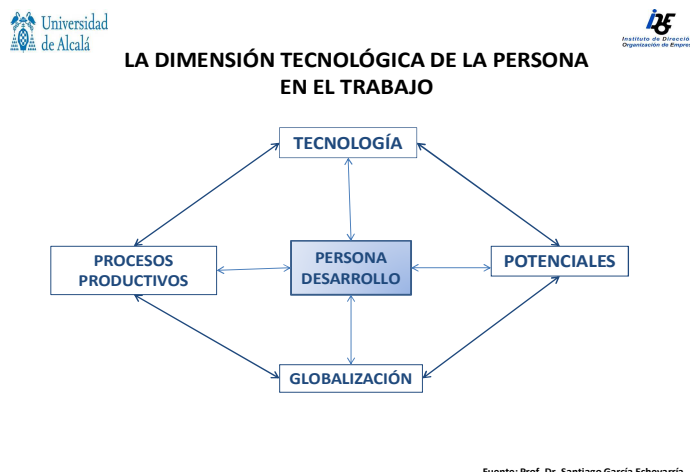
²⁶ Müller-Armack, E. (1976), "Wirtschaftsordnung und...", ob. cit., p.p. 243

El criterio básico económico-societario es el "*Principio de Competitividad*" bajo el cual tiene que ordenarse conjuntamente lo económico y lo societario involucrando a la persona. Con ello se daría respuesta a la exigencia en su última Exhortación del Pontífice: "*Cada hombre está llamado a desarrollarse*"²⁷.

PARTE SEGUNDA: LA DIMENSIÓN TÉCNICO-TECNOLÓGICA DE LA PERSONA EN EL TRABAJO

1. Incidencia de la tecnología en los procesos productivos

La tecnología constituye, sin duda, la clave que caracteriza nuestra Sociedad actual. Es una realidad que los profundos progresos tecnológicos realizados han permitido y seguirán permitiendo nuevas dimensiones para el desarrollo de las personas. Pero la tecnología no solo impacta en la persona y en sus posibilidades de desarrollo, sino que también incide en la forma de configurar los propios procesos productivos y plantea mayores exigencias al desarrollo de los potenciales de las personas, esto es, de sus "*competencias*".



Fuente: Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Figura 8. La dimensión tecnológica de la persona en el trabajo

Como puede apreciarse en la figura 8 la tecnología impacta en la persona pero de manera altamente significativa modifica los propios procesos de producción y plantea crecientes exigencias a los potenciales de la persona, una "*formación continua*" y también una disposición de mayor *cooperación*. A lo que se añade el impacto de la *globalización*, ya que ésta ha incidido de manera significativa en las dimensiones de la economía modificando los emplazamientos de los procesos de producción y también el uso de las capacidades disponibles. *Tecnología* y *globalización* definen un nuevo espacio determinante de la evolución económica y social a nivel planetario.

Y ello exige fuertes exigencias de adaptación de las personas para poder garantizar su desarrollo y la disposición de trabajo.

²⁷ Exhortación Apostólica...(2013), ob. cit., ap.191

Es lo que de manera expresiva se encuentra en la afirmación que realiza Utz en el contexto de esta dimensión del impacto de la tecnología:

"Es indiscutible que cierta capitalización crea con el tiempo un ejército de parados. Es cierto que los empresarios afirman que con la nueva tecnología se crean también nuevas empresas con nuevos puestos de trabajo. Pero la realidad es otra. La creciente tecnificación libera cada vez mayor número de personas que las que se precisan en la creación de los nuevos puestos de trabajo. Aquí es donde tropezamos con el problema básico y quizás también con la cuestión existencial de la economía capitalista que no ha sabido entender hasta ahora como evitar el paro en amplia escala. El problema no se resuelve con el subsidio del paro"²⁸. Lo cual se recoge quince años después en la valoración que realiza McKindsey en el estudio sobre los cambios actuales

"Technology is increasingly supplanting workers, and the pace of IT innovation is transforming what constitutes work as well as how, when, and where we work. MGI research suggests that as many as 140 million full-time knowledge workers could be displaced globally by smart machines—at the same time aging workforces are becoming commonplace and labor shortages are emerging for pockets of technical expertise.

New priorities in this environment include ensuring that companies are using machine intelligence in innovative ways to change and reinvent work, building the next-generation skills they need to drive the future's tech-led business models, and upskilling and retraining workers whose day-to-day activities are amenable to automation but whose institutional knowledge is valuable".

Este análisis que plantea Utz refleja, así como la realidad actual, desde el punto de vista ético-económico este serio impacto de la tecnología tanto en los sistemas productivos como en la persona. El desarrollo de la persona, sus "*potenciales*" constituyen, sin duda, la clave, lo que exige un *Ordenamiento del Trabajo* que permita responder "*competitivamente*" a través de las personas y de su formación. De ahí que se esté planteando para los próximos años una

- Revolución industrial sin precedentes en materia de procesos productivos (Industria 4.0)²⁹
- La necesidad de una formación permanente para las personas y para su desarrollo
- Exigencias de un *Ordenamiento Económico-societario* que haga posible este rápido proceso de adaptación y permita, al propio tiempo, desarrollarse en base a los *Principios de Solidaridad* y de *Subsidiaridad* como puntos de referencia del conjunto del Ordenamiento Económico-Societario para mantener una dinámica en el propio desarrollo del "*equilibrio Social*".

Es por lo que el creador de la Economía Social de Mercado, Müller- Armack, resaltaba esta primacía del trabajo: "*otro resultado de la economía social de mercado es asegurar los puestos de trabajo*"³⁰.

²⁸ Utz, A. F. (1998) "Ética Económica", ob. cit., p.122

²⁹ Doobs, R., Ramaswany, S., Stephenson, E. y Viguerie, S. (2014), "Management intuition...", ob. cit., p.11

³⁰ Müller- Armack, A. (1976), "Wirtschaftsordnung...", ob. cit., p.259

Pero también, y al propio tiempo, marcaba una pauta en la que *"una política de una economía social de mercado exige una política consciente del crecimiento económico"*³¹. Lo que implica una evolución del propio Ordenamiento Económico en *"el sentido de que el Principio de libertad en los mercados de la economía social de mercado esté vinculado con el equilibrio social"*³².

El reto que plantea la tecnología y el impacto de la misma en torno a los procesos de globalización no solamente exige el impulso generador de nuevos potenciales en las personas para asegurar el desarrollo de las personas, sino que todo ello tiene que impulsarse dentro de un Ordenamiento Económico-social que permita a las personas continuar su desarrollo y realizar los procesos de adaptación que necesariamente se van a implicar como consecuencia de la *tecnología* y de la *globalización*.

Y este Ordenamiento Económico y Social tiene que plantearse en torno a una *"economía social de mercado"* que sea capaz de lograr la eficiencia económico-social necesaria en el uso de los recursos escasos para, al propio tiempo, garantizar ese *"equilibrio societario"* que haga posible los procesos continuos de transformación proveniente de ambos motores: la *tecnología* y la *globalización*³³.

2. Exigencias que plantea la tecnología al desarrollo de las personas

Esta es precisamente la clave fundamental del rápido desarrollo tecnológico y el más significativo en cuanto a la incidencia que va a tener en torno a las posibilidades de empleo de las personas en el contexto de nuestras Sociedades. Ya en los años noventa Utz hizo una referencia a este tema y quisiera recordarla aquí al objeto de señalar las bases de este planteamiento sobre el impacto de la persona, pero referente fundamentalmente al papel que juega el empresario en este contexto: *"El empresario haría bien si humanizara el trabajo, dando al trabajador la posibilidad de percibir el sentido de su esfuerzo (información) y concentrándose en su responsabilidad en el proceso de producción"*³⁴

Esta dimensión de *"humanización del trabajo"* significa una nueva forma de concebir las relaciones que permitan el desarrollo de la *"dimensión social"* anteriormente mencionada con dos características fundamentales:

1. la percepción por parte de la persona de su *"valor"* en la realización del esfuerzo realizado para que sea parte constitutiva de esa Comunidad y, por la tanto, se integre en la misma y esté dispuesta en los procesos de cambio y
2. por otra parte, el hecho de una creciente *"responsabilidad"* en los procesos de producción, esto es, la búsqueda, en distintos niveles de ese proceso de *"co-empresario"* involucrado fundamentalmente en su *responsabilidad*, lo cual significa una mayor flexibilidad en los procesos organizativos, con unos niveles de libertad en la configuración que permita finalmente realizar un *"management de ideas"*³⁵.

³¹ Müller-Armack, A. (1976), "Wirtschaftsordnung...", ob. cit., p.259

³² Müller-Armack, A. (1976), "Wirtschaftsordnung...", ob. cit., p.259

³³ Véase el análisis realizado por Dobbs, R., Romaswanny, S., Stephenson, E. y Vignerie, S. (2014), "Management intuition...", ob. cit.

³⁴ Utz, A. F. (1998) "Ética Económica", ob. cit., p.118

³⁵ Thom, N. (2014) "Conocimientos y Perspectivas para un "Management de ideas", ob. cit.

Esta es la clave fundamental, ya que cuando la organización mantiene una buena relación significa un "management de ideas" la búsqueda de esos procesos de *innovación* que hacen posible la mejora de los potenciales y, por lo tanto, la respuesta a las exigencias y a los cambios tecnológicos.

En la figura 9 puede apreciarse como la tecnología impacta en la persona para el desarrollo de sus potenciales a través de los procesos de formación pero, muy en particular, también en la interpretación de los "sistemas de valores", esto es, cuáles son las "funciones de preferencia" en las que la persona se plantea su rol dentro de estas organizaciones en el sentido que se acaba de exponer.

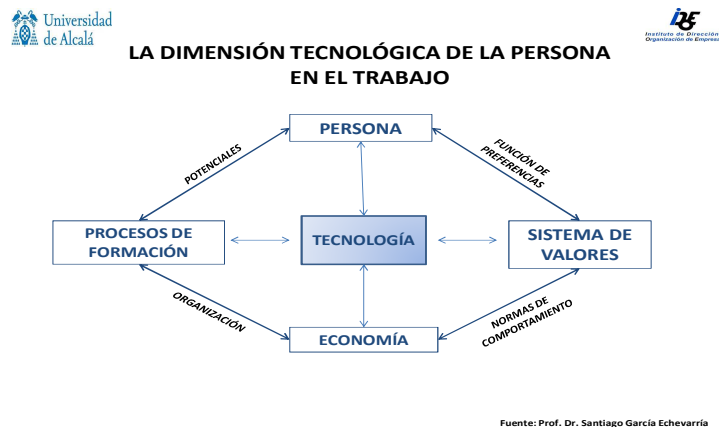


Figura 9. La dimensión tecnológica de la persona en el trabajo

Consecuentemente la *dimensión económica* se ve implicada por nuevas exigencias organizativas consecuencia de esos procesos de formación en la disposición de nuevos potenciales y, por otra parte, en el "sistema de valores", cambios de comportamiento que faciliten los procesos de adaptación y, por lo tanto, la rapidez de los cambios tecnológicos que hagan posible el desarrollo de la persona desde las organizaciones en las que está involucrada.

La *tecnología* no incide, por lo tanto, solo como un proceso de relevancia económica, sino que es el eje fundamental en el desarrollo económico en el que están las personas con potenciales involucradas en los procesos de coordinación:

- Desarrollar sus potenciales, conocimientos, a todos los niveles
- Implica, sobre todo, la aceptación de procesos de cambio en base a las "funciones de preferencia" que tienen repercusiones muy significativas en la "normativa de protección al trabajo existentes", en muchos de los casos, y que difícilmente permiten espacios más amplios dentro de los cuales tenga lugar este desarrollo
- Obliga a cambios sustantivos en los comportamientos y en las maneras en las cuales se vienen realizando los procesos de transformación y cambio

Exige, sin duda, otra forma muy distinta de concebir la persona en las organizaciones, con mayores exigencias de *flexibilidad* y de *responsabilidad*, involucrándose en los *procesos de cambio* que hagan posible ese "management de ideas" que es clave en una dinámica tecnológica muy rápida para mantener la capacidad competitiva.

Ésta solo es posible cuando la persona desarrolla sus "competencias" y, al propio tiempo, adapta su "sistema de valores" de forma que la "función de preferencia" sea su desarrollo y contribución al desarrollo de los demás³⁶. La permanencia en un *estatus quo* que bloquea su propio desarrollo disminuye las posibilidades de adaptación a las situaciones cambiantes.

3. Impacto en el desarrollo de los potenciales de la persona: respuesta en el proceso globalizador

Una de las claves del crecimiento económico, la que precisamente fuerza el proceso de crecimiento, lo constituye la *globalización*. En los procesos globalizadores se desarrollan las empresas, se implican en un mayor desarrollo impulsando la creación de "Trabajo". La globalización impulsa, por un lado, el crecimiento empresarial si se implican en la "Red"³⁷, puesto que la globalización es consecuencia de cuatro elementos determinantes:

- Desarrollo tecnológico
- Apertura de la economía
- Modificación de las localizaciones de la actividad económica
- Origina cambios en los propios "sistemas de valores"

El impacto entre la *globalización* y el *desarrollo integral de la persona* se basa en el desarrollo y transformación de las *Instituciones*. Pero estas Instituciones descansan, a su vez, en el proceso de "cooperación" entre las personas y en su participación en la "coordinación técnico-económica y social" entre las mismas.



Fuente: Santiago García Echevarría

Figura 10. Dimensiones de la globalización y el desarrollo de la persona

Por lo tanto, puede observarse que hay cuatro aspectos determinantes en el desarrollo de la persona impulsado por la globalización:

- Se genera una Sociedad implicada en la diversidad
- La organización de la globalización se manifiesta en "Redes" como instrumento organizativo

³⁶ Véase este proceso en Thom, N. (2014), "Talentmanagement...", ob. cit.

³⁷ García Echevarría, S. (2014), "Impacto de la Globalización...", ob. cit.

- Las Instituciones y su transformación están implicadas en las "Redes" de globalización

Lo cual implica un "*Pensamiento en Redes*" donde nos encontramos con "*los procesos de globalización como procesos que caracterizan la formación de redes a través del "mercado"*³⁸ y, al mismo tiempo, generan una intensificación de la densidad de las redes.

Y debe además señalarse con Issing que "*la globalización sitúa a las Instituciones de toda clase ante el examen incluso de sus propia "justificación existencial"*³⁹, quiere decir, que el problema, el reto de las Instituciones en los procesos de apertura de los "*sistemas*", en la globalización, replantearse el problema de su propia existencia y de la dinámica de su desarrollo. Pero al propio tiempo, "*la globalización limita la forma de actuación de la política, pero en primera línea de la mala política*". *La buena política en la época de la globalización está orientada a reformar las Instituciones, de un país, es decir, configurarlas para "actuar en la globalización"*⁴⁰. Lo que señalaba Issing se aprecia perfectamente hoy en la Unión Europea. Todos los procesos sobre el debate actual de la propia Unión Europea son transformaciones de las Instituciones nacionales, bien en base a una nueva conceptualización Institucional a nivel del conjunto europeo o en base a un proceso de transformación. Esto es lo que se aprecia en todo los ámbitos concernientes al propio desarrollo de la Unión Europea.

Pero también desde el punto de vista de la Doctrina Social de la Iglesia, tal como se recoge en *Caritas in Veritate*, la "*globalización ha sido el motor principal para que regiones enteras superaran su desarrollo y es, de por sí, una gran oportunidad*"⁴¹. Quiere decir una valoración positiva del impacto sobre la persona, "*pero con la intensidad de las redes se incrementa radicalmente la desventaja que significa no estar integrado en la red*", tal como señala Lübbe⁴². Este es el problema fundamental, el hecho de la participación, la "*cooperación*" dentro de las "*Redes*", ya que "*...el problema no es la globalidad, sino que el problema surge cuando alguien queda fuera de la misma...*"⁴³.

El aspecto organizativo e instrumentador del impacto de la globalización en la persona tiene lugar a través de la "*Reforma de las Instituciones*" que se tienen que abrir y, al mismo tiempo, el que estas "*Redes*" Institucionales originan procesos de cambio muy significativos:

1. "Una mayor intensidad de las "Redes" conduce a una creciente homogeneización de la Cultura": surge una mayor tendencia a la unidad
2. Hay un impacto descentralizador muy significativo
3. Provoca el resurgimiento de las Culturas originarias
4. La exclusión de la persona es un hecho real de las Redes

Esto es lo que plantea la última Exhortación Pontificia en el sentido de la "*exclusión*" origen de la "*marginación*". Si la "*Red*" excluye a la persona, en distintos tipos de "*Redes*" organizativas prácticamente la persona se "*marginada*" y, por lo tanto, se produce este deterioro anteriormente mencionado de la "*Red*".

³⁸ Lübbe, H. (1996), "Globalisierung...", ob. cit., p.49

³⁹ Issing, O. (2001), "Globalisierung...", ob. cit., p.10

⁴⁰ Issing, O. (2001), "Globalisierung...", ob. cit., p.9

⁴¹ Carta Encíclica "Caritas in Veritate", ob. cit., CiV 33

⁴² Lübbe, H. (1996), "Globalisierung...", ob. cit., p.50

⁴³ Termes, R. (2004), "Juan Pablo II...", ob. cit.

Es por lo que la globalización juega en la instrumentación vía "Red" un papel decisivo en los procesos de desarrollo de la persona y, consecuentemente, en la capacidad para poder determinar el uso eficiente de los recursos escasos.

PARTE TERCERA: LA DIMENSIÓN ECONÓMICO-SOCIAL DEL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE LA PERSONA

1. Articulación del trabajo en el contexto económico-social

Una interpretación de la economía desde la perspectiva de la dimensión societaria de la misma tiene en la persona la referencia sobre la que debe configurarse la acción económica tal como menciona perfectamente Utz. Necesita, sin embargo, que *"allí donde se plantean problemas humanos, se dé prioridad a las normas éticas fundamentadas antropológicamente, pues a partir de ellas han de ser tomadas las decisiones técnico-económicas"*⁴⁴.

Ello significa que los "fines" a los que se debe orientar la economía para su configuración, como instrumento básico de la Sociedad para cubrir a las necesidades de las personas, implica al "derecho al trabajo", que *"como todos los derechos subjetivos solo pueden realizarse a través de una cooperación societaria..., el derecho individual al trabajo se orienta a la organización del trabajo, esto es, se orienta a los responsables de la plena ocupación"*⁴⁵.

En este planteamiento desde la perspectiva de la ética económica el "Trabajo" constituye, sin duda, el resultado de esa "cooperación" ya mencionada a nivel de esa Sociedad. Ese derecho individual corresponde a la *responsabilidad* de los responsables de la Política Económica, esto es, del Ordenamiento Económico al servicio de esa Sociedad. Lo cual significa que el *Ordenamiento Económico-societario* constituye el marco para el desarrollo del "Trabajo". Ya en los albores del desarrollo de una Economía Social de Mercado, en el año 1947, se elaboró un documento clave con once puntos como objetivos de una Economía Social de Mercado. Es interesante observar que el Punto Primero concierne a la configuración del "Trabajo" en este Ordenamiento Económico-social remarcándolo en los términos siguientes:

1. Creación de un Ordenamiento empresarial-societario que valora al trabajador como persona y trabajador, que se le dé un derecho de configuración social, sin que ello suponga una limitación de la iniciativa y de la responsabilidad del "empresario"⁴⁶. Es la clave fundamental sobre la que se fundamenta toda una concepción de una Economía Social de Mercado. El "Trabajo" es el punto de referencia del Ordenamiento Económico-social para lo cual se plantea en ese Ordenamiento el crecimiento económico como el instrumento básico para su implementación.
2. De ahí se deduce el "*Betriebsverfassungsrecht*" (Derecho constitutivo de la Empresa) base, sin duda, del éxito económico alemán desde el año 1948⁴⁷. Es la clave del éxito de una economía y la estabilidad de una Sociedad.

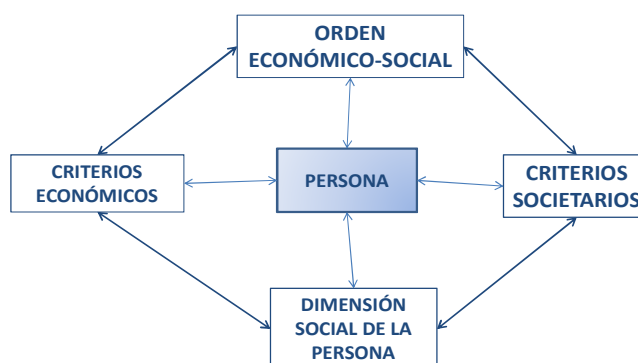
⁴⁴ Utz, A. F. (1998) "Ética Económica", ob. cit., p.217

⁴⁵ Utz, A. F. (1998) "Ética Económica", ob. cit., p.117

⁴⁶ Müller-Armack, A. (1981), "Genealogie der Sozialen Marktwirtschaft", ob. cit., p.187

⁴⁷ La Betriebsverfassungsgesetz se publicó en 1952 y se revisó en 1972 periodos de larga duración que articula el Derecho Laboral Alemán bajo esta concepción Societaria del Trabajo

LA DIMENSIÓN ECONÓMICO SOCIAL DE LA PERSONA EN EL TRABAJO



Fuente: Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Figura 10. La dimensión económica de la persona en el trabajo

Para realizar este desarrollo de la persona como trabajador y como persona se precisa, como se acaba de señalar, de un Ordenamiento Económico-societario de una Economía Social de Mercado, por un lado, y de la implicación, por el otro, de la "dimensión social", societaria de la persona.

Ambas claves son las que configuran ese desarrollo de la persona con lo que se establecen los criterios económicos y societarios a la hora de definir los "objetivos instrumentales" y la construcción de los procesos del "desarrollo del crecimiento económico" y del "desarrollo organizativo" en las propias empresas. En ambas, en el "Ordenamiento Económico" y en la "Dimensión Social", societaria, se integran precisamente los criterios económicos y societarios en búsqueda de ese "equilibrio societario" que tiene que ser incluido en el "cálculo económico" correcto. Otro tipo de "cálculo económico" que solo tenga en consideración lo económico, o bien lo societario serán cálculos económicos erróneos. Lo que por lo tanto, lleva muchas veces, con gran frecuencia, a errores significativos en las decisiones que se adoptan en el uso de los recursos escasos y de sus capacidades tanto a nivel económico como empresarial. Y no se trata solamente de errores económicos, sino también de errores en la propia Política Social.

Como ya se ha mencionado anteriormente para Müller-Armack "el concepto de la economía social de mercado se puede definir como una idea de un ordenamiento societario cuyo objetivo es vincular, sobre la base de la competencia, de la libre iniciativa, el progreso social asegurado precisamente con los logros de una economía de mercado"⁴⁸. Lo cual significa claramente que el diseño del "Trabajo" no es un mero problema normativo de "tercer" rango técnico-económico, sino que es una decisión Societaria sobre el papel del "Trabajo" y de la "Persona" en la forma de organizar los procesos de "coordinación económica" en una sociedad, esto es, la economía.

Esto es lo que implica el desarrollo de una economía societaria cuyos "fines" son el desarrollo de las personas mediante un uso eficiente de los recursos escasos y ello en base al "Principio de la Competencia" realizado

⁴⁸ Müller-Armack, A. (1976), "Wirtschaftsordnung...", ob. cit., p.245

1. Por un lado, por la coordinación económica en base a los mecanismos de mercado bajo los Principios de Solidaridad y Subsidiaridad y
2. Por otro lado, por la acción del Estado bajo el Principio de que su actuación *"sea conforme al mercado"*

Se trata de buscar ese *"equilibrio societario"* merced al logro de resultados positivos en los procesos de *"coordinación económica"* y merced a los Principios de Subsidiaridad y Solidaridad que haga posible el *"equilibrio societario"*. Y ello implicando necesariamente un uso eficiente de los recursos escasos como condición *sine qua non* para dar una respuesta al desarrollo de la persona.

Es ésta otra forma de entender los problemas *económicos* en el entramado *societario*, *"con la persona"*, asumiendo ésta libertad y responsabilidad como puntos de referencia fundamentales dentro de las Organizaciones y del propio marco Societario.

2. Criterios económicos en la dimensión social (societaria) de los mismos

En una interpretación societaria de la economía el *"cálculo económico"* para elegir entre las diferentes alternativas no puede descansar meramente en la pura *"racionalidad económica"*, esta es la parte instrumental de los recursos y de sus capacidades, sino que debe orientarse a los *"fines últimos"* que orienta la búsqueda de la alternativa a elegir. La acción Económica es *elección* en un espacio real en la que la persona adopta sus decisiones económicas según su *"función de preferencia"* en el espacio societario, en un *"sistema de valores"*

Así para Erhardt *"la Política Económica fue siempre parte de la Política Societaria. La Economía Social de Mercado la veía bajo las condiciones de valores compartidos y convencimientos, así como de una determinada interpretación de la persona (Leitbild)"*⁴⁹. Lo que significa que toda Política Económica, todo *"cálculo económico"*, debe incluir la *"dimensión societaria"* correspondiente al nivel que configure las formas organizativas que realizan la *"coordinación económica"* mediante la *"cooperación"* de las personas con sus *"competencias"*. Lo cual se refleja recientemente con el Documento del actual Pontífice que insiste sobre el mismo problema al señalar que *"la dignidad de cada persona humana y el bien común son cuestiones que deberían estructurar toda política económica, pero a veces parecen solo apéndices agregados desde fuera para completar un discurso político sin perspectivas, ni programas para el desarrollo integral"*⁵⁰.

Puede observarse que ambas referencias plantean una clara demanda de la *"dimensión societaria"* de la economía, por lo que debe integrarse, por consiguiente, la *"dimensión societaria"* que aquí nos ocupa: la dimensión Societaria del *"Trabajo"* que se refleja en la afirmación que realiza Utz al señalar que *"...partiendo de la definición de la persona como ser social-individual, el bien individual debe estar integrado en el bien común, por lo que el trabajo es, en su primera intención, una contribución a ese bien común, sin que por ello pierda su propiedad personal y sin que tampoco sea necesario hacer del bien común motivo de la moral individual. En esta perspectiva el esfuerzo del trabajo revela su valor ético"*⁵¹.

⁴⁹ Jeske J. (2013), "Erinnert Euch...", ob. cit.

⁵⁰ "Exhortación Pontificia...", (2013), ob. cit., ap.203

⁵¹ Utz, A. F. (1998), "Ética Económica", ob. cit., p.119

Esto significa que bajo la articulación del Ordenamiento Económico-societario y de la dimensión ética del "Trabajo" se plantean los criterios económicos y societarios del mismo, ya que constituye la base del desarrollo económico eficiente con el uso de los recursos escasos para buscar el desarrollo integral de la persona.

Solamente por esta vía se puede recuperar la *prioridad de "lo económico"* y la *posibilidad del largo plazo* que caracteriza tanto al desarrollo de las personas como de la propia economía que se ha perdido en función de la prioridad concedida a la "ingeniería financiera" de la cual también habla la Exhortación del Pontífice.

La configuración de los "Objetivos finales", "societarios", y los "objetivos instrumentales", Instituciones y funciones se articulan en los términos siguientes



Figura 11. Fines y medios

Los criterios económicos se plantean, por tanto, en dos niveles:

1. Los "objetivos finales" son los "fines de la acción económica" que se encuentra en la dimensión societaria y que, consecuentemente, está implicada en los "fines de la economía" que son el *desarrollo integral de las personas* con un *uso eficiente de los recursos escasos* para dar satisfacción a sus necesidades
2. Para ello se necesita también de los "objetivos instrumentales", por ejemplo, el mercado, o el propio "sistema de precios", que constituyen criterios económicos para el uso de los recursos y de las capacidades en el contexto de esa acción económica. Pero estos "objetivos instrumentales" deben estar orientados, en su configuración, hacia la contribución que deben realizar a los "fines" de la acción económica. Hay que dar vida a los "objetivos instrumentales", ya que hay que dar vida a una economía de mercado, hay que dar "vida" a un "sistema de precios", hay que dar vida a la "formación" de la persona, etc. esto es, dar sentido y, por lo tanto, estos "fines instrumentales" son con los cuales se opera, pero no ya solo desde el punto de vista de la "pura economía", sino de la elección que se realiza en ese espacio ético-económico definido por los aspectos económicos, por un lado, y los aspectos societarios por el otro.

En torno a los "fines" se sitúa, por un lado, la "dimensión social del trabajo" que debe configurar su propia instrumentación, así como, por otro lado las normas que implican fundamentalmente su desarrollo.

3. Impacto de las leyes reguladoras del trabajo en el desarrollo de la persona

Los diseños de los procesos de "elección de entre las alternativas reales" de la acción económica, entre "lo económico" y "lo societario" deben distinguir tres categorías en la configuración del "Trabajo":

1. La *conceptualización de los problemas económicos* desde los "sistemas de valores" en los que se produce la integración de esa dimensión societaria de la economía. Se rige por *Principios* en los que descansa la definición de la "función de preferencia" en la acción económica⁵².
2. Una *segunda categoría* es en la que se plantean los problemas económico-societarios en su articulación del Ordenamiento conceptualizador de la economía en su forma interdisciplinar-Institucional implicando las interrelaciones de la "dimensión social-societaria" con la "dimensión económica-técnica". Por ejemplo, el Ordenamiento de una Economía Social de Mercado, o el Ordenamiento Laboral, el Ordenamiento Fiscal, etc. Esta conceptualización de la economía implica el desarrollo de los *Principios* que fijan los espacios de elección de las diferentes alternativas generando los criterios oportunos para la actuación humana
3. Y, por último, una *tercera categoría* es la *conceptualización normativa* que refleja la interpretación del problema económico-societario estableciendo una *norma interpretativa* que marca una definición del problema y también la posible solución.

Las "normas reguladoras del trabajo" (Leyes, Reglamentos) que pertenecen a esta tercera categoría juegan un papel decisivo en su dimensión económico-social y constituyen uno de los debates permanentemente abiertos. Lamentablemente no se centra el debate en la *primera categoría*, la categoría de los "valores", que son los "fines" que se buscan con el "Trabajo" desde un "sistema de valores". Ciertamente en esta primera categoría se sienta las bases fundamentales para establecer los diálogos básicos y diseñar luego las dimensiones instrumentales de las leyes y reglamentos. Si no se dispone de esta actuación sobre los "sistemas de valores" se dificulta seriamente la inclusión del diálogo en el "Ordenamiento Laboral" que sería la segunda categoría.

Lo que significa una fuerte y rígida instrumentación que busca una difícil operatividad organizativa para los "objetivos instrumentales" que no están orientadas a los "fines del Trabajo". Son Ordenamientos muy cercanos a un *Orden de comportamiento* que libera muy poco espacio para la elección del desarrollo de la persona como la clave del factor "Trabajo", tanto en su campo económico como humano en el largo plazo o repitiendo a Utz: "El trabajo debe permanecer de forma permanente en la persona y solo desde esta perspectiva debe ser valorada"⁵³.

⁵² García Echevarría, S. (2014), "¿Hacia una Economía Social de Mercado?", ob. cit., pp.

⁵³ Utz, A. F. (1998), "Ética Económica", ob. cit., p.114

Sucede, sin embargo, que *"en determinadas circunstancias no son precisamente los inversores, sino las ventajas jurídicas de que disponen "los propietarios" de puestos de trabajo (leyes de protección al trabajo) las que originan una distribución injusta de las posibilidades de trabajar...las exigencias de altos niveles salariales"*⁵⁴. Por tanto, la disposición de trabajo *"se orienta, en primer término, ...al Ordenamiento Económico como exigencia de la política eficiente de plena ocupación, pero también, en segundo lugar, de forma indirecta va dirigida a aquellos que adoptan las decisiones de invertir, a los empresarios e incluso a los propios trabajadores"*⁵⁵

Junto al Ordenamiento Económico-societario en el marco de una Economía Social de Mercado se genera el espacio para la *"elección de Trabajo"* según criterios económico-societarios en un *"Ordenamiento del Trabajo"*, Ordenamiento que establece esa referencia técnico-económico-organizativa junto con la dimensión humana del trabajo que impone las condiciones para el desarrollo integral de las personas como miembros de la Sociedad. Con ello se evitará su *"exclusión"* que constituye hoy en día el problema más grave que afecta al desarrollo de la persona.

PARTE CUARTA: LA DIMENSIÓN CORPORATIVA Y ORGANIZATIVA DEL TRABAJO: CONSECUENCIAS PARA EL DESARROLLO DE LA PERSONA, DE LA ECONOMÍA Y DE LA SOCIEDAD

1. La dimensión Corporativa del trabajo en un contexto técnico-económico y humano

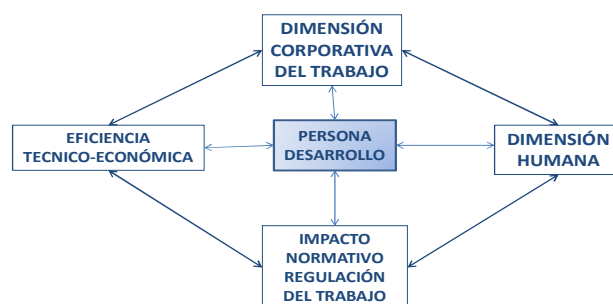
Todos los procesos que implican la realización de trabajo se realizan en la empresa o en otras Instituciones en las que se desarrollan las personas, tanto por lo que afecta a sus competencias técnico-económicas, como en sus dimensiones humanas, procesos que se encuentra enmarcados dentro de los ámbitos

- En *primer lugar*, la *dimensión normativa del trabajo* establecida por la Sociedad en un Ordenamiento Laboral dentro del marco Económico-Societario
- En *segundo lugar*, la dimensión Corporativa, Institucional, de la empresa en la que respecto al papel del trabajo de la persona en la empresa establece distintas interpretaciones y, consecuentemente, afecta tanto a los procesos de dirección como a los procesos de organización del trabajo en esa empresa.

El impacto de la Dimensión Corporativa y Normativa del trabajo sobre el desarrollo de la persona se plantea en la armonía entre la eficiencia-económica y la dimensión humana.

⁵⁴ Utz, A. F. (1998), "Ética Económica", ob. cit., p.117

⁵⁵ Utz, A. F. (1998), "Ética Económica", ob. cit., p.117



Fuente: Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Figura 12. Impacto de la dimensión corporativa y normativa del trabajo

Ambas dimensiones, tanto la que afecta a la *dimensión tecno-económica* como la que incide en la *dimensión humana* implican el desarrollo de la persona, dimensiones centradas a su vez dentro de dos marcos de referencia: la normativa *laboral* y el *empresarial* que se refleja especialmente en lo que implican tanto los *diseños organizativos* como los *procesos de dirección*.

Junto al segundo aspecto, en el que vamos a centrarnos aquí, podemos considerar que ésta es una de las tareas fundamentales que corresponden a la interpretación de la realidad del "Trabajo" en una empresa. Es por lo que un directivo como *Maucher* señalaba recientemente que "...libertad empresarial y responsabilidad societaria han sido y son para usted y para mí valores con los que siempre nos hemos involucrado, sabiendo siempre que nuestra actividad en la economía debe servir tanto a los intereses de la empresa, de su plantilla, de sus clientes y de sus partners, como también a los intereses de la Sociedad"⁵⁶. Esta interpretación, tanto del concepto del desarrollo empresarial y del empresario, así como en lo que afecta al modelo en el que está involucrado en el trabajo se sustenta en el modelo *stakeholders*. Este modelo implica esa integración real, como flujo de coincidencia de los diferentes Órdenes los cuales están inmersos en la acción directa de la propia empresa.

En esta interpretación se implica un nivel de *asunción de responsabilidades* que se refiere y está orientado fundamentalmente a la propia empresa. Esta interpretación de *Maucher* corresponde a un posicionamiento dentro del marco de una *Economía Social de Mercado* y, consecuentemente, el fenómeno del "Trabajo" no se puede tratar de manera aislada como un mero problema técnico como el "*factor de producción*", sino que tiene una "*dimensión societaria*" de primer orden y que corresponde básicamente, en su planteamiento básico, a la definición del Ordenamiento Económico-societario. Para ...*Wilhelm Röpke* "la economía social de mercado es la única respuesta posible y tangible para la cuestión de cómo debe ordenarse la vida económica en una Sociedad industrial desarrollada de forma que la libertad, la eficiencia se planteen en una relación justa entre logros y prestaciones, un desarrollo razonable de todas las fuerzas, así como de la comunidad internacional que deben ser garantizadas"⁵⁷.

⁵⁶ Maucher, 2011

⁵⁷ Jeske J. (2013), "Erinnert Euch...", ob. cit.

Debe concebirse un "Ordenamiento del Trabajo" en la instancia en la que se ejecuta cuando se han planteado las dimensiones superiores que corresponden el Ordenamiento de esa Sociedad. La *persona* es el punto central de la economía, pero también lo es del mundo de la empresa y de cada Institución. Es por lo que un notable Sindicalista como Rappe señala que "el actual derecho económico debería ser sustituido por un derecho de la empresa que sitúe a la persona en primer lugar, tanto en sus derechos como en sus obligaciones"⁵⁸. Con ello quiere señalar que el "objeto final de la economía" es la persona y que, por lo tanto, el ámbito normativo debiera constituir la referencia básica en torno al desarrollo de esa persona, de sus derechos y de sus obligaciones lo que consecuentemente implicaría a la acción de la persona en las Instituciones, en las empresas.

Lo cual se aprecia de manera muy significativa en la que constituyen las empresas del *Mittelstand Centroeuropeo*⁵⁹ que están precisamente caracterizadas por esta apreciación del papel que tiene el *trabajo* en el desarrollo de la Sociedad, de la economía y de esas propias empresas: El *Mittelstand*, que genera el 60% del empleo y forma el 80% de las personas en su sistema dual.

Wunderer lo califica como manera muy significativa señalando que el personal de estas empresas son "co-empresarios", "puesto que aquí (*Mittelstand*) muchos piensan, sienten, deciden y se corresponsabilizan, se comportan como "co-empresario" como consecuencia de todo ello"...se toman decisiones sin burocracia, con rapidez y con racionalidad y con una sana intuición"⁶⁰. Esta realidad supone un diseño totalmente distinto a lo que corresponde a muchas grandes empresas en las que el papel de la persona difiere sustantivamente, lo que se aprecia, por ejemplo, en los índices de rotación de personal y absentismo entre otros aspectos de la Política de Personal.

La tarea básica en el marco de esta Dimensión Corporativa de la Política de Personal se puede centrar en lo que corresponde a la capacidad directiva cuyas misiones fundamentales son

1. Adaptar Instituciones, procesos y funciones
2. Integrar personas, valores y comportamientos dentro de un diseño organizativo que consiga generar el éxito en el desarrollo de la persona y de la Institución



Figura 13. Capacidad directiva

⁵⁸ Rappe, H. (2000), "Das Menschenbild...", ob. cit., p.220

⁵⁹ García Echevarría, S. (2013), "El desarrollo del Mittelstand...", ob. cit., pp.

⁶⁰ Wunderer, R. (2014), "Führung...", ob. cit., p.2

El problema hoy es la dificultad para implicar al ámbito directivo en una mayor percepción de los "*sistemas de valores*"; esto es, de involucrarlos en la primera categoría que antes se ha mencionado. Por lo tanto en un alto nivel de abstracción que genere las bases para un diálogo más cercano a los "*finés*" últimos de la acción empresarial de la economía. Maucher señala "*tengo la impresión que nunca se ha hablado tanto de "orientación a valores", pero este tema no ha llegado a los niveles directivos...nadie puede dirigir en base a valores que él mismo no los ha integrado*"⁶¹.

Quiere decir que uno de los grandes problemas en todo este diseño se encuentra en la propia conceptualización de la empresa, del factor "*Trabajo*", dándole preferencia absoluta sobre las demás estructuras, pero que si se permanece en la categoría tercera de la normativa será la aplicación de la normativa del Derecho Laboral, lo que no corresponde necesariamente a esa dimensión que va más allá del Derecho Laboral o de las Relaciones Contractuales que es lo que afecta al desarrollo de las personas. Este es el problema definitivo

2. Exigencias a los procesos organizativos y directivos para la eficiencia económica y el desarrollo de la persona

El modelo que sirve de base para la construcción de la "*teoría de la empresa*" diferencia ya en su construcción entre dos tipos de sistemas de factores productivos

- Sistema de Factores elementales
- Sistema de Factores dispositivos

Los primeros corresponden a los "Recursos Humanos" y materiales necesarios para realizar con su combinación productos y servicios: equipos e instalaciones, materias primas, materiales y personas que con su conocimiento y competencias actúan eficientemente en los procesos de combinación de factores, esto es, procesos de "*coordinación técnico-económica*".

Junto a estos factores productivos, necesarios para realizar la *combinación de factores*, se configuran los sistemas de "*factores dispositivos*": *planifican* los procesos de la actividad económica para poder realizar el "*cálculo económico*" y acceder a estimaciones de riesgo y oportunidades, *organizar* los "*procesos de coordinación económica*" y, por último, controlar el desarrollo de estos procesos de coordinación de los factores con el fin de acometer las modificaciones mediante los procesos de adaptación necesarios⁶².

El desarrollo del "*Trabajo*" va sin duda más allá de una mera interpretación *instrumental de la organización* que facilita la combinación de los factores elementales. Se trata del desarrollo de la *persona* en sus diferentes roles en la organización, lo que constituye desde hace muchas décadas una preocupación permanente en el desarrollo de los procesos organizativos que constituyen la clave de la "*cooperación*", de las personas. Y esta clave se refiere a la "*dimensión social de la persona*", anteriormente señalada, en la que la acción de "*cooperación*" como clave del comportamiento humano en el "*Trabajo*" solamente puede realizarse con criterios que vayan más allá de las dimensiones contractuales.

⁶¹ Maucher, H. (2014), "Retos actuales y futuros...", ob. cit., p.9

⁶² Gutenberg, E. (2001), "Economía de la Empresa...", ob. cit., p.

Ya que estos criterios se encuentran en la orientación a los "*finés*", el "*todo*", de la empresa, de la institución: se trata de su papel en la Sociedad. Van más allá de los mecanismos instrumentales para realizar esa combinación de factores técnicamente: "*El éxito de una empresa es el éxito de la cooperación. Esto no lo deben olvidar nunca los responsables de la dirección de una empresa*"⁶³. Lo que significa que la "*cooperación*" constituye en una Sociedad abierta, libre, dentro del marco económico de una Economía Social de Mercado la clave fundamental del éxito en ese proceso de combinación de factores dentro de las Instituciones, dentro de la empresa.

Un *planteamiento instrumentalista* de la organización en la dirección puede, sin duda, coordinar técnicamente las personas que realizan técnicamente los procesos de coordinación técnico-económica. Lo que nunca lograrán es una "*cooperación*" más allá de las dimensiones técnicas, contractuales, no se utilizarán las dimensiones creativas e innovadoras de la persona con lo que se limita a las dimensiones contractualista de la realización de la dirección⁶⁴. Lo cual se percibe de forma clara a partir de los años 90 con la implantación de un modelo como el "*shareholder*", en todas sus variantes y sus discutibles resultados, base de la problemática tanto de los problemas planteados en los órganos de gobierno de las instituciones como en la propia configuración de las compensaciones de las personas⁶⁵.

Toda empresa con una organización y dirección cuyos "*finés*", se encuentran en la Sociedad orientando desde ella los "*objetivos instrumentales*" permitirá en las organizaciones ir más allá de los procesos técnico-instrumentales del management y orientarse a los "*sistemas de valores*" que permitan llegar las organizaciones a la "*persona*".

El "*management de ideas*"⁶⁶ es un proceso organizativo orientado a las personas que son las que facilitan los procesos de "*cooperación*" con el diseño organizativo y no directivo orientado a las mismas.

La *creatividad*, la *innovación* son productos de la *cooperación* asentada en la persona en su "*dimensión social*". Lo que significa un cambio de mentalidad, de "*valores*" asentados en los "*finés*" de la actividad, "*finés societarios*", lo que significa una acción empresarial orientada a la *persona* por su naturaleza largoplacista. Hay que integrar "*valores*" que están implicados en los "*finés últimos*" para poner en marcha organizaciones que vayan más allá de la dimensión instrumental-técnica del papel de la persona en los procesos de combinación de factores.

3. Impacto normativo de la regulación del trabajo y de las exigencias de la persona y de la empresa

Tal como se ha señalado en el marco del Ordenamiento Económico-societario en una Economía Social de Mercado juega el Estado un rol significativo en el diseño de los procesos económico-sociales, pero limitándose a configurar, supervisar el marco operativo de estos procesos. De ahí que la fijación de los procesos normativos, en una amplia medida, son acometidos por los agentes sociales que tienen que asumir su responsabilidad ante los "*finés de la Sociedad*". Erhard define el papel del Estado de

⁶³ Köhler, H. (2007), "El empresario en la...", ob. cit., p.

⁶⁴ Thom, N. (2014), "Talentmanagement...", ob. cit.

⁶⁵ Barton, D. (2011), "Capitalism...", ob. cit.

⁶⁶ Thom, N. (2014), "Conocimientos y Perspectivas...", ob. cit., p.

manera muy clara: "debe señalarse una y otra vez que la tarea propiamente dicha y preferente del Estado es crear un Ordenamiento en el que los ciudadanos pueden moverse libremente. Lo que exige la disposición de una Política Económica en la que las personas de todas las clases sociales pueden estar seguras de que no están sometidas permanentemente a decisiones políticas inesperadas"⁶⁷. Lo que afecta en amplia medida al ámbito del *Trabajo*, como ya se ha mencionado anteriormente.

Dentro de esas dimensiones económicas y sociales (societarias) hay un amplio espacio de alternativas para el desarrollo de normas entre las partes contractuales en el marco de un *Ordenamiento Laboral* (por ejemplo, una *Arbeitsverfassungsgesetz*, en Alemania) como marco que asegure durante décadas ese espacio sin sorpresas, lo que implica para todos los partícipes espacios, alternativas, permanencias que permiten centrar expectativas y decisiones, por parte, de todas las personas.

La coherencia entre el "*Sistema de Valores*" que sirve de base al marco económico y al marco societario y los "*objetivos finales*" de las personas permiten establecer el largo plazo que garantice el desarrollo de las mismas. La estabilidad largoplacista del *Ordenamiento Laboral* y la facilidad de que se disponga de espacio en el marco económico-societario para adaptarse a la permanente situación cambiante genera la *estabilidad societaria* necesaria y facilita la acción económica de la persona y las expectativas de su desarrollo.

Dentro de ese *Ordenamiento Laboral*, claramente posicionado en el marco de la segunda categoría mencionada, dispone la empresa, en su *dimensión corporativa*, de la flexibilidad necesaria para dotar a su organización y dirección de diferentes planteamientos en cuanto a la integración del "*Trabajo*" en su dimensión corporativa, de forma que vaya más allá de la "*norma legal*", persiguiendo el desarrollo de las personas, de sus "*competencias*", con lo que no solo aseguren sus potenciales, sino también su propia realidad societaria.

Este es el éxito de las organizaciones que implican a las personas, por un lado, como "*trabajador*", persona con "competencias" y como ser humano creativo e innovador impulsando su "*dimensión social*", base de la "*cooperación*" con la que facilita tanto el desarrollo personal como el de la empresa y su contribución a la Sociedad.

PARTE QUINTA: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- 1) La crisis financiera y económica ha puesto de relieve el peso del "*trabajo*" en la articulación de medidas para su creación y las dificultades no solo para entender el problema de la falta de "*trabajo*", sino también para vislumbrar soluciones más allá del "Subsidio del Paro". Y es que la economía, la Ciencia económica como tal no puede dar respuesta. La dimensión del "*Trabajo*" es parte constitutiva de la persona y de su desarrollo. Se ha olvidado a la "*persona*" como la realidad del "*trabajo*" y se ha reducido en la interpretación económica a un "factor de producción" que se integra en los procesos de combinación de factores productivos. No es la persona y su desarrollo, sus valores, los que se involucra en la acción coordinadora de los procesos económicos, sino determinados perfiles técnico-sociales que se precisa instrumental y técnicamente para la combinación de factores. Es el Trabajo "*sin*

⁶⁷ Jeske, J. (2013), "Erinnert euch...", ob. cit., p.31

la persona”, como objetivo instrumental de un *“mercado de trabajo”* bajo los criterios del *“sistema de precios”*, y ello en el marco de un *“Orden Laboral”* que trata de su *“protección”*, de sus derechos y obligaciones contractuales.

- 2) Pero, el *“Trabajo”* es una característica inmanente a la persona y a su desarrollo y por ello constituye no solo una dimensión trascendente en la economía, sino en el desarrollo de la persona y de la Sociedad. El *“Trabajo”* tiene una dimensión humana característica de la *“dimensión social”* de la persona que define las capacidades de la persona para disponer de *“competencias”* que faciliten su *“cooperación”* con los demás logrando no solo su propia realización, sino también su contribución a los demás (*Bien común*). Estas *“competencias”* de la persona, el desarrollo de las mismas son las que van a dar forma al *“Trabajo”* en el marco de la *“cooperación”* con los demás en las Instituciones organizativas, por ejemplo, la empresa.

Pero la realidad del *“Trabajo”*, como dimensión inmanente de la persona, tanto en sus *“competencias técnico-económicas”* como en sus competencias *“societarias”* se manifiesta de diferente manera según el Orden de Sociedad y su Ordenamiento económico-social. *Libertad y responsabilidad* en un Orden de Sociedad impulsando una economía competitiva constituye el marco para la gran apreciación del *“valor”* de la persona en el *“Trabajo”*.

El desarrollo de la persona implica el desarrollo de sus *“competencias”*, por un lado, y la creación de *“valor”* por su *“cooperación”* con los demás, por otro lado para resolver las necesidades de las personas. La involucración de esas *“competencias”* de las personas y su *“dimensión social”* innata a la persona definen el *“Trabajo”* como desarrollo de la persona.

Sin una economía competitiva no se generan *“competencias”* por parte de las personas, ni por parte de las Instituciones, por lo que el *“Trabajo”* constituye meramente el contexto de actuaciones instrumentales. Es el *“Trabajo sin la persona”*. Es por lo que la *“dimensión societaria del trabajo”*, configuradora de un espacio de libertad y responsabilidad de la persona, fomenta esa *“dimensión social de la persona”* que genera *“competencias”* y *“cooperación”*.

El Orden Societario (Sistemas de Valores) y el Ordenamiento Económico determina el papel de la persona en la configuración del *“Trabajo”* y el papel del *“Trabajo”* en el desarrollo de la persona. Las normas referente al *“Trabajo”* determinan, en primer lugar, el ámbito de desarrollo de las personas, en cuanto a competencias tanto tecno-económicas como societarias y, en segundo lugar, el éxito o fracaso de los procesos económico-sociales y el de las Instituciones.

- 3) La configuración del *“Trabajo”* es esa grave asignatura pendiente de la economía tal como se aprecia permanentemente, pero, en particular, en la fase de crisis financiera y económica, con graves consecuencias en la persona y en la Sociedad. Tiene que recuperarse la *“dimensión societaria del trabajo”*, lo que implica recuperar la persona y su desarrollo en un marco organizativo en el que sea posible involucrar a la persona en el desarrollo de *“competencias”* técnicas y sociales. Economía es *“coordinación económica”* de *“competencias”*, el *“Trabajo”* no es también otra cosa que coordinación de las *“competencias”* que

tienen las personas para contribuir "*cooperando*" a generar productos y servicios que contribuya al desarrollo de las personas.

La "protección" del trabajo no puede ir con cargo a la apertura de espacio para recuperar la persona y su capacidad de desarrollar "*competencias*" y contribuir al desarrollo de las "competencias" de los demás: es orientar el "Trabajo" a la persona y a su desarrollo.

- 4) Una interpretación del "*Trabajo*" en la dimensión inmanente de la Persona y de su desarrollo exige un Ordenamiento Económico Societario orientado a los "*finés*" de la economía: el desarrollo de la persona mediante el uso eficiente de los recursos escasos.

Esta dimensión societaria de la economía implica la integración en la Persona de sus "*competencias*" tecno-económicas y su capacidad de "cooperación" con el Orden de Sociedad, con el "sistema de valores" de esa Sociedad que establece los espacios normativos y los espacios de libertad para orientar la persona en la realización del "*Trabajo*". La persona con sus "competencias", con el desarrollo de las mismas, implica a su "*dimensión social*" que facilita su contribución para generar productos y servicios que contribuyen al desarrollo de las personas (*Bien Común*). La "cooperación" con los demás es la condición para dar valor a sus "competencias" y aquí comienza la dimensión técnico-económica de estos procesos de "coordinación". El factor determinante del éxito del "Trabajo" radica en la persona que "coordina" eficientemente sus "competencias" con las de los "demás".

Para lo que precisa de un *Ordenamiento Económico* que genere libertad y responsabilidad en la realización de esos procesos de "coordinación" orientándose al desarrollo de la persona. Las formas organizativas de la "coordinación" decide sobre el espacio de desarrollo disponible por las personas más allá de las "normas" reguladoras del "Trabajo", donde es la persona la que determina el "éxito" del Trabajo, es su aportación.

- 5) Hay tres dimensiones que afectan al desarrollo de las "competencias" de la persona y el impulso de su propia "dimensión social":
 - La dimensión técnico-tecnológica y su impacto en la persona y sus competencias
 - La dimensión económico-social de la persona en el "*Trabajo*"
 - La dimensión corporativa y organizativa de la persona en el "*Trabajo*"

La economía, la eficiencia económica debe integrar, debe orientarse al "*sistema de valores*" de la Sociedad, lo que tiene lugar en base a la persona y a su desarrollo, por un lado, y de la empresa y del "empresario", por el otro. Los recursos escasos económicos pasan por la persona, por las Instituciones que realizan los procesos de coordinación.

Pero el desarrollo de la persona, de sus "competencias", es función del Ordenamiento económico-societario y de los "*finés*" que persigue, esto es, su "*función de preferencia*". La racionalidad real en el uso de los recursos escasos

del entramado técnico-económico es función de los "fines" que se persigue, que expresan su "sistema de valores".

La *tecnología* y la *globalización*, el desarrollo de las personas por su pertenencia a "redes" de coordinación, formas organizativas, impactan en los procesos productivos y en los potenciales de la persona, en sus "competencias" de forma que de su desarrollo dependerán las "nuevas competencias" y su capacidad de generar "Trabajo".

- 6) No cabe la menor duda que la tecnología es clave tanto en el desarrollo de las personas como de la economía, lo que exige procesos de adaptación permanentes de la "persona" y de los "sistemas de valores" que posibilitan formas de comportamiento que hacen posibles los "procesos coordinación". Es la persona la que asume la tecnología que genera nuevas formas de configurar sus "competencias" y sus formas de "cooperación".

Lo que obliga a procesos de transformación de las Instituciones, la "reforma" de las mismas, así como del Orden Societario, para asumir el impacto de la globalización y el propio desarrollo, las exigencias de las nuevas "competencias" de la persona. Lo que implica la asunción de los criterios económicos y de los criterios societarios que hacen posible la configuración de los nuevos espacios ético-económicos. Lo que se enmarca en el "Ordenamiento Económico-Societario", por un lado, y en la "dimensión social" de la persona por el otro.

La articulación de los "fines" de la economía en la Sociedad es la referencia básica en los procesos de transformación con el fin de orientar los "objetivos instrumentales", técnico-económicos" que actúan sobre los recursos escasos y sus capacidades. Sin los "fines" no pueden establecerse los criterios para articular los "objetivos instrumentales", su contribución al desarrollo de las personas y de la Institución coordinadora.

- 7) Y es en la Institución, en la empresa u otras Instituciones, donde se materializa el desarrollo, en parte, de la persona, lo que viene determinado tanto por la "dimensión corporativa" como por la "norma reguladora" del "Trabajo", no de la persona. Tanto la dimensión corporativa de la empresa como la "norma reguladora" impuesta tienen que definir el espacio en el que se integra la eficiencia económica con la "dimensión humana". Lo que va más allá de la dimensión instrumental del "Trabajo", del mercado de trabajo y de la configuración de los sistemas Instrumentales de fijación del "precio".

Hay que orientar más este espacio a la persona y a la Institución, la empresa, para generar libertad y responsabilidad que facilite, imprima el desarrollo de "competencias" en la persona y se impulse su "dimensión social" como parte sustancial de su desarrollo.

Lo que generará espacios amplios para armonizar el desarrollo de la persona con el desarrollo de la Institución contribuyendo a impulsar la Estabilidad y crecimiento de la economía y de la Sociedad.

- 8) Estos espacios no están hoy disponibles en muchas situaciones. Hay, sin embargo, formas configuradoras del desarrollo de la persona que definen la realidad del "*Trabajo*" como fuerza inmanente del impulso de la persona, en búsqueda de su desarrollo integral en base a esa eficiente disposición de los recursos escasos para cambiar las necesidades de la Sociedad. Un ejemplo claro es el *Mittelstand Centroeuropeo*, en particular Alemania, Suíza entre otros Países.

La apertura de este espacio, tanto normativo como organizativo, es la clave de una orientación a la persona como configuradora del "*Trabajo*". Esta es la respuesta a los avances tecnológicos y a la Globalización en la generación de procesos tecno-económicos que permitan desarrollar personas merced a su contribución con sus competencias.

La orientación a la persona del "*Trabajo*", lo genera la persona con sus "*competencias*" y contribuye a alcanzar sus "*finés*" personales, los de la Institución coordinadora y las de la Sociedad. Sin una "*reforma*" de las Instituciones, para la recuperación de la Persona y de sus Instituciones, será difícil una transformación que genere nuevas oportunidades bajo otras formas de entender el papel de la persona en la economía: la dimensión societaria de la economía.

El trabajo no lo crean las Leyes y los Reglamentos laborales, generan un espacio legal. El trabajo lo crea la "*persona*" y sus "*Instituciones*" de coordinación y solo en la dimensión del desarrollo de la persona en "*competencias*" y "*valores*" se crea trabajo y contribuye la persona a la solución de los problemas de los demás (Bien Común)

BIBLIOGRAFIA

"Exhortación Apostólica Evangelii Gaudium" (2013), Santo Padre Francisco, Tipografía Vaticana, Vaticano.

"Fachkräfteengpässe in Unternehmen". Informe Bundesministerium für Wirtschaft und Energie", Bonn, Enero 2014

"Papst: Diese Wirtschaft tötet-Franziskus greift Kapitalismus an. Aber einige Thesen sind kaum haltbar", en FAZ, 30 noviembre 2013.

"Wer zufrieden ist, bleibt" (2014), en iwd, núm.37, 11 de Septiembre 2010, p.8.

ALBACH, H. (2012), "La Economía Social de Mercado hoy", en Documentos a Debate, núm.52, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares.

BARTON, D., (2011), "Capitalism for the long term", en HBR, Marzo 2011.

CARTA ENCÍCLICA, "Caritas in Veritate" del Sumo Pontífice Benedicto XVI, 29 de Junio 2009, Librería Edítrica Vaticano 2009.

DAVIS, I. (2005), "The biggest contract", en The Economist, núm.27, 27 de Mayo 2005.

Dobb, R., Ramaswamy, S., Stephenson, E. y Viguerie, S. (2014), "Management intuition for the next 50 years", en *McKindsey Quarterly*, September 2014.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (2008), "Wo bleibt der Mensch in unserer Wirtschaftssystem", en: *Mensch und Ökonomie*, ed. Sackmann, S.A., Gabler Verlag. Wiesbaden.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (2010): *La Globalización en el actual contexto económico-social*, en: Conferencias y Trabajo de Investigación Núm.331, IDOE, Universidad Alcalá, Alcalá de Henares.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (2010): *La productividad de los recursos: una asignatura pendiente*, en: Conferencias y Trabajos de Investigación, Núm. 328, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (2013), "El desarrollo del Mittelstand en Alemania: sus peculiaridades y su contribución al desarrollo económico-societario", en: Conferencias y Trabajos de Investigación, núm.350, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (2013), "Libertad de Mercado versus regulación", en: Conferencias y Trabajos de Investigación, núm. 356, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (2014), "¿Hacia una Economía Social de Mercado? La dimensión Societaria de la Economía: su articulación y su desarrollo", Conferencia pronunciada en Roma el 9 de Abril 2014 en: Conferencias y Trabajos de Investigación núm.365, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (2014), "Impacto de la Globalización en el desarrollo de las Personas", en Conferencias y Trabajos de Investigación, número 365, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (2014), "La dimensión societaria de la economía y de la empresa", en: "Humanizar Emprendiendo", Obra en Homenaje al Prof. Rafael Alvira, Cuadernos Empresa y Humanismo, Número 123, Pamplona, pp. 61-93.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (2014), "La interdisciplinariedad en la realidad económica", en: Conferencias y Trabajos de Investigación núm.368, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares.

GUTENBERG, E. (2001), "Economía de la Empresa. Teoría y práctica de la Gestión Empresarial", 6ª ed., Ed. Deusto, Bilbao

ISSING, O. (2004): *Globalisierung: Zerrbild und Wirklichkeit*, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Kieler Vorträge 129.

JESKE, J. (2013), "Erinnert euch an Ludwig Erhard", en *FAZ*, núm.48, p.31, 1 Diciembre 2013,

KEITEL, H. P. (2007), "Declaración de los valores auténticos", en: Documentos a Debate Núm.29, 2009, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares.

KEITEL, H. P. (2009), "El futuro de la Economía Social de Mercado", en: Documentos a Debate Núm.26, Abril 2009, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares.

KÖHLER, H. (2007), "El empresario en la Sociedad", en: Documentos a Debate núm.5/2007, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares

LÜBBE, H. (1996): *Globalisierung-Zur Theorie der zivilisatorischen Evolution*, en: Globalisierung und Wettbewerb, 2ª ed., ed. R. Biskup, Verlag Paul Haupt, Berna.

MAUCHER, H. (1996), "El arte de dirigir la empresa", en: Conferencias y Trabajos de Investigación, núm.233, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares

MAUCHER, H. (2014), "Retos actuales y futuros de la dirección de las empresas", Conferencias y Trabajos de Investigación, núm.364, IDOE, Universidad de Alcalá.

MIROW, M. (2011): *Retos a la estructura empresarial del siglo XXI*, en: La empresa en el dominio de la complejidad, ed. López Moreno Marcial, Ed. UNESA, Madrid.

MOHN, R. (1996): *Führungsmethoden und Unternehmergeist in der Zeit globalen Wettbewerbs*, en: Globalisierung und Wettbewerb, ed. R. Biskup, Verlag Paul Haupt, Berna.

MOHN, R. (2000), "Der Mensch im Arbeitsprozess: der Mitarbeiter und sein Unternehmen: en "Das Menschenbild in Wirtschaft und Gesellschaft", haupt. Vlg. Bern, Stuttgart, Winn, pp.201-211)

MÜLLER-ARMACK, A. (1976), "Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik", 2ª ed., Paul Haupt Vlg. Berna-Stuttgart.

MÜLLER-ARMACK, A. (1977), "Die Zentrale Frage alle Forschung: Die Einheit von Geistes- und Naturwissenschaften", en Ordo, tomo 28, pp.13-23

MÜLLER-ARMACK, A. (1981), "Genealogie der Sozialen Marktwirtschaft", 2ª ed., haupt Vlg. Berna.

PHELPS, E. (2012), "Germany is right to ask for austerity", en: Financial Times, 20 de Julio 2012.

RAPPE, H. (2000), "Das Menschenbild der Gewerkschaften", en "Das Menschenbild in Wirtschaft und Gesellschaft", ed. por R. Biskup, haupt Vlg. Bern, Stuttgart, Wien, pp.213-222

STIGLITZ, J. E. (2014), "Estancamiento disociado deliberadamente", en El País, 2 de Marzo 2014

TERMES, R. (2004): *Juan Pablo II y el orden económico mundial* (Separata).

THOM, N. (2014), "Conocimientos y Perspectivas para un "Management de Ideas", en Documentos a Debate número 62, junio 2014, ed. IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares.

THOM, N. (2014), "Talentmanagement", en Documentos a Debate, número 65, IDOE, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares

TUCHTFELDT, E. (1973), "Soziale Verantwortlichkeit: Neue Aufgaben des Unternehmens", en: Der Mensch in Unternehmen", P. Meyer-Dohm (ed.) y otros, Haupt Vlg Berna y Stuttgart.

TUCHTFELDT, E. (1988), (ed) "Soziale Marktwirtschaft in Wandel", Rombach, Vlg. Freiburg.

UTZ, A. F. (1998), "Ética Económica", ed. Unión Editorial, Madrid

WATRIN, K. (2012), "Hans Willgerodt 1924-2012; Beitrag zur Ordnungspolitik, en Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, año 61 (2012), núm.3, p.235

WEIDMANN, J. (2013), "Krisenmanagement und Ordnungspolitik", en Auszüge aus Presseartikeln, núm.8/2007, ed. Deutsche Bundesbank, 13 Febrero 2013.

WUNDERER, R., "Führung Mittelstand", en: Personal 1/14, p.2