

# icade núm. 100 [Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales]

Monográfico

Años de transformación en el ámbito del Derecho, la Economía y la Empresa: la importancia de la regeneración

1. La responsabilidad social de la empresa en el pensamiento de los autores clásicos. Origen y desarrollo (JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ CARRASCO)

## 1 La responsabilidad social de la empresa en el pensamiento de los autores clásicos. Origen y desarrollo

JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ CARRASCO

*Profesor Emérito de Organización de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Nacional de Educación a Distancia*

### Sumario:

- I. Introducción
- II. Contribuciones con base teológica
  1. ¿Existió una preocupación por la RSE en la Escuela de Salamanca? La preocupación por la justicia
  2. Adam Smith (1723-1790). La beneficencia y la justicia en las relaciones humanas
- III. Contribuciones con base humanística y filantrópica
  1. Robert Owen (1771-1858). Inicio de una época de preocupaciones humanistas y filantrópicas
  2. Frederick W. Taylor (1856-1915)
  3. Henry L. Gantt (1861-1919)
  4. Oliver Sheldon (1894-1951)
- IV. Inicio época moderna. Howard R. Bowen (1908-1989)
- V. Factores desencadenantes del surgimiento de la RSE. Irresponsabilidades en el mercado que demandan una respuesta social
- VI. Pensadores del siglo XX referentes en economía y administración de empresas
  1. Dos premios Nobel y dos posturas
    - 1.1. Milton Friedman (1912-2006)
    - 1.2. Paul A. Samuelson (1915-2009)
  2. Referentes del ámbito empresarial
    - 2.1. Peter Ferdinand Drucker (1909-2005)
    - 2.2. Henry Mintzberg (1939)
    - 2.3. Michael E. Porter (1947)
- VII. Conclusiones
- VIII. Bibliografía

**RESUMEN:** Se expone en estas páginas el pensamiento de los autores clásicos respecto a la responsabilidad social de la empresa (RSE), entendiendo por clásicos a quienes han contribuido significativamente al desarrollo de la economía y administración de empresas a lo largo de los siglos XIX y XX. Se discute la fecha de inicio de esta corriente de pensamiento, aunque parece obvio que Adam Smith ya asienta sus fundamentos.

**ABSTRACT:** The classic authors' thinking about corporate social responsibility (CSR) is presented in these pages, meaning classics those who have contributed significantly to the development of the economy and business administration during the XIX and XX centuries. It discusses the start date of this stream of thought, although it seems obvious that Adam Smith already laid the foundations.

**PALABRAS CLAVE:** RSE; pensamiento autores clásicos; Adam Smith los fundamentos; Bowen la modernidad

**KEYWORDS:** CSR; the thought of classic authors; Adam Smith foundations; Bowen modern era

### I. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social de la empresa (RSE) entendida como las iniciativas voluntarias de las empresas más allá de sus obligaciones legales y económico financieras, para lograr objetivos sociales y ambientales en su actividad cotidiana (Comisión Europea, 2006), es un tema tratado profusamente en la literatura durante los últimos tiempos. El motivo principal de estas líneas es acercarnos a los autores clásicos, es decir aquellos que han hecho aportaciones significativas desde el campo de la economía y de la administración de empresas a estas dos ramas del saber durante el siglo XIX y particularmente el XX. Una buena parte de estos autores no se ha dedicado principalmente al estudio o investigación sobre la RSE, sino que desde su parcela de estudio emiten su opinión puesto que el campo de la RSE toca o encaja con su área de investigación, y precisamente por esta circunstancia, su aportación tiene un valor especial y diferente en la mayoría de los casos a la expresada por los propios especialistas de la RSE.

En muchas ocasiones los estudiosos se aventuran a poner fecha al nacimiento de esta teoría y su correspondiente práctica, citando en diversas ocasiones el decenio de los setenta del pasado siglo como fecha de origen y expansión de esta teoría. Esta expansión ha sido de tal magnitud que según Pinar Palacios siguiendo la ISI SSCI, el número de publicaciones sobre este tema se publicaron 388 artículos en los

últimos cuarenta años de los cuales 356 artículos se publicaron en los últimos 20 años y 205 en la última década (PINAR PALACIOS, 2015).

Algunos autores, sin embargo, dirigen la mirada mucho más atrás citando autores como ADAM SMITH en el siglo XVIII o TOMÁS DE MERCADO uno de los autores encuadrados en la Escuela de Salamanca. Otros como BUEHLER y SHETTY lo sitúan en los años 30. El debate sobre el comportamiento social de la empresa, –beneficio frente a responsabilidad social– comenzó en los años 1930 y todavía continúa. (BUEHLER & SHETTY, 1975, p. 5).

Existen hoy una variedad de definiciones sobre RSE y parece conveniente en este inicio aportar alguna comúnmente aceptada que sirva como guía a lo largo del recorrido histórico que aquí se inicia, para ello se aporta una de las concepciones más ampliamente admitidas cuya autoría se debe a ARCHIE CARROLL, quien contempla la RSE como un constructo que recoge cuatro áreas diferentes de las relaciones entre empresa y sociedad (CARROLL 1991, p. 42).



Fuente: elaboración propia a partir de CARROLL (1991, p. 42).

El gráfico anterior muestra la pirámide de la RSE propuesta por CARROLL, con sus cuatro componentes básicos. Las responsabilidades económicas de la empresa constituyen el primer pilar de esa pirámide, sustentando el resto de los componentes. Además de sus obligaciones económicas, se espera que la empresa cumpla con la ley, entendiendo que ésta es la herramienta con la cual la sociedad determina lo que se entiende por comportamiento aceptable o inaceptable respecto a la normativa vigente. Posteriormente, surge la responsabilidad de la empresa de ser ética, que implica hacer lo que es justo y correcto, evitando o, al menos, minimizando afectar negativamente a sus stakeholders o grupos de interés. Finalmente, se espera que la empresa sea un «buen ciudadano corporativo» (corporate citizen), que se refleja en el pilar denominado «responsabilidades filantrópicas» y que recoge las contribuciones de la empresa a mejorar la calidad de vida de la sociedad, aportando sus recursos financieros o humanos para dicha mejora. En un trabajo más reciente, el mismo autor junto con SCHWARTZ revisan la validez de este modelo piramidal y propone una actualización del mismo basándose en tres dimensiones básicas (económica, legal y ética) representadas en forma de diagramas de Venn, así como el solapamiento de estas tres dimensiones (SCHWARTZ & CARROLL, 2004).



La pretensión de estas líneas no es señalar a un escritor como la fuente originaria de la preocupación sobre la RSE. Más bien se persigue distinguir varias etapas en que este tema aparece tratado en la literatura. Si como se acaba de apuntar parece ser que en los setenta del pasado siglo el tema aparece citado en autores cuyo pensamiento sobre la dirección empresarial sigue vigente, tal es el caso de PETER F. DRUCKER en sus obras *The Practice of Management* aparecida originalmente en 1954 y *Management, Tasks, Responsibilities, Practices* (DRUCKER, 1954, 1973).

Surge la pregunta si podemos trasladarnos más atrás en la historia. El mismo MILTON FRIEDMAN, uno de los autores casi siempre citados, aunque no correctamente, ya se hace eco en 1962 en su obra *Capitalism and Freedom* (FRIEDMAN, 1962, p.133) de la existencia en el ambiente de una responsabilidad considerada como RSE.

En cualquier caso, cuando los grandes autores del pensamiento económico se introducen en este campo de la RSE para valorar tanto la teoría y la práctica, su opinión está expresada desde el estado del desarrollo de la RSE en ese momento tanto desde el punto de vista teórico como práctico. De ahí que se estime necesario hacer alusión a estas fases de desarrollo que aparecen esquemáticamente presentadas en el Cuadro 1.

1. Contribuciones con base teológica
  - a. Tomás de Mercado. Escuela de Salamanca (1523 aprox.-1575).
  - b. Adam Smith (1723-1790).
2. Contribuciones con base humanista y filantrópica
  - a. Robert Owen (1771-1858).
  - b. Frederick W. Taylor (1856-1915).
  - c. Henry L. Gantt (1861-1919).
  - d. Oliver Sheldon (1894-1951).
3. Inicio época moderna
  - a. Howard R. Bowen (1908-1989).
4. Irresponsabilidades en el mercado que demandan una respuesta social
 

Casos Westinghouse/General Electric. Introducción fármaco Talidomida. Problemas automóbiles.
5. Pensadores siglo XX referentes economía y administración empresas
  - a. Milton Friedman (1912-2006).
  - b. Paul A. Samuelson (1915-2009).
  - c. Peter F. Drucker (1909-2005).
  - d. Henry Mintzberg (1939).
  - e. Michael E. Porter (1947).

Fuente: elaboración propia.

## II. CONTRIBUCIONES CON BASE TEOLÓGICA

### 1. ¿EXISTIÓ UNA PREOCUPACIÓN POR LA RSE EN LA ESCUELA DE SALAMANCA? LA PREOCUPACIÓN POR LA JUSTICIA

En un primer momento se puede decir que no, porque la preocupación principal de la Escuela de Salamanca fue según MARJORIE GRICE-HUTCHINSON el desarrollo de la teoría del valor y del precio, la integración de la teoría monetaria en la teoría general de los precios (GRICE-HUTCHINSON, 1999, p. 166). GÓMEZ CAMACHO interpreta por su parte que la preocupación especial de la Escuela de la Salamanca es que el problema económico implica una decisión que debe adecuarse a la justicia (GÓMEZ CAMACHO, 1999, p. 182). Dentro de esta escuela y su preocupación por la justicia, destacan estos autores junto con SÁNCHEZ-ALBORNOZ (SÁNCHEZ-ALBORNOZ, 1999, p. 244), la figura de TOMÁS DE MERCADO como uno de sus autores principales, cuyo pensamiento se encuentra plasmado en su obra *Suma de Tratos y Contratos*, tiene la perspectiva de haber vivido la realidad económica en el Nuevo Mundo y España. Mientras vivió en Sevilla estuvo muy cercano a los comerciantes como asesor en cuestiones morales y esto le sirvió para describir los diferentes tipos de negocios desde un punto de vista moral, cuya posible vinculación con la RSE es el acto de señalar los precios cuando éstos no están tasados por el estado. Preocupado por la formación de los precios, para que el precio formado libremente sea justo, exige que no haya en él fuerza o engaño y que los compradores y vendedores sean muchos. Esta idea de justicia en la formación de los precios tiene una conexión muy lábil con la RSE, más bien sería una RSE hacia el interior de la empresa o de la actividad mercantil y no hacia el exterior como se desprende de la definición de CARROLL que se ha ofrecido al inicio de este escrito.

### 2. ADAM SMITH (1723-1790). LA BENEFICENCIA Y LA JUSTICIA EN LAS RELACIONES HUMANAS

Cualquier aproximación a la economía, que intente ir más allá de los beneficios económicos que aporta cualquier actividad mercantil y se adentre en la esfera de la ética o la filantropía, es prácticamente imposible que no comience con una conversación con ADAM SMITH.

El pensamiento económico más conocido de ADAM SMITH, está recogido en su obra *La Riqueza de las Naciones* (SMITH, 1909). El filósofo y moralista escocés tiene un planteamiento muy claro sobre la actividad económica. Cuando el *homo oeconomicus* se guía por su propio egoísmo e interés, a través del mecanismo del mercado al que se conoce como la mano invisible, está contribuyendo al aumento de riqueza para toda la sociedad. Esto nos lleva a pensar que cualquier otra actividad que se aparte de la búsqueda del beneficio, va en detrimento de la creación de riqueza para la sociedad en general. Este pensamiento de SMITH admite una serie de matizaciones, fundamentalmente explicado por él mismo en su obra de *La Teoría los sentimientos morales* (SMITH, 1984).

Al inicio del primer capítulo de la obra que se acaba de citar y con el título «De Simpatía», afirma que por muy egoísta que pueda ser el hombre, hay algunos principios en su naturaleza que le hacen interesarse por la suerte de otros, de tal manera que la felicidad de otros le resulta necesaria, aunque lo único que se deriva de esta situación es el placer de contemplarla... el mayor rufián o violador de las leyes de la sociedad, no está exento de esta simpatía. (SMITH, 1984). Por tanto, si la simpatía y la contemplación de la fortuna de los otros no es ajena a los sentimientos del *homo oeconomicus* cabe preguntarse si entre los fines de la actividad económica no entra la promoción de la felicidad en los otros. Se puede concluir también de este párrafo inicial de esta obra de SMITH que la simpatía hacia el prójimo es el quicio de las preocupaciones morales de SMITH.

Sin embargo, antes de adentrarnos en la obra de SMITH en lo concerniente a RSE debemos tener en mente que las preocupaciones morales y económicas de SMITH están escritas en una época de capitalismo preindustrial y quedaba lejos de su pensamiento la gran empresa industrial así como la gran empresa en forma de sociedad anónima, que suele ser el blanco de los grupos de interés que reclaman una mayor involucración de la empresa en la filosofía de la RSE (HEILBRONER, 1980).

A este fin algunos autores como BROWN y FORSTER hacen una distinción en la obra de Smith sobre los conceptos de justicia y beneficencia para incorporar estas dos actitudes al concepto de RSE (BROWN & FORSTER, 2013). La beneficencia, según SMITH es menos esencial para la existencia de la sociedad que la justicia, porque la sociedad puede subsistir, aunque no de una manera cómoda, sin beneficencia, pero la prevalencia de la injusticia destruiría la sociedad. La beneficencia es siempre libre, no puede ser reclamada por la fuerza. Hay sin embargo otra virtud cuya observancia no se puede dejar al arbitrio de nuestra voluntad y que puede ser exigida por la fuerza y cuya violación debe ir acompañada de castigo, esta virtud es la justicia (SMITH, 1984). Es en razón de esta justicia por la que los propietarios deben pagar un salario justo a los trabajadores que asegure la subsistencia y la reproducción de la mano de obra trabajadora. Asimismo, el propietario debe recibir sus rentas y el fabricante su beneficio.

En el Cuadro 2 aparece la naturaleza de la legitimidad de las reclamaciones de los stakeholders o grupos de interés en comparación con las distinciones morales de SMITH.

Naturaleza de la legitimidad	Distinciones morales de Smith	
	Beneficencia	Justicia
Relación contractual	La beneficencia siempre es libre	El pilar básico que sustenta el edificio. No depende de la libertad de las voluntades
Reclamación del stakeholder	No puede ser ejercida por fuerza ni demandada por los beneficiarios	Bajo la jurisdicción de la ley puede en justicia ser demandada por otros
Riesgo del stakeholder	Su mero deseo no está expuesto al castigo	Cuando es violada merece un castigo. La violación de la justicia merece un castigo
Reivindicación moral	Motivada por simpatías individuales	Una virtud
	Derechos imperfectos	Derechos perfectos
Relación contractual	Acciones que se pueden ejercitar para beneficiarnos, pero no pueden ser reclamadas	Aquello a lo que tenemos derecho
Reclamación del stakeholder	Depende totalmente de la voluntad del otro	Se puede justamente demandar de los otros
Riesgo del stakeholder	Los derechos imperfectos dependen de la justicia distributiva	Se viola la justicia cuando uno es privado de lo que tiene derecho
Reivindicación moral	Pertencen a un sistema moral y no están bajo la jurisdicción de la ley	Derechos que pertenecen al hombre en cuanto hombre en su persona o en su reputación

Fuente: Brown y Forster (2013) y adaptación propia.

### III. CONTRIBUCIONES CON BASE HUMANÍSTICA Y FILANTRÓPICA

Dentro de este tipo de contribuciones existen cuatro que sin lugar a dudas conviene destacar: ROBERT OWEN; FREDERICK W. TAYLOR; HENRY L. GANTT y OLIVER SHELDON.

## 1. ROBERT OWEN (1771-1858). INICIO DE UNA ÉPOCA DE PREOCUPACIONES HUMANISTAS Y FILANTRÓPICAS

ROBERT OWEN fue sin duda un personaje singular en el campo de la dirección empresarial y su inclusión en estas páginas no es por otra razón que una serie de medidas filantrópicas que tomó al frente de varias empresas en las que trabajó o llegó a dirigir. Se dice que es un personaje singular porque no es fácil adscribirle a una corriente de pensamiento o prácticas empresariales, algunos autores le llaman socialista utópico y que fue uno de los primeros emprendedores conocidos por mostrar una preocupación por el elemento humano en la empresa y considerar a las personas como máquinas vitales (GARCÍA RUIZ, 2003). Otros lo encuadran dentro de la escuela de la dirección científica, aunque su fallecimiento tuvo lugar cuarenta años antes de la fundación de esta corriente de pensamiento empresarial por FREDERICK W. TAYLOR (GEORGE, 1968).

Nadie pone en cuestión que fue un emprendedor que alcanzó el éxito en todos sus empeños empresariales. Lo que resulta más problemático es concretar su pensamiento filosófico. WREN llega a decir que contempló los males del nuevo industrialismo que tenía lugar en el Reino Unido y quiso implantar un nuevo orden moral porque creyó que el predominio de la máquina atentaba contra la solidaridad humana. Su intento de regresar a una sociedad más primitiva, humana y solidaria se parecía al rey Canuto rodeado de sus aduladores cortesanos y sentado a la orilla de la playa ordenando a la marea detenerse (WREN, 1994).

Entre las medidas que tomó al frente de sus empresas fue la protección de los menores, prohibiendo el trabajo infantil de niños menores de 10 años, práctica común en su época, así como el trabajo nocturno.

Su trayectoria empresarial fue singular, pues a los once años se fue a trabajar a Londres en el sector textil en un empleo que duraba 18 horas al día y posteriormente trasladada su actividad a Manchester. A la edad de 20 años ya estaba al frente de una empresa de 500 trabajadores y, más tarde, fue el director de una factoría propiedad de su suegro que empleaba a 2.000 personas incluyendo 500 niños que empezaban a trabajar a los cinco y seis años. Algo que él mismo cambió.

Esta trayectoria empresarial llamó la atención en su época por sus ganancias en productividad y animaba a los trabajadores a llevar una vida ordenada. Emprendió una política de construcción de viviendas para los trabajadores y parte de las ganancias de la empresa las dedicó a fundar escuelas para los hijos de los trabajadores, y a pesar de que hoy nos parezca esta situación un paternalismo trasnochado, hay que trasladarse a la mentalidad y costumbres de su época donde fue un adelantado, si bien sus socios no veían con buenos ojos su filantropía. Publicó un libro con sus ideas y no cejó en su empeño por la educación de los operarios y sus hijos.

Observando que sus ideas y modo de trabajar no tenían mucha acogida entre sus colegas del Reino Unido se fue a EE UU donde quiso establecer comunas de trabajadores, pero ante la actitud de algunos trabajadores contrarios a sus experimentos, su intento comunal fue un fracaso y regresó a Inglaterra en 1825. Perdió gran parte de su fortuna con estas excentricidades, pero nunca abandonó su espíritu emprendedor y filantrópico y en 1833 fundó un gran sindicato que también fracasó, fundamentalmente por la oposición de gobierno y tribunales de justicia.

Hay que decir que muchos de sus esfuerzos cooperativos fracasaron pero, finalmente, en 1846 alcanzó el éxito con Rockdale Pioneers Cooperative Society. Falleció en 1858 durante una visita a su pueblo de Newton en Gales. A la luz del pensamiento actual sobre RSE sus ideas y prácticas pueden parecer paternalistas y quizás poco eficaces, pero en su época los cambios que introdujo en el seno de la empresa, así como sus preocupaciones por el bienestar de los trabajadores, le hacen acreedor a figurar entre los empresarios y escritores que mostraron una preocupación por materias referentes a la RSE.

## 2. FREDERICK W. TAYLOR (1856-1915)

Para algunos quizá sea un sarcasmo encontrarse con la figura de FREDERICK W. TAYLOR entre los posibles favorecedores de un clima de responsabilidad social en la empresa y se hace esta referencia atendiendo al trabajo realizado en el interior de la empresa y no en su proyección al exterior. Hay que constatar que FREDERICK W. TAYLOR ha sido uno de los autores peor interpretados, y aún en el caso de que se hubiera leído su obra y en la mayoría de los casos estas críticas se han realizado sin apenas entrar en profundidad en la obra de TAYLOR. Hay que constatar además como dice CASTILLO (1994), que ha habido épocas en que estuvo de moda ser antitaylorista.

TAYLOR se esforzó mucho durante su vida y en particular en su testimonio ante el Congreso de EE UU que su metodología del trabajo no consistía en una medición de tiempos y movimientos del operario, que curiosamente es por lo que ha pasado a la historia en muchos textos de administración. TAYLOR quiso ser recordado como el hombre que implantó una revolución mental en las diferentes factorías donde trabajó o asesoró. Esta revolución mental le llevó en primer lugar a tener una aproximación científica a la tarea del trabajador y en segundo lugar a diseñar los medios técnicos apropiados para realizar la labor estudiada. Con anterioridad a la irrupción de TAYLOR y sus ideas en las factorías, debe decirse que se usaban recetas sin fundamento científico, es decir se seguía la máxima de «siempre se ha hecho así».

TAYLOR ESTUVO CASADO CON LOUISE SPOONER, que fue abolicionista y descendiente de abolicionista, por ello TAYLOR en sus equipos hizo un esfuerzo especial para asegurarse la presencia e integración de trabajadores afroamericanos. Debido a su estudio científico, el trabajo de los operarios diseñado por TAYLOR quizá fue menos extenuante y las ganancias en productividad, fueron repartidas entre la dirección de la empresa y los trabajadores.

El taylorismo tuvo un gran eco en la Europa de su tiempo y hubo una variedad de intentos de aplicar con más o menos fortuna en las factorías europeas sus métodos, algo que TAYLOR miró siempre con suspicacia, pues él insistía sobremanera en la aproximación científica al trabajo y su revolución mental.

Algo que ilustra la postura de TAYLOR fueron los casos de Renault y Michelin. Atraídos por la aureola de la mejora de productividad con la metodología de Taylor, en diferentes momentos, pero muy cercanos en el tiempo, LOUIS RENAULT y MARCEL MICHELIN, convivieron prácticamente con TAYLOR y, sin embargo, los resultados que consiguieron uno y otro fueron totalmente dispares. Los últimos consejos que ofreció TAYLOR a LOUIS RENAULT es que debería utilizar de tres a cinco años siguiendo los postulados de su aproximación científica al trabajo antes de la implantación del nuevo diseño. Consejo que RENAULT no secundó y quiso conseguir unas ganancias inmediatas en productividad aplicando la tecnología de tiempos y movimientos y lo único que consiguió fue una huelga de trabajadores.

En la empresa Michelin, por el contrario, se siguieron los consejos de TAYLOR al pie de la letra alcanzando una gran prosperidad y llevando a efectos prácticas de responsabilidad social que todavía hoy llaman la atención, como la creación de escuelas de aprendices, formación de ingenieros, dotación de bibliotecas, construcción de viviendas sociales para el personal. Unos logros sociales que todavía hoy pueden contemplarse en la sede de la empresa Michelin en la ciudad de Clermont-Ferrand (KANIGEL, 1997 y RODRÍGUEZ CARRASCO, 2014).

## 3. HENRY L. GANTT (1861-1919)

HENRY L. GANTT fue sin duda alguna uno de los discípulos predilectos de TAYLOR, estudió ingeniería como él en el Stevens Institute of Technology of New Jersey, y al igual que su admirado maestro trabajó en la Midvale Steel Company. Se separó de TAYLOR en 1901 para dirigir su propia empresa de consultoría, escribió tres libros y dio conferencias en las universidades más prestigiosas de EEUU. Ha pasado a la posteridad como el autor de las gráficas de GANTT, todavía en uso como un instrumento de planificación. Su pensamiento social e industrial se desarrolló

a partir del fallecimiento de TAYLOR en 1915.

Es a partir de esta época cuando GANTT comienza su etapa misionera de exaltación del papel del sistema industrial y empresarial como adalides en el servicio a la comunidad. GANTT es testigo de la radicalización del sistema empresarial en algunos países de Europa donde el sistema empresarial no está actuando en servicio de la comunidad sino de sí mismo, un ejemplo de esta actitud es la implantación del colectivismo en Rusia y el destronamiento del zar en 1917. En 1919 el anarquismo se miró con simpatía en EE UU, también hubo levantamientos comunistas en Hungría y la mayoría de la gente en EE UU pensó que los bolcheviques pondrían patas arriba a la sociedad (WREN, 1994), ante estos acontecimientos. GANTT aboga porque el sistema empresarial asuma la responsabilidad social que no es otra, en esta situación, que la de dedicarse primariamente al servicio de la comunidad (GANTT, 1919, p. 15). En este sentido GANTT opinaba que la empresa era parte de un sistema más amplio donde tenían cabida no sólo los inversores, sino también los empleados, proveedores, clientes y otros. Por tanto si en la visión tradicional de la empresa la dirección estaba al servicio de los stockholders, accionistas, en esta nueva visión los directivos tenían obligaciones hacia otros constituyentes encuadrados entre los grupos de interés o stakeholders (WREN, 1987).

GANTT demostró una preocupación casi pasional por acercarse al trabajador como persona y abogó siempre por una cercanía humanitaria. En el año 1908 presentó un trabajo en la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos (ASME) proponiendo políticas de enseñanza e instrucción en lugar de dirigir por otros medios más coercitivos (GEORGE, 1968).

La contribución señera de GANTT en esta nueva visión sobre la empresa no es proponer una serie de prácticas concretas de responsabilidad social, sino de abogar por una actitud que él considera imprescindible para el desarrollo de una sociedad democrática.

#### 4. OLIVER SHELDON (1894-1951)

OLIVER SHELDON el autor de libro *La filosofía del management* le pidió a SEEBOHM ROWNTREE que escribiera el prólogo de su libro en su primera edición de 1924, algo que SEEBOHM ROWNTREE hizo de buen grado y concluyó con esta sentencia: «Me gustaría que todos los administradores industriales del país leyeran este libro. Aumentaría enormemente su sentido de la dignidad y responsabilidad de su trabajo» (SHELDON, 1970, p. 16). La obra de SHELDON aparece en el marco y bajo las influencias de la dirección científica del trabajo y su intento es aunar los postulados de la dirección científica del trabajo con una ética social. Hoy se estima que la gran contribución de SHELDON fue su énfasis en la responsabilidad social del management o dirección. Quizá sea el primer empresario y escritor en la historia sobre dirección de empresas que trate de un modo específico y abiertamente este tema de la responsabilidad del management.

SHELDON parte del supuesto que el management no es una función preocupada por las máquinas, la contabilidad y los métodos científicos de producción, sino que es primordialmente un arte, el arte de dirigir las actividades de seres humanos durante gran parte del tiempo en que están despiertos. Por ello para SHELDON el management consiste en la dirección de las actividades de los seres humanos y requiere por consiguiente facultades humanas específicas. La práctica del management es algo completamente distinto de su técnica subyacente. La responsabilidad que asume el directivo en esta función es una responsabilidad humana derivada más del control de los hombres que tiene a su disposición que de una aplicación de las características técnicas de la dirección. Esta responsabilidad aumenta debido al hecho de que la industria existe para la satisfacción de necesidades humanas. Por tanto, el management tiene una responsabilidad no solo con respecto al elemento humano dentro de la industria, sino también con respecto al elemento humano al que sirve la industria. Hoy se diría que es una responsabilidad que asume frente a los clientes o posibles clientes de esa industria o grupos de interés o stakeholders como se conoce hoy en la literatura.

En consecuencia, al considerar el aspecto social del management deben hacerse dos amplias divisiones: en primer lugar, la relación del management como fuerza integral y directiva de la industria frente a la comunidad en general y en segundo lugar la relación del management con respecto al elemento humano dentro de la industria. Si existe la industria el fin de ésta es servir a la comunidad y este servicio se manifiesta en la producción de bienes útiles que la comunidad requiere y que estos bienes sean ofrecidos a unos precios que la comunidad pueda permitirse el lujo de pagar. Por consiguiente, la industria y el management están sujetos a la comunidad en un amplio sentido económico.

En esta línea de razonamiento SHELDON hace suya la Declaración de Derechos de 119 sindicatos estadounidenses: El ideal de EEUU debería ser la organización de la industria para el servicio y no sólo para el beneficio. El trabajo está ansioso de desarrollar unos métodos mejores en la industria, y demanda que se asegure que la creciente productividad sea utilizada para el servicio de la comunidad y no para el beneficio de sus accionistas.

Con estos argumentos SHELDON está dando entrada a consideraciones éticas dentro de la industria como factor determinante de la política empresarial, al menos en un grado igual a las consideraciones de dividendos o promociones personales.

No duda SHELDON en hacer suyos los objetivos concretos de la industria según señala SEEBOHM ROWNTREE, empresario y prologuista de su obra según se ha apuntado más arriba:

- «1. La industria debería crear bienes y suministrar servicios de un tipo y en una cantidad tal, que sean de provecho para la comunidad.
2. En el proceso creador de riqueza, la industria debería otorgar la mayor consideración posible al bienestar general de la comunidad y evitar cualquier política que vaya en detrimento de dicho bienestar.

La industria debería distribuir la riqueza producida de manera tal, que sirviera a los fines más altos de la comunidad» (SHELDON, 1970, p. 98).

Se aprecia en toda la obra de SHELDON el énfasis en el servicio a la comunidad que debe prestar la industria. Este servicio a la comunidad no sólo consiste en suministrar los bienes que necesita para su existencia material, sino también formar los ciudadanos necesarios para hacer posible el progreso. Por lo tanto, el obrero no sólo es un medio para la producción de bienes, sino que se convierte en un agente del progreso social.

En la medida en que el management se percate, según SHELDON, de la prodigiosa complejidad del elemento humano que dirige, también se dará cuenta que deben admitirse ciertos principios y que se deben reconocer ciertos derechos y obligaciones que porta el trabajador.

Otros dos aspectos del management industrial en su ejercicio de la responsabilidad son, en primer lugar, el problema del nivel de vida y en segundo lugar el problema del mínimo ocio o esparcimiento. Se estima dentro de la filosofía del management de SHELDON que unos medios crecientes y un ocio creciente son los dos efectos civilizadores del hombre que se pueden conseguir por medio de la industria.

Una asignación adecuada de ocio resulta un corolario necesario para un alto nivel de vida y humano, si queremos que nuestro desarrollo material sea también, un desarrollo intelectual. Todas las personas industriales esperan correctamente que una jornada de trabajo proporcione algo más que las simples necesidades: ciertos artículos y servicios que hacen disfrutar de la vida con un cierto grado de confort y dignidad. Si el manager necesita ocio debido a que su trabajo es mentalmente agotador, el obrero lo necesita también debido a la monotonía de su trabajo.

Como uno de los problemas a los que debe enfrentarse la industria, SHELDON plantea el problema del paro y parte de la premisa de que la

industria es primordialmente una forma de servicio comunitario que afecta al obrero como individuo y como ciudadano. El paro por consiguiente se contempla como algo que puede ocurrir y los obreros que incurrir en esta situación no pueden ser dejados solos para que lleven la carga que es atribuible al conjunto de la comunidad.

Concluye SHELDON su escrito sobre la responsabilidad del management planteando la necesidad de afirmar la ética fundamental de la vida corporativa, de forma que la industria, al desarrollarse, pueda estar dirigida por las directivas, no del egoísmo, la avaricia y el mínimo esfuerzo, ya sea por parte del management o del trabajo sino del servicio, la democracia y la eficiencia. La responsabilidad social del management consiste en abrir el camino de la cooperación en el servicio, de forma que el servicio económico de la comunidad pueda producir, no sólo riqueza material, sino además bienestar espiritual.

Cuando en sus asuntos cotidianos, la industria se mueve por unos móviles que trascienden el propio interés, puede decirse que ha empezado el progreso social de nuestra comunidad. Y termina SHELDON su reflexión sobre la responsabilidad del management con su particular visión religiosa, propia de su cultura, cuando dice que el coste de la construcción del Reino de los Cielos no se encontrará en la cuentas de pérdidas y ganancias de la industria, sino en la cuenta del servicio consciente de cada hombre.

#### IV. INICIO ÉPOCA MODERNA. HOWARD R. BOWEN (1908-1989)

La obra de BOWEN publicada en 1953, *Social Responsibilities of the Businessman*, es sin duda el libro que a todo tratadista le gustaría haber leído pero que nadie quiere leer, parafraseando las palabras irónicas de MARK TWAIN sobre otro tipo de literatura. En cualquier caso, el libro es citado con frecuencia por los tratadistas, pero continúa la duda si el libro en realidad está siendo leído en estos momentos. Es más, muchas de las cuestiones de las que trata el libro sobre RSE están superadas hoy o son tratadas de otra manera. En todo caso no se puede negar que esta obra marcó un hito en la historia sobre la RSE y que un autor de tanto relieve en este campo como ARCHIE CARROLL se refirió a BOWEN como quien marca el inicio de la época moderna de la RSE con su obra (CARROLL, 1979). Otro autor como L. PRESTON en el año 1975 después de un cuidadoso estudio de la obra de Bowen dijo que se ha avanzado muy poco en el desarrollo de la RSE desde la publicación del libro de BOWEN (PRESTON, 1975).

Es muy importante tener en cuenta cuando se examina la obra de BOWEN que el libro fue escrito a instancia del Consejo Nacional de las Iglesias, organización protestante y cuyos puntos de vista se dejan notar prácticamente en todo el libro, así como en las conclusiones que se plasman más adelante. Con toda honestidad intelectual se hace eco también de la doctrina social católica y refiere las obras principales. Asimismo, estima que esta doctrina católica está más elaborada que la protestante en la que BOWEN se apoya fundamentalmente. Así pues la obra de BOWEN no es ajena a la tradición teológica de sus antepasados ni a la aproximación humanística ni filantrópica.

Si bien BOWEN al inicio de su obra parte del supuesto que su preocupación es el papel que debe jugar el empresario en un sistema de libertad de empresa y que esta actividad y libertad afecta al bienestar de las personas. Por ello parte de las siguientes cuestiones básicas:

1. ¿Qué responsabilidades para con la sociedad deben asumir los hombres de empresa?
2. ¿Qué beneficios tangibles deben esperarse de las actuaciones de los empresarios en la vida empresarial?
3. ¿Qué medidas deben tomarse para que las decisiones empresariales tengan una amplia influencia social? (BOWEN, 1953, pp. 3-7 pasim).

BOWEN enfatiza que el hombre de negocios es una figura central en la cultura de la sociedad americana y todas sus decisiones tienen un reflejo en la calidad de vida de los ciudadanos por medio del empleo que crea, la prosperidad, la distribución de riqueza así como la organización industrial y comercial que ayuda a crear. Por consiguiente, los hombres de negocio tienen la responsabilidad de adoptar políticas, tomar decisiones o seguir líneas de acción que sean deseables en los términos y objetivos de la sociedad en general.

La responsabilidad social tiene significado cuando se la contempla dentro del sistema económico. Esto quiere decir que en primer lugar el empresario tiene que mirar el impacto social de sus decisiones económicas, pues de estas decisiones depende la calidad de vida de sus ciudadanos al ponerles a su disposición bienes y servicios para el consumo. Para conseguir estos fines debe ayudarse de la estabilidad económica, la seguridad personal, el orden y la justicia en la distribución de la riqueza y unas cotas de productividad elevadas que garanticen el progreso económico y tecnológico.

BOWEN examina el capitalismo antes del siglo XVIII y XIX y su política de *laissez faire* y justifica la intervención del estado en la vida económica para hacer frente a las injusticias creadas por ese sistema económico.

Llega un momento en el que BOWEN se hace una pregunta que hoy dada la situación social y económica no tendría mucho sentido y no es otra que: «¿Cómo cristiano cuáles son mis responsabilidades?». Obviamente ni siquiera en su época encuentra respuestas concretas, más bien dice que están dispersas en los escritos de una serie de autores. Como cabe suponer no hay una forma concreta de organizar la sociedad que obedezca a un mandato divino sino que la forma de las instituciones dependen del tiempo y el espacio y lo que es deseable en una época determinada, puede que no resulte apropiado en otra.

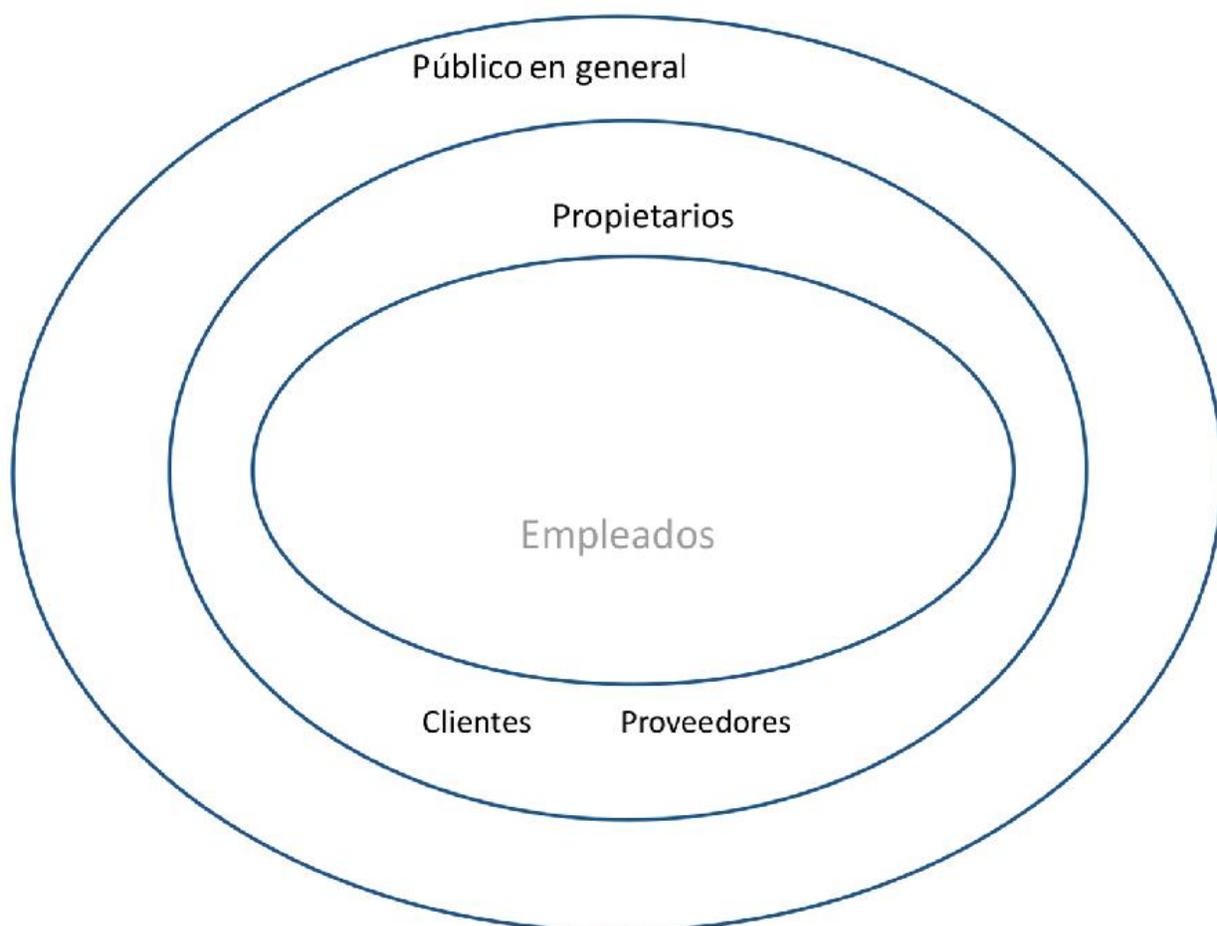
Con todo después de examinar las contribuciones de varios autores protestantes y documentación del Consejo Nacional de las Iglesias, afirma que no se puede hablar de una doctrina protestante sobre responsabilidad social. No obstante concluye en el capítulo 5 de su obra que se pueden hablar de una serie de principios y recomendaciones protestantes para guiar la conducta del hombre de negocios que desee cumplir sus deberes como cristiano. Estos principios y recomendaciones aparecen recogidas en el siguiente cuadro.

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. El empresario debe actuar motivado por servir a la sociedad y no por maximizar el beneficio como único fin de la empresa.</li><li>2. Administrar los recursos naturales con diligencia.</li><li>3. Avanzar en la eficiencia y productividad de la sociedad.</li><li>4. Actuar de acuerdo con la dignidad que le merecen todas las personas.</li><li>5. Evitar la discriminación por cualquier motivo como raza, religión o afiliación política.</li><li>6. Garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas.</li><li>7. Proveer condiciones de trabajo seguras y saludables.</li><li>8. Provisión de seguridad social o programas voluntarios personales.</li><li>9. Velar por la integridad y bienestar de las familias.</li><li>10. Fomentar espíritu de solidaridad entre los trabajadores.</li><li>11. La compensación debe tener en cuenta las necesidades familiares.</li><li>12. Respetar el derecho de los trabajadores a organizarse.</li><li>13. Distribuir propiedad y poder.</li><li>14. Precios, salarios y beneficios deben determinarse de acuerdo con principios de justicia.</li><li>15. Guiarse por el principio de honestidad en todas las transacciones.</li><li>16. Diseñar productos que satisfagan las necesidades de los consumidores. Los métodos de publicidad y las ventas no deben menoscabar los estándares morales de la sociedad.</li></ol> |
|---|

Fuente: BOWEN, 1953, pp. 39-41, y elaboración propia.

Se plantea en la obra de BOWEN la cuestión de la separación entre propiedad y control en la gran empresa que en su día ya habían adelantado BERLE y MEANS. La cuestión no es otra que si los propietarios (accionistas) de las grandes corporaciones nombran unos directivos para que lleven adelante sus objetivos y entre estos objetivos figuran, como es obvio, el cumplimiento de las normas que rigen la vida económica pero no figuran explícitamente otros objetivos que podían estar comprendidos en el amplio panorama de la responsabilidad social de la empresa, como podría ser resolver o aliviar problemas sociales. ¿Podrían los directivos perseguir unos objetivos sociales no marcados por los accionistas? En definitiva los directivos de la empresa son unos asalariados de los propietarios y deben cumplir y alcanzar los objetivos señalados por los propietarios. Y es aquí donde tiene cabida la pregunta de ¿Cómo pueden justificar unos asalariados su conducta al detraer recursos económicos para cumplir con un desideratum de responsabilidad social que no ha sido señalada por los propietarios? (BERLE & MEANS, 1932).

Por todo ello cuando BOWEN se pregunta por la base legal o doctrinal para defender las decisiones de los directivos de las grandes corporaciones en materia de responsabilidad social, aduce en primer lugar las dificultades con que se encuentra para apoyar las decisiones de los directivos a favor de políticas de responsabilidad social. Por otro lado, reconoce que la estructura de capital de los accionistas da lugar a una empresa que tiene algo más que accionistas y contempla una organización en círculos concéntricos que van haciendo responsable a dicha organización ante los diferentes estamentos que se ven afectados por las decisiones de la empresa. Es decir, BOWEN no menciona en ningún momento la teoría de los stakeholders hoy tan en boga, pero indudablemente va nombrando cada uno de los grupos que hoy se incluyen la teoría de los stakeholders. Así en el primer círculo estarían los empleados, en el siguiente los accionistas, clientes y proveedores y en el círculo exterior el público en general (véase Gráfico 3).



Fuente: Bowen, 1953, cap. 12, elaboración propia.

## V. FACTORES DESENCADENANTES DEL SURGIMIENTO DE LA RSE. IRRESPONSABILIDADES EN EL MERCADO QUE DEMANDAN UNA RESPUESTA SOCIAL

No cabe duda que ciertas actuaciones irresponsables por parte de empresas han dado lugar no sólo a reclamaciones legales sino a despertar un interés por la exposición y divulgación de la RSE. Tal ha sido el caso de la actuación irresponsable de algunas entidades financieras durante la última crisis económica con la colocación de productos financieros entre personas sin grandes conocimientos sobre el producto que estaban comprando. Algo semejante ocurrió en el año 1984 con el escape del gas tóxico MIC en Bhopal (India) que causó cerca de 3000 muertos de inmediato y tuvo consecuencias devastadoras posteriormente, siendo responsable la empresa Union Carbide. Ciñéndonos, sin embargo, al periodo que se está estudiando, la época en que los grandes pensadores del management y la economía reflexionan sobre la RSE la exposición se referirá al caso Westinghouse/General Electric, el de la Talidomida y al sector del automóvil (Unsafe at any speed).

A mediados de los años 50 tuvo lugar en EE UU un caso de colusión vía fijación de precios en beneficio de una serie de compañías, 29 en total y cerca de 45 empleados de su alta dirección. El caso se conoció como el escándalo de Westinghouse/General Electric por ser las dos compañías más conocidas involucradas en este escándalo. Estas prácticas ilegales comenzaron en 1956 y se extendieron posiblemente hasta

bien entrado el año 1959. Esencialmente el acuerdo se refería a fijar los precios de componentes de turbinas, transformadores y otros tipos de material eléctrico. De este modo se distribuyó el mercado entre las 29 empresas mencionadas y los 49 empleados que participaron en la trama, siete de ellos recibieron penas de prisión de un mes. Curiosamente tanto los presidentes y los directores generales de las dos principales compañías involucradas se enteraron del escándalo, según ellos, cuando comenzaron las investigaciones por parte del Congreso de los EE UU debido fundamentalmente al soplo de un arrepentido. La investigación sobre este caso fue dirigida por el Senador KEFAUVER y se encuentra en un expediente de 1.459 páginas.

El plan se diseñó de tal manera que los directores ejecutivos intervinientes se referían a las compañías en su correspondencia por un código numérico, las llamadas telefónicas se realizaban desde cabinas telefónicas o casas particulares. Para saber de cuánto dinero se habla, Brooks manifiesta que en el gobierno federal, los gobiernos locales y otras compañías podían gastar al año mil millones de dólares en este tipo de material, de los cuales 4 millones de dólares/año se repartían entre las compañías y los ejecutivos que diseñaron esta operación criminal en perjuicio, en último término, del contribuyente (BROOKS, 1967).

Un problema añadido a esta situación según refiere J.L. BOWER citado por MINTZBERG (MINTZBERG, 1983, p. 13) es que la dirección de General Electric había exigido a sus empleados firmar la directiva 20.5 que explícitamente prohibía la colusión de precios o cualquier violación de las leyes antimonopolio. Pero como dice BOWER la empresa había adoptado un sistema de recompensas y castigos que exigía mejoras anuales en ganancias, cuota de mercado y que se aplicaba indiscriminadamente a todas las divisiones de la empresa, y fue en gran medida lo que condujo a esta situación de colusión de precios.

El caso tuvo una gran repercusión en los EE UU en los años 60 y dio lugar a una serie de escritos y toma de posturas entre los comentaristas sobre la RSE (BROOKS en SAMUELSON et al., 1967), (GARRETT, 1963, p. 10).

Otro gran escándalo fue la introducción del fármaco Talidomida, comercializado por una empresa alemana en Europa, pero que no logró la aprobación de la Agencia del Medicamento en EEUU. Dicho fármaco se mantuvo en el mercado entre los años 1957 y 1963, su objetivo era evitar las náuseas durante el embarazo y otros efectos incómodos. Este medicamento provocó muchos efectos secundarios en los recién nacidos que experimentaban un acortamiento de las extremidades inferiores (Talidomida).

Cabe mencionar también el caso de RALPH NADER, un conocido abogado, que en el año 1965 destapó una variedad de problemas en diferentes modelos automovilísticos que estaban causando una amplia variedad de accidentes de tráfico. Muchos de estos modelos pertenecían a la *General Motors*, que persiguió despiadadamente a este abogado, llegando incluso a calumniarle y tratando de involucrarle en conductas ciertamente reprobables. *General Motors* tuvo que indemnizarle con una cuantiosa cantidad de dinero que NADER empleó en defensa de los consumidores. Años más tarde publicó con otros compañeros *Taming the Giant Corporations* (NADER et al., 1976), donde documentó de manera exhaustiva los abusos de grandes empresas americanas.

## VI. PENSADORES DEL SIGLO XX REFERENTES EN ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

### 1. DOS PREMIOS NOBEL Y DOS POSTURAS

#### 1.1. Milton Friedman (1912-2006)

Pocas veces un artículo de periódico ha tenido tanta repercusión en un área concreta como el de Friedman en la revista semanal del *New York Times* (FRIEDMAN, 1970). Raro es el escrito sobre RSE que no se hace eco de este artículo para colocarlo a la derecha del continuo sobre posturas, definiciones y enfoques de la RSE. Se ha de señalar que desde la publicación de ese escrito hasta su fallecimiento 36 años más tarde, la obra escrita de FRIEDMAN es ingente, sin embargo, no volvió a escribir un artículo extenso sobre este tema aunque sí tuvo intervenciones puntuales.

Lo curioso es que en la literatura especializada en RSE hay muy pocas alusiones directas a su libro *Capitalism and Freedom* (FRIEDMAN, 1962) que aparece en 1962 y donde ya plantea la misma cuestión que publicó ocho años más tarde en el *New York Times*. Este libro recoge una serie de conferencias dictadas por el autor desde el año 1956. La que concierne a la responsabilidad social aparece en el capítulo VIII y lleva por título «Monopoly and the Social Responsibility of Business and Labor». Las principales líneas del pensamiento de FRIEDMAN sobre la RSE aparecen citadas en el cuadro 4. La cita en verdad es extensa, pero se quiere presentar lo esencial del pensamiento de Friedman sobre RSE.

«Está ganando aceptación el punto de vista de que los directivos tienen una responsabilidad social que va más allá de servir a los intereses de los accionistas. Esta visión encierra una interpretación errónea del carácter y naturaleza de una economía libre. En este tipo de economía solo hay una responsabilidad empresarial, utilizar los recursos y emprender las actividades diseñadas para aumentar los beneficios siempre que se cumplan las reglas del juego...Esta es una doctrina fundamentalmente subversiva. Si los hombres de negocio tienen una responsabilidad social, ¿cómo conocerán cuál es? Si la empresa hace una contribución social está impidiendo al accionista la libre disposición de sus fondos» (FRIEDMAN, *Capitalism and Freedom*, 1962, p. 133).

**New York Times Magazine (1970)**  
Las discusiones sobre responsabilidad social de la empresa muestran una falta de rigor analítico. ¿Qué significa que la empresa tiene una responsabilidad social? Sólo las personas tienen responsabilidades.  
En un sistema de propiedad privada y libre empresa, el directivo es un empleado del dueño del negocio. Tiene una responsabilidad directa con sus empleadores, que será dirigir la empresa de acuerdo con los deseos de éstos que generalmente significa obtener el máximo beneficio posible, siempre que se cumplan las normas básicas de la sociedad...  
Pero si decide aplicar fondos a fines sociales está constituyendo un sistema impositivo por un lado y por otro decidiendo cómo se van a utilizar esos impuestos. Esta es la razón por la que en mi libro *Capitalismo y Libertad* la llamé una doctrina fundamentalmente subversiva. La responsabilidad del directivo es aumentar los beneficios respetando las reglas del juego que es actuar en mercado de libre competencia sin fraude ni engaño (FRIEDMAN, 1970, pp. 1, 5-6)

Como se ha dicho con anterioridad MILTON FRIEDMAN no volvió a escribir un artículo extenso sobre RSE, pero tuvo la oportunidad de confirmar su postura en diferentes ocasiones. Sin embargo, cuando JAMES y RASSEKH enviaron un artículo a la revista *Business Ethics Quarterly* (JAMES & RASSEKH, 2000), remitieron también como cortesía una copia a MILTON FRIEDMAN, quien respondió con una nota a los autores en diciembre de 1998 en los siguientes términos: «Como pueden suponer, he estado muy descontento con algunas de las interpretaciones que se han vertido sobre mi postura». La verdad es que en la literatura algunos autores han atacado la postura de FRIEDMAN de una manera despiadada, mientras que otros, reconociendo como DRUCKER, la validez de su argumento, han apoyado sus argumentos.

COLIN GRANT, profesor de estudios religiosos en la Universidad de Mount Allison en Canadá, señala que el artículo de Friedman tiene las características de la gran retórica, es decir, simplicidad, certidumbre y finalidad. Según GRANT examinando el artículo en profundidad, la simplicidad se convierte en supersimplificación, la certidumbre contiene ambigüedades, y la cuestión de la finalidad, se disipa al reconocer en el artículo de FRIEDMAN grandes falacias y por ello considera que el argumento en su totalidad es una gran falacia (GRANT, 1991).

El principal argumento de FRIEDMAN, según GRANT, en el área de responsabilidad social es que el directivo es un empleado del dueño o del accionista, por consiguiente, debe conducir el negocio con el objetivo del accionista que es obtener el mayor beneficio posible. Cualquier desviación de este objetivo, en particular, cualquier asignación de fondos a fines sociales, es dinero que se detrae de los dividendos que pertenecen a los accionistas, o de los impuestos, que es dinero que pertenece a los contribuyentes o al gobierno, esta asignación de fondos,

supone por consiguiente un aumento de costes o de precio, y en este último caso son los consumidores quienes cargan con estos gastos asociados a la RSE.

COLIN GRANT arguye en contra de las falacias de FRIEDMAN afirmando que el negocio no es una actividad autónoma como parece defender FRIEDMAN, más bien los negocios no operan en un entorno aislado totalmente desconectados de otras áreas de la vida. Sin embargo, los argumentos de FRIEDMAN, parecen defender que las preocupaciones de la sociedad en general son responsabilidad de la sociedad en general y no de la empresa. Si el objetivo de eficiencia empresarial entra en conflicto con preocupaciones sociales es prerrogativa de la maquinaria sociopolítica imponer restricciones a los negocios en forma de sanciones legales. En lo que parece un argumento sin fin, GRANT mantiene que los poderosos lobbys empresariales para tratar de problemas legales y judiciales, es un argumento en contra de considerar los negocios como entidades autónomas (GRANT, 1991).

El argumento de GRANT sobre la simplicidad de FRIEDMAN en referencia a cómo operan los negocios es que no es honesto. El mismo FRIEDMAN reconoció más tarde en una entrevista con BLOMBERG sobre cuestiones de responsabilidad social, que no era contrario a la filantropía empresarial y ésta puede justificarse en términos de los objetivos de la empresa, por ejemplo, aumentar la lealtad de los consumidores o mejorar el espíritu de trabajo de un grupo de trabajadores, o fortalecer el marketing de una empresa o el apoyo a una marca (MACKAY, 2005).

Otros autores como SALAZAR y HUSTED (SALAZAR & HUSTED, 2009) partiendo del supuesto de que el argumento de Friedman está basado en el esquema teórico del principal y el agente, elaboran la postura a que podría llevar el pensamiento de FRIEDMAN en tres casos diferentes para el supuesto de que los directivos –agentes– consideraran hacer una inversión en RSE sin tener un mandato especial. Los tres casos diferentes serían tres tipos de inversiones: altruista, coercitiva y estratégica, esta última había sido mencionado por el mismo FRIEDMAN.

Así lo que SALAZAR y HUSTED denominan una inversión altruista sería beneficioso para los agentes, pero menoscabaría el capital invertido por los principales. Podría darse el supuesto que los propios principales fueran los favorecedores de una inversión altruista como ocurrió con el establecimiento de las empresas Body Shop o la heladería Ben & Jerry, en estos dos ejemplos el objetivo de maximización del beneficio no estaba presente en el modus operandi de la empresa.

Una inversión coercitiva, aquella a la que podría verse obligada la empresa por presiones externas, indudablemente no acarrearía beneficios a corto plazo para el principal o accionistas, pero sí podría ser beneficiosa para la industria en el medio o largo plazo, al ofrecer la empresa una imagen de preocupación por la solución de problemas sociales. Finalmente, una inversión estratégica con tintes de responsabilidad social sería la que contribuye a la solución de problemas sociales, pero al mismo tiempo mejora la competitividad de la empresa, aunque en primer lugar los grandes beneficiarios de estos gastos sociales sería un grupo no directamente vinculados a la empresa, los beneficios de la empresa podrían mejorar beneficiando de esta manera tanto a los principales, –accionistas– como a los agentes.

## 1.2. Paul A. Samuelson (1915-2009)

Los escritos de MILTON FRIEDMAN tuvieron respuesta en su momento y a medida que ha ido pasado el tiempo sus citas sobre la RSE aparecen generalmente en un extremo del continuo sobre el significado de la misma y su aplicación práctica.

El primer premio Nobel de Economía, PAUL SAMUELSON no fue ajeno a emitir su opinión sobre los escritos de Friedman y llegó a decir que una gran empresa no sólo puede intervenir en actividades de responsabilidad social, sino que debería intentar hacerlo (VANDERKAM, 2013). En su artículo de la revista *Mountain Bell Magazine* publicado en 1971 llegó a decir que aunque la responsabilidad económica es una parte muy importante de la responsabilidad de la empresa, las grandes corporaciones no pueden desentenderse de otras responsabilidades sociales que tienen con la sociedad (DASGUPTA & GHATGE, 2015).

## 2. REFERENTES DEL ÁMBITO EMPRESARIAL

### 2.1. Peter Ferdinand Drucker (1909-2005)

PETER DRUCKER es sin duda alguna uno de los grandes pensadores sobre la Dirección de Empresas del siglo XX. Sus 15 libros sobre administración de empresas, 13 de sociología, dos novelas, una autobiografía y centenares de artículos, 35 de los cuales publicados en la prestigiosa revista *Harvard Business Review*, y de los cuales siete merecieron el premio McKinsey al mejor artículo del año así lo avalan.

El pensamiento sobre la RSE no está exento en sus obras, principalmente en *The Practice of Management* aparecida originariamente en 1954 y *Management, Tasks, Responsibilities and Practices* en 1973.

En el inicio de su primera obra, *The Practice of Management*, ya indica en sus primeras páginas el importante rol de la gerencia en la promoción de la justicia social (DRUCKER, 1970, p. 14). Cobró gran popularidad el capítulo séptimo de esta obra donde introdujo lo que denominó los objetivos de la empresa, que dio lugar posteriormente a la dirección por objetivos en la práctica. Entre esos ocho objetivos, la mayoría de carácter económico financieros y además cuantificables, mencionaba también como no menos importante que los demás la responsabilidad pública de la empresa.

En esta su primera obra más conocida y de amplio impacto en la sociedad y empresa de su tiempo, a mediados del siglo pasado y con posterioridad a los coletazos de la segunda guerra mundial sobre la economía, DRUCKER sustenta esa responsabilidad en el carácter social de la empresa y se adentra en las decisiones gerenciales que según si son acertadas sostienen esa empresa o menoscaban su función pública en el caso de que esas decisiones no sean acertadas.

Esta empresa americana sobre la que discute DRUCKER es fundamentalmente un órgano de la sociedad, aunque sea la empresa más privada que uno imaginar se pueda. Y es órgano de la sociedad independiente de su tamaño, aunque es obvio que la influencia de la gran empresa es más notoria en la sociedad. Por consiguiente, esa responsabilidad que DRUCKER denomina pública surge del carácter social y de la existencia pública de la empresa.

Glosa con posterioridad DRUCKER qué tipo de decisiones son las que cumplen con esa responsabilidad pública de la empresa y alude en primer lugar a la obtención de ganancias y por detrás del beneficio a la importancia del crecimiento de la empresa. Si no se producen ganancias la empresa se empobrece y no puede cumplir con otras obligaciones que tenga para con la sociedad.

La segunda obra que se ha citado, *Management, Tasks, Responsibilities and Practices*, publicada casi veinte años más tarde es sin duda una obra de madurez, quizá la más importante entre todas las obras del autor sobre la administración. DRUCKER se muestra mucho más explícito en estos temas y además la sociedad americana había sido testigo de escándalos empresariales como el de General Electric y Westinghouse al que nos hemos referido más arriba. El debate sobre la RSE ya estaba en el foro académico pues eran conocidos los comentarios de MILTON FRIEDMAN tanto en su obra principal sobre este tema como en un artículo de divulgación (FRIEDMAN, 1962, 1970). A ello deben añadirse otras obras que tocaban estos temas de RSE como la conocida obra de DAVIS y BLOMSTROM, *Business and its Environment* (DAVIS & BLOMSTROM, 1966). Como cabe esperar en esta segunda obra de DRUCKER algunas de las cuestiones planteadas sobre la RSE en la primera obra aparecen en esta segunda tratadas con mayor extensión y profundidad.

En este marco de la RSE la primera cuestión que DRUCKER quiere dejar patente es el papel de la ganancia en los negocios. Flotaba en el ambiente que la gran empresa ganaba ingentes sumas de dinero y por eso desde algunos ámbitos se le exigía emprender una labor de filantropía dentro del marco de la RSE. DRUCKER deja bien claro que la ganancia, por la vía impositiva, es la que paga las satisfacciones y los servicios económicos de la sociedad, como la atención a la salud, la defensa de la nación y la educación. La empresa y sus responsables no tienen que pedir disculpas por ganar dinero, por el contrario, el empresario deberá sentirse culpable por no producir una ganancia adecuada a los recursos puestos a su disposición.

Aborda la RSE con el reconocimiento que el término ya se encuentra en todos los textos sobre administración con más o menos extensión y apunta que el significado del término ha variado profundamente en la década de 1960. Antes de esta fecha la RSE hacía referencia a:

- La relación entre la ética privada y la pública. Lo que no está permitido en la ética privada de quien toma la decisión, quizá sea beneficioso para la empresa.
- La responsabilidad del empresario frente a su personal debido al poder que el directivo ejerce sobre ellos.
- El liderazgo del empresario en una serie de áreas como la cultura, la educación, el arte. En realidad, el enfoque anterior a los sesenta no se ocupaba de la RSE, sino de la responsabilidad del empresario como persona privada (DRUCKER, 1976, p. 215).

En la nueva situación el énfasis del RSE se traslada del empresario a la empresa y responde a la pregunta qué puede hacer la empresa o qué contribución puede aportar para resolver problemas sociales. En mayo de 1968 se exigió a la Universidad de Columbia, situada en Nueva York en el límite de Harlem que resolviera todos los problemas raciales que estaban a un paso de su vecindario. ¿Cabía esperar una actuación de la universidad en este ámbito que ciertamente no entraba dentro de su misión?

Estas peticiones dirigidas hacia la empresa no nacían de una animosidad hacia la misma, sino de todo lo contrario, el éxito obtenido por la empresa o la universidad en el caso de la Universidad de Columbia, generaba expectativas de posibles actuaciones de estas instituciones fuera de su mercado o ámbito de su actuación académica. Esta actitud pecaba de un excesivo optimismo acerca de las habilidades de los directivos para solucionar todo tipo de problemas. Estas demandas, sin embargo, dejan en el aire la cuestión de si la empresa puede resolver todos los problemas sociales y cómo abordarlos.

En la contestación a estas preguntas DRUCKER se hace eco de la postura, calificada por algunos de extrema, de MILTON FRIEDMAN y de la que DRUCKER llega a decir que desde el punto de vista económico es inapelable, pero con todo es difícil, soslayar las demandas sociales que se plantean a la empresa y esto se debe fundamentalmente a que los directivos se han convertido a través de sus actuaciones en un grupo de liderazgo dentro de la sociedad. Y el pensamiento de DRUCKER en esta época es que si los directivos no asumen o piensan en estas demandas, ¿quién lo hará? Puesto que el gobierno está mostrando que no está especialmente preparado para resolver estos problemas. Con todo, la respuesta final de DRUCKER es que los directivos tienen que pensar en todas estas demandas que recaen sobre la empresa y la respuesta debe ir en la línea de contestar qué responsabilidades pueden asumir, en qué áreas y qué tipo de objetivos pueden alcanzar.

Y concluye afirmando que si se exige a la empresa una actuación de RSE que desborde o sobrepase su área de desempeño y propia influencia, la empresa debe preguntarse, ¿tenemos autoridad en esta esfera y deberíamos tenerla? Si la respuesta es negativa la actitud socialmente responsable es rechazar la exigencia. Es cierto que la dirección de todas las instituciones de una sociedad, incluida la empresa, deben preguntarse y preocuparse por los problemas de la sociedad. Si esos problemas la empresa puede convertirlos en una oportunidad de negocio, mucho mejor. Y en cualquier caso deben preocuparse por los conflictos que periódicamente aparecen en la sociedad, pero cada institución debe resolver aquellos problemas para los que está preparada y no comprometer sus recursos en actuaciones que caen fuera de su misión y objetivos.

## 2.2. Henry Mintzberg (1939)

Es autor de numerosos libros y artículos sobre estrategia empresarial, sin embargo, también es conocido como uno de los mayores iconoclastas de la estrategia empresarial, pues ha vertido sus críticas contra escuelas de negocio, MBA's y consultoras; sin embargo ha ganado varios premios de McKinsey, una de las consultoras más afanadas del mundo, así como premio al mejor artículo publicado en la revista Harvard Business Review.

MINTZBERG plantea la cuestión de la RSE y se coloca entre las posturas de MILTON FRIEDMAN y DRUCKER. Consta MINTZBERG, como todos sus predecesores la cantidad y variedad de supuestos de irresponsabilidad social que se esparcen por el mundo empresarial. Todo tipo de posturas contra la más elemental ética y las que más llegan al público parece que se dan en el entorno de las grandes empresas y sobre todo aquellas que adoptan la forma de contar con varias divisiones. Ante esta situación real e innegable su punto de partida es que no se puede prescindir de la responsabilidad social (MINTZBERG, 1983, p. 5).

A este postulado llega por dos razones. La primera porque las decisiones estratégicas de las grandes corporaciones tienen consecuencias económicas y sociales, las cuales están íntimamente unidas. Este aserto le pone en contra del argumento de FRIEDMAN expuesto con anterioridad, pues es realmente difícil distinguir entre objetivos económicos privados y objetivos públicos, que es el argumento que subyace en la postura de FRIEDMAN, pero que se da de bruces contra la realidad, puesto que cada vez que una gran empresa lanza un nuevo producto, decide la nueva localización de una planta o cerrar una división de la empresa, aparecen una serie de consecuencias sociales (MINTZBERG, 1983, p. 6).

La segunda razón es porque la cuestión del tamaño hace que las decisiones económicas sean al mismo tiempo sociales. Cada vez que una empresa abre o cierra una planta tiene un impacto en la zona y sus habitantes, la empresa está atrapada en su tamaño. Aduce el caso de la empresa Dow Chemical que vendía el gas napalm durante la guerra de Vietnam, tanto en el caso de venta como en negarse a venderlo, la transacción o su postura era al tiempo económica y social. Solamente un avestruz (¿se está refiriendo a FRIEDMAN?) que tenga su cabeza enterrada en una pura teoría económica puede distinguir entre objetivos económicos y sociales.

El punto de partida anterior no quiere decir que la empresa debe hacer suyos todos los problemas sociales para resolverlos. Sería estúpido creer que puede resolverlos y sería arriesgado permitir que lo hiciera, los directivos o agentes no han sido formados para adoptar esas decisiones.

El poder del que dispone y genera la empresa no es sólo el que le permite colaborar en la solución de problemas sociales sino hacer frente a todo tipo de regulaciones gubernamentales, así como, resistir a las presiones sociales. Es por ello que si queremos vivir en una sociedad más humana no habrá más remedio que adoptar lo que denomina formas éticas de responsabilidad social.

La RSE puede funcionar cuando una empresa se enfrenta con un problema social del que tiene conocimiento, está preparada para resolverlo y puede solicitar ayuda a otros grupos de interés. Es la situación que existe cuando la empresa incurre en externalidades que ni se pueden medir correctamente ni son totalmente achacables a la empresa. El autor menciona también una serie de supuestos donde la responsabilidad social tiene cabida, y la sociedad espera una conducta responsable por parte de la empresa. Como cuando la empresa debido a su conocimiento superior puede engañar a los consumidores, proveedores e incluso el gobierno. Decía ARROW que cuando la empresa sabe más que sus clientes, por ejemplo, la Ford sabe algo del combustible que utilizan sus coches que no sabe el comprador, existe la posibilidad de

engaño (ARROW, 1973). Tiene también cabida la RSE si los empleados gozan de libertad para denunciar situaciones donde no se respeta la ética.

En todas las decisiones estratégicas siempre hay una zona de discreción donde la empresa puede actuar. Esa discreción puede utilizarse bien para responder a problemas sociales, para ignorarlos o considerarlos juntamente con los objetivos económicos.

El abandono de la responsabilidad social permitiría el descenso de la conducta empresarial a niveles ínfimos y daría lugar a la entrada de normativa especial, controles externos y otras formas de presión. Este enfoque legalista para señalar estándares mínimos podría ser fácilmente orillado por la empresa sin escrúpulos.

Si el tamaño, la forma actual de divisiones en las grandes empresas probara que esta forma organizativa es un impedimento serio para prácticas responsables, la decisión es clara, o rebajamos nuestros estándares de conducta y exigencia a las empresas o nos liberamos de esta forma de organización. Por esta vía MINTZBERG vuelve a insistir en la cuestión del tamaño y demuestra que diversos estudios avalan que las empresas de menor tamaño son más filantrópicas y obtienen mayores beneficios de sus inversiones en hospitales locales donde se atiende a empleados de empresas y sirve de atractivo para nuevos empleados (MINTZBERG, 1983. p. 13).

Concluye el autor su alegato sobre la RSE afirmando que sin personas responsables y con valores éticos al frente de nuestras organizaciones, la sociedad que conocemos y que nos gustaría mejorar no sobrevivirá.

### 2.3. Michael E. Porter (1947)

PORTER es sin duda el referente de la estrategia empresarial de las tres últimas décadas. Ha recibido en seis ocasiones el premio McKinsey al mejor artículo del año en la revista *Harvard Business Review*. Sus obras más famosas que han recibido una amplia difusión tratan de estrategia empresarial y la ventaja competitiva de las naciones. Sus grandes contribuciones en el campo de la estrategia han sido los modelos de la cadena de valor, las cinco fuerzas competitivas, los grupos estratégicos así como los conceptos de ventaja competitiva y estrategia.

Su interés ha ido moviéndose desde la competitividad empresarial al entorno social de las empresas siempre desde la óptica de la competitividad. Y es en este movimiento hacia el entorno donde se inscriben sus artículos sobre filantropía (PORTER, 2002) y RSE (PORTER & KRAMER, 2006). En los párrafos que siguen se intenta sintetizar el pensamiento de PORTER y KRAMER en la citada obra.

El punto de partida del interés de PORTER por la RSE está en la constatación de las tensiones a las que se encuentra sometida la empresa por diferentes grupos de presión que le piden responsabilidades por las consecuencias sociales de sus actuaciones, al tiempo que se publican clasificaciones sobre el cumplimiento de la empresa en esta área. Es innegable que el resultado de esta presión hizo que la RSE se convirtiera en motivo de preocupación para dirigentes empresariales.

Los esfuerzos de las grandes empresas por dar respuesta a esta situación y minimizar las consecuencias adversas de su impacto en la sociedad y en el entorno, no fueron muy productivos por dos razones, la primera porque ha enfrentado a las empresas con la sociedad, cuando es obvio que ambos entes son interdependientes. En segundo lugar porque ha obligado a las empresas a pensar en términos genéricos sobre la RSE en lugar de hacerlo en términos de acuerdo con su propia estrategia general.

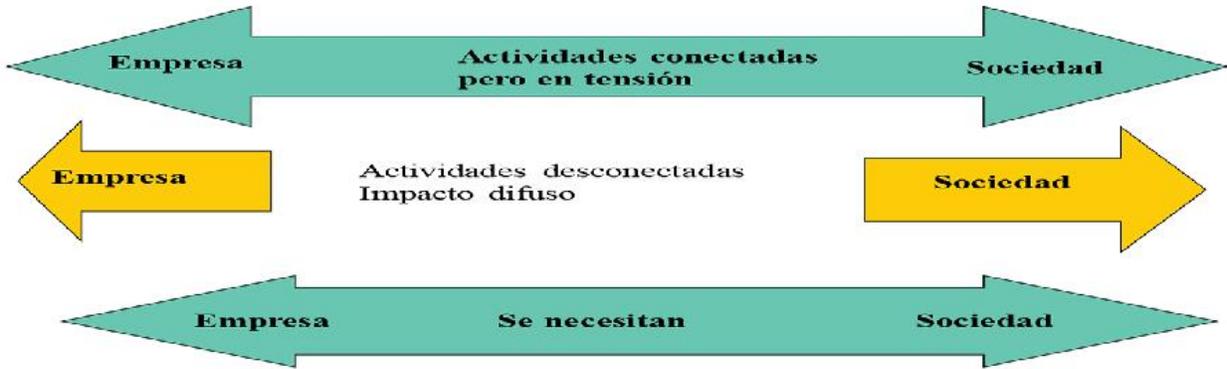
Según PORTER y KRAMER el hecho es que el modo de asumir la RSE es tan fragmentado y tan desconectado, en ocasiones, de las actividades empresariales y de su estrategia, que ha oscurecido las oportunidades que presenta para la empresa. Si las empresas analizaran lo que representa la RSE en los mismos términos que sus negocios básicos, descubrirían que en vez de ser una fuente de costes, de restricciones o un modo de practicar la caridad empresarial, podría ser el origen de oportunidades, innovaciones e incluso ventaja competitiva. Según estos autores la empresa debe considerar todos los efectos, positivos y negativos, que causa en la sociedad y enfrentarse a ellos de una manera efectiva y acorde con su estrategia, y en esta situación la RSE puede convertirse en el origen de un determinado progreso social.

La variedad de efectos nocivos causados por las empresas en diversos ámbitos han provocado que activistas de todo signo hayan presionado a una diversidad de empresas exigiéndoles una mayor responsabilidad. La respuesta de las empresas a estas demandas de los grupos de interés no suele ser ni estratégica ni operativa, sino más bien cosmética. Así hoy la mayoría de las empresas publican un informe, sobre sus actividades de tipo socialmente responsable, y en realidad lo único que han logrado es dar trabajo a una serie de escritores sobre estos temas. Lo que se ha conseguido con las nuevas memorias de responsabilidad social es describir cómo se está luchando contra la polución, el despilfarro de energía y otras conductas reprochables, pero se habla sobre la industria en general y muy poco sobre la propia empresa.

Los defensores de la RSE aducen cuatro razones para que la empresa se sienta obligada a cumplir con las demandas de la RSE:

- a) En primer lugar, la obligación moral que se basa en el supuesto de que las empresas tengan el deber de comportarse como un buen ciudadano y que el éxito empresarial vaya acompañado de valores éticos, el respeto por las personas, la comunidad y el entorno natural.
- b) La sostenibilidad que se refiere a las obligaciones con el entorno y la comunidad; de tal manera que hagan frente a las necesidades actuales sin comprometer la posibilidad de que las próximas generaciones puedan hacer frente a las suyas.
- c) La licencia para operar que significa que todas las empresas necesitan un permiso tácito o expreso del gobierno, la comunidad u otros grupos de interés para hacer negocios. En ese permiso suelen incluirse los problemas sociales que se pueden derivar de sus operaciones.
- d) La reputación es utilizada por muchas empresas para justificar actuaciones de RSE en el sentido de que mejoran la imagen de la empresa, fortalecen su marca, aumentan la moral de sus empleados e incluso pueden elevar el precio de sus acciones en el mercado.

Estas cuatro justificaciones según PORTER y KRAMER no están perfectamente centradas en la interdependencia entre la empresa y la sociedad, por lo que su actividad está desconectada de la estrategia empresarial y no fortalece su competitividad (PORTER & KRAMER, 2006, pp. 81-82). Véase Gráfico 4.



Fuente: PORTER & KRAMER, 2006 y elaboración propia

Para que la RSE tenga sentido debe estar vinculada a una relación de interdependencia entre la empresa y la sociedad, y al mismo tiempo enraizada en la estrategia y actividades de la empresa concreta. Las empresas que tienen éxito en el mercado necesitan una sociedad sana y avanzada, donde la educación, la sanidad, la igualdad de oportunidades garanticen una mano de obra productiva.

Por otro lado, una sociedad sana necesita empresas con éxito. No hay programa social que mejore o supere a la empresa cuando se trata de crear puestos de trabajo, riqueza y mejorar el estándar de vida. Los líderes empresariales y sociales deben entender que no consiguen nada con los enfrentamientos y sí encontrando puntos de intersección en sus relaciones. No puede haber ganancias de uno a costa del otro (PORTER & KRAMER, 2006, p. 83).

La intersección entre la empresa y la sociedad puede tomar dos formas. Las operaciones de la empresa en el curso normal de sus actividades tienen un impacto sobre la sociedad. A esto lo llaman los autores: eslabón dentro-afuera. Cada actividad de la cadena de valor de la empresa tiene su reflejo sobre la comunidad en la que opera, creando consecuencias positivas o negativas sociales, por ejemplo, las políticas de empleo y la gestión de los residuos. Sin embargo, en ocasiones, estos efectos positivos o negativos dependen de la localización de la empresa.

No solamente la actividad de las empresas afecta a la sociedad, sino que las condiciones sociales también influyen en las empresas: eslabón afuera-adentro. Todas las empresas operan dentro de un contexto competitivo que a largo plazo afecta al desarrollo de la estrategia.



Fuente: PORTER Y KRAMER, 2006 y elaboración propia

No hay empresa que pueda resolver todos los problemas de la sociedad ni soportar su coste. Lo que debe guiar la elección no es si la causa merece la pena, sino si representa una oportunidad de crear un valor común para la sociedad y para la empresa. La primera respuesta de la empresa a las demandas de la RSE comprende dos elementos, el primero sería el comportamiento de un buen ciudadano y el segundo mitigar los efectos adversos de las operaciones de la empresa.

La respuesta estratégica de la RSE debe moverse en el eslabón que une las dimensiones de *dentro-afuera* y *fuera-adentro*. Con esta idea del encaje en mente, se pueden encontrar innovaciones que beneficien a la empresa y la sociedad (PORTER & KRAMER, 2006, p. 84).

Cada empresa debe conocer cuáles son los problemas sociales que puede solucionar y que al mismo tiempo le proporcione una ventaja competitiva. Cuando una empresa bien llevada, utiliza todos sus recursos, conocimientos y habilidades de gestión para resolver los problemas de los que entiende y le interesan, puede tener un mayor impacto social que cualquier otra institución u organización filantrópica.

## VII. CONCLUSIONES

La RSE ha irrumpido con una fuerza inusitada desde finales del siglo pasado tanto en el ámbito académico, foros empresariales y organismos oficiales, y obviamente ha tenido una respuesta en la empresa, respuesta que en ocasiones ha sido entusiasta, en otras tímida y en ocasiones cosmética.

Tanto los entusiastas académicos de última hora como las empresas que a regañadientes o con afán e interés han atendido a las demandas de la RSE no deberían mirar a ésta como algo novedoso.

En estas páginas se ha intentado demostrar que la RSE tiene un largo recorrido cuando se busca la contribución de teólogos morales, bien sea algunos encuadrados en la Escuela de Salamanca o como en la obra de ADAM SMITH.

Se ha querido buscar el significado de la RSE, en los autores que se denominan los autores clásicos de la economía y la administración de empresas, entendiendo por clásicos los que han hecho contribuciones significativas en su campo de estudio, por ejemplo FRIEDMAN con su teoría monetaria o DRUCKER con los fundamentos de la administración de empresas, autores todos ellos que en algún momento de su investigación analizan el fenómeno de la RSE.

No están en estas páginas todos los autores que han hecho contribuciones de relieve y que se denominan como clásicos, pero los que están cumplen con creces esta condición. Debe aclararse también que muchos de estos autores son hijos de su época, es decir, tratan de la RSE tal como se entendía en su tiempo, por ello en las primeras páginas se introduce un cuadro sobre el desarrollo de la RSE. Los escritos de algunos autores y las prácticas empresariales puede hoy tildarse en buena medida paternalistas y superadas, pero todas ellas hay que considerarlas en el entorno histórico en que se produjeron.

Así se han encontrado vinculaciones de la Escuela de Salamanca con la RSE en sus reflexiones sobre el precio justo. Cualquier aproximación histórica a la economía tiene que mantener una conversación en algún momento con ADAM SMITH y así se ha hecho con este autor y sus escritos sobre la justicia, la beneficencia, los derechos imperfectos y los derechos perfectos.

A partir del moralista escocés se ha dado un gran salto hasta finales del siglo XIX donde se encuentran autores que han tratado problemas derivados de la aplicación de la Revolución Industrial. Así, nos encontramos en primer lugar con ROBERT OWEN, personaje singular y difícil de encuadrar en un campo del pensamiento. Luchó contra el trabajo infantil, el excesivo número de horas de trabajo, fundó sindicatos y cooperativas, muy preocupado por el bienestar de sus trabajadores a quienes ayudó en la construcción de viviendas y en la educación de sus hijos.

FREDERICK WINSLOW TAYLOR. Desde que se puso de moda ser antitaylorista y una escasa y mala lectura de su obra, FREDERICK W. TAYLOR no ha tenido muy buena prensa. Con sus nuevos métodos de productividad consiguió que los operarios trabajaran menos horas y su trabajo no fuera tan extenuante. Al mismo tiempo abogó para que las ganancias en productividad debido a su metodología ser repartieran entre dirección y mano de obra. Aunque en su época la esclavitud ya había sido abolida, se preocupó de manera especial para que en sus grupos de trabajo estuviera integrado siempre un trabajador afroamericano, que en su época fue una actitud digna de elogio.

HENRY GANTT, discípulo predilecto de TAYLOR, en su época emprendió una campaña para abogar por el servicio a la comunidad por parte de la empresa, en esto consistía según GANTT la responsabilidad social de la empresa y fue de los primeros en tener en cuenta la importancia de otros grupos de interés ligados a la empresa.

En su obra *La filosofía del management* OLIVER SHELDON fue quizá el primer autor que dedicó un capítulo a la que denominó la responsabilidad social de la empresa. Hizo un esfuerzo por aunar los principios de la dirección científica de TAYLOR con una ética social. Quizá llevado de su espíritu religioso dijo al final de su obra que la construcción del Reino de los Cielos no se encontrará en la cuenta de pérdidas y ganancias de la industria, sino en la cuenta de servicio consciente de cada hombre.

*Social Responsibilities of the Businessman*, es la primera obra que trata directamente de la responsabilidad del hombre negocios. Su autor HOWARD R. BOWEN es conocido como el primer autor que dedicó su obra entera al estudio de la responsabilidad social. CARROLL dijo en su momento que la obra de BOWEN marcó un antes y un después en el estudio de la responsabilidad social, incluso llegó a decir, que después de BOWEN las contribuciones a este campo no han sido muy significativas. (CARROLL, 1979). Su obra fue escrita a instancia del Consejo Nacional de las Iglesias y los puntos de vista de esta organización protestante se aprecian en toda su obra, aunque BOWEN reconoce la contribución de autores católicos en este campo. Señaló el impacto social de las decisiones económicas. Quizá fue el primero en apuntar también las consecuencias que tenían la separación entre propiedad y control en la empresa y la responsabilidad social. No llegó a mencionar la teoría de los stakeholders y la responsabilidad social como se hace en nuestros días, pero señaló la importancia de este grupo con otras palabras.

A mediados del siglo pasado saltaron a la luz conductas deplorables muy alejadas de una buena ética. Como fue el caso del escándalo de la Westinghouse y General Electric sobre fijación precios. Un caso muy sonado de los años 50 que alumbró una serie de escritos sobre el papel de la ética en los negocios (Garrett, 1963). En la misma línea se inscriben los escritos de RALPH NADER sobre el sector del automóvil.

MILTON FRIEDMAN, el premio Nobel de Economía es una cita obligada en todos los escritos sobre RSE que aludan a posiciones extremas. La tesis de FRIEDMAN está incardinada en el paradigma de la teoría de la agencia. Cualquier contribución de los directivos –agentes– a la RSE entraña no seguir el mandato general de los principales para quienes la maximización del beneficio es un axioma. Olvidar ese mandato, para FRIEDMAN es subversivo y los managers se atribuyen otros roles que no les corresponden. Por consiguiente, el papel de los directivos es obtener el máximo beneficio posible siempre que se cumplan las normas básicas de la sociedad.

No le faltaron críticas provenientes del mismo rango a la postura de FRIEDMAN. El mismo PAUL A. SAMUELSON llegó a manifestar que aunque la responsabilidad económica es una parte muy importante de la responsabilidad de la empresa, las grandes corporaciones no pueden desentenderse de otras responsabilidades sociales.

De manera más extensa se pronunció PETER F. DRUCKER para quien el argumento de FRIEDMAN desde un punto de vista económico es impecable. Pero la empresa, sin embargo, tiene un carácter social, que se manifiesta en primer lugar por la ganancia o lucro y a través de la vía impositiva atiende a las necesidades de la sociedad. Con todo reconoce que no resulta fácil soslayar las demandas sociales que se plantean a la empresa. Si los planteamientos y demandas caen dentro de la autoridad y esfera de la empresa y puede convertir esos problemas en una oportunidad, mucho mejor. Pero cada institución debe resolver aquellos problemas para los que está preparada y no comprometer sus recursos en actuaciones que caen fuera de su misión y objetivo.

La postura de HENRY MINTZBERG se ubica entre FRIEDMAN y DRUCKER. Su punto de partida es que la empresa no puede prescindir de la responsabilidad social porque sus decisiones estratégicas suelen tener consecuencias sociales y en mayor grado si se trata de una empresa grande. Por otro lado, sería estúpido creer que la empresa puede resolver todos los problemas sociales, pero sí puede hacerlo si está preparada y puede solicitar la ayuda de otros grupos de interés. Su conclusión final es que sin personas responsables y con valores éticos al frente de las empresas, la sociedad que conocemos y que nos gustaría mejorar no sobrevivirá.

El conocido autor sobre competitividad empresarial, MICHAEL E. PORTER, junto con KRAMER también publicaron a comienzos de este siglo artículos sobre filantropía y RSE que en la actualidad ya se recogen en la mayoría de los escritos sobre este tema. Para estos autores la RSE tiene sentido si está vinculada a una relación de interdependencia entre la empresa y la sociedad, al tiempo que esa vinculación atañe a su estrategia. Esta interdependencia se manifiesta en que la sociedad debe conocer que no hay programa social que supere a la empresa cuando se trata de crear puestos de trabajo, riqueza y mejorar el estándar de vida de los ciudadanos. Al tiempo la empresa necesita una sociedad sana y avanzada donde la educación, la sanidad y la igualdad de oportunidades garanticen una mano de obra productiva.

En definitiva, esta comprensión de la interdependencia entre la empresa y la sociedad es importante para resolver los conflictos que se creen

en las actividades de la empresa que en ocasiones pueden ser negativas.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ARROW, K. (1973). Social Responsibility and Economic Efficiency. *Public Policy*, 52-66. Citado por Mintzberg, H., 1992.
- BERLE, A. & MEANS, G. (1932). *The Modern Corporation and Private Property*. Nueva York: MacMillan.
- BOWEN, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Nueva York: Harper and Brothers. Obtenido de <https://muse.edu>>...>Business and Society.
- BROOKS, J. (1962). Communication and Collusion: The Case of the Electrical Industry. En Samuelson, P. et al. (1967). *Readings in Economics* (pp. 217-229). Nueva York: McGraw-Hill.
- BROWN, J. & FORSTER, W. (2013). CSR and Stakeholder Theory: A Tale of Adam Smith. *Journal of Business Ethics*, 112 (2), 301-312.
- BUEHLER, V. & SHETTY, Y. (1975). Managing Corporate Social Responsibility. *Management Review*, 64 (8), 5- 17.
- CARROLL, A. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*, 4 (4), 497-505.
- (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34 (4), 39-48,
- (2009). A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. En Andrew, C. et al. (ed.), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press.
- CASTILLO, J. (1994). El taylorismo hoy: ¿Arqueología Industrial? En *El trabajo del sociólogo* (pp. 59-77). Madrid: Editorial Complutense.
- Comisión Europea (2006). *Corporate Social Responsibility*. Obtenido de <http://www.ec.europa.eu/.../corporate-social-responsibility>.
- DASGUPTA, S. & GHATGE, A. (2015). Understanding the Theoretical Convergence of Corporate Social Responsibility Reporting in Practice: A Thematic Analysis of Automobile Websites. *International Journal of Business and Social Sciences*, 6 (2), 175-183.
- DAVID, D. (1949). Business Responsibilities in an Uncertain World. *Harvard Business Review*, 27 (3), 1-8. Citado por Spector, B. (2008).
- DAVIS, K. & BLOMSTROM, R. (1966). *Business and its Environment*. Nueva York: McGraw-Hill.
- DEMPSEY, B. (1949). The Roots of Business Responsibility. *Harvard Business Review*, 27 (4), 393-404. Citado por Spector, B. (2008).
- DRUCKER, P. (1970). *La Gerencia de Empresas*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- (1976). *La Gerencia, Tareas, Responsabilidades y Prácticas*. Buenos Aires: El Ateneo Editorial.
- FERRER, I. (2014). Responsabilidad social y responsabilidad limitada en Milton Friedman. De un modelo shareholder hacia un modelo stakeholder. *Revista Ciencias Sociales*, 20 (4), 633-643.
- FRIEDMAN, M. (1962). *Capitalism & Freedom*. Chicago: The University of Chicago Press.
- (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine* 13 de septiembre. Obtenido de <http://www.umich.edu/...the-core/doc/Friedman.pdf>.
- GANTT, H. (1919). *Organizing for Work*. Nueva York: Harcourt, Brace and Howe. Obtenido de <http://www.ganttchart.com/organizingforwork.pdf>.
- GARCÍA RUIZ, J. (2003). *Grandes creadores en la historia del management*. Barcelona: Ariel.
- GARRETT, T. (1963). *Ethics in Business*. Nueva York: Sheed and Ward.
- GEORGE, C. (1968). *The history of management thought*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- GÓMEZ CAMACHO, F. (1999). El pensamiento económico en la Escuela de Salamanca. En Fuentes Quintana, E., *Economía y Economistas Españoles*, 2, 177-207.
- GOODPASTER, K. (2010). *Corporate Social Responsibility. The Shape of a History 1945-2004*. Minneapolis: Center for Ethical Business Cultures.
- GRANT, C. (1991). Friedman Fallacies. *Journal of Business Ethics*, 10 (12), 907-914.
- GRICE-HUTCHINSON, M. (1999). En torno a la Escuela de Salamanca. En Fuentes Quintana, E., *Economía y Economistas Españoles*, 2, 163-176.
- HEILBRONER, R. (1980). Adam Smith. *Encyclopaedia Britannica*, 16, 15 edición, Chicago: Helen Hemingway Benton.
- JAMES, H. & RASSEKH, F. (2000). Smith, Friedman and Self-Interest in Ethical Society. *Business Ethics Quarterly*, 10 (1), 659-674.
- KANIGEL, R. (1997). *The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency*. Nueva York: The MIT Press.
- LEVITT, T. (1958). The Danger of Social Responsibility. *Harvard Business Review*, 36 (5), 41-50.
- MACKAY, J. (2005). Rethinking the Social Responsibility of Business. John Mackey' blog. [www.wholefoodsmarket.com/blog/](http://www.wholefoodsmarket.com/blog/). Respuesta de Friedman en dicho blog: «Making Philantropy out of Obscenity».
- MINTZBERG, H. (1983). The case for Social Responsibility. *Journal of Business Strategy*, 4, 3-15.
- (1992). *El poder en la Organización*. Barcelona: Ariel.
- NADER, R. (1965). *Unsafe at any Speed*. Nueva York: Grossman.
- et al. (1976). *Taming the Giant Corporation*. Nueva York: Norton.

- PINAR PALACIOS, J. (2015). Responsabilidad Social Corporativa y Resultados: un análisis comparado de las fórmulas de gestión directa en hospitales del Sistema Nacional de Salud. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.
- PORTER, M. & KRAMER, M. (2002). The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy. *Harvard Business Review*, 80 (12), 56-68.
- (2006). Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*. 84 (12), 78-92.
- PRESTON, L. (1975). Corporation and Society: The Search for a Paradigm. *Journal of Economic Literature*, 13 (2), 434-453.
- RODRÍGUEZ CARRASCO, J. (2014). Taylorismo. La revolución mental que llega a Europa. Madrid: UNED.
- SALAZAR, J. & HUSTED, W. (2009). Principals and Agents. Further Thoughts on the Friedmanite Critique of Corporate Social Responsibility. En Andrew, C. (ed.), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press.
- SAMUELSON, P. (1971). Love that Corporation. *Mountain Bell Magazine*, citado por Dasgupta, S. & Ghatge, A. (2015).
- SÁNCHEZ-ALBORNOZ, N. (1999). Entre la tradición escolástica y la práctica mercantil: Tomás de Mercado. En Fuentes Quintana, E., *Economía y Economistas Españoles*, 2, 243-247.
- SCHWARTZ, M. & CARROLL, A. (2003). Corporate Social Responsibility: A Three Domain Approach. *Business Ethics Quarterly*, 13 (4), 503-530.
- SHELDON, O. (1970). *La Filosofía del Management*. Barcelona: Oikos-tau.
- SMITH, A. (1909). *The Wealth of Nations*. Nueva York: Collier & Son.
- (1984). *The Theory of Moral Sentiments*. Indianapolis: Liberty Funds.
- SPECTOR, B. (2008). Business Responsibilities in a Divided World': The Cold War Roots of the Corporate Social Responsibility Movement. En *Business History Conference* (pp. 314-336). Oxford: Oxford University Press.
- Talidomida (s.f.). Obtenido de <http://es.wikipedia.org/wiki/Talidomida>.
- VANDERKAM, L. (2013). What business owe the world: Then and Now. *Fortune*. Obtenido de <http://www.fortune.com/2013/06/12>.
- WREN, D. (1987). *The Evolution of Management Thought*. Nueva York: John Wiley and Sons.