



ISSN. 1690-074X

DEPOSITO LEGAL pp.2002-02ZU1289

REVENCYT RVF007

INDIZADA EN :

CATALOGO LATINDEX

CLASE

BASE DE DATOS REDECONOMIA

DIALNET

UNIVERSIDAD DEL ZULIA

NUCLEO COL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO GERENCIAL

REVISTA ARBITRADA FORMACIÓN GERENCIAL

REVISTA DE GERENCIA EN ÁREAS ECONÓMICAS

HUMANÍSTICAS Y TÉCNICAS



REVISTA
ARBITRADA
FORMACIÓN
GERENCIAL

AÑO 22, No.2
Noviembre 2023

EVOLUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

José Perozo Prieto *

Recibido: junio 2023

Aprobado: octubre 2023

RESUMEN

El estudio se planteó como propósito el analizar la evolución histórica de la Responsabilidad Social en las Organizaciones, en función al basamento teórico establecido por los autores Much (2010), Betrán y Lopez (2018), Witzel (2014) Smith (2013), entre otros. Desde la perspectiva metodológica, se relaciona con la investigación documental, lo cual implica recolectar información, empleando fuentes secundarias para generar consideraciones en función al tema investigado. Su elaboración se sustenta a través del desarrollo histórico y como se fue formando lo que representa la responsabilidad social en las organizaciones y su efecto en su entorno y las comunidad, así como diversas teorías tales como la teoría Instrumental, teorías Integradoras, teorías de Carácter Político, teorías de la Ética y la Moral en los negocios, entre otros. Las reflexiones finales conllevan a evidenciar que en el transcurrir de la historia el ser humano ha tratado de organizarse con el fin de hacer sus organizaciones más productivas, se presenta la filantropía de precursores que quieren retribuir en empleados, comunidad y la sociedad un bienestar que permita una mejor calidad de la vida, todo estos aspectos contribuyeron a la definición de la responsabilidad social, pero que a la vez evidencia que así como el mundo va progresando, su concepto también lo hará, manteniendo su evolución adaptándose a los tiempos, en miras de cumplir con las expectativas y dar una mejor respuesta a las expectativas de la población.

Palabras Clave: Responsabilidad Social, Evolución, Filantropía.

* Msc en Gerencia Empresarial (URBE 2011), Ingeniero Mecánico (LUZ 2006) Profesor Titular adscrito al Departamento de Ciencias Naturales del Núcleo LUZ-COL. Coordinador del programa de Maestría en Gerencia de Operaciones Núcleo LUZ-COL. Doctorante en el programa de Gerencia Empresarial E-mail: joseperozo13@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9434-0063>

EVOLUTION OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

The study was proposed as a purpose to analyze the historical evolution of Social Responsibility in Organizations , based on the theoretical foundation established by the authors Much (2010), Beltrán and Lopez (2018), Witzel (2014) Smith (2013) , among others. From the methodological perspective, it is related to documentary research, which involves collecting information, using secondary sources to generate considerations based on the researched topic. Its elaboration implies studying the historical development and how it was formed what Social Responsibility in Organizations represents and its effect on its environment and the community, as well as various theories such as the Instrumental theory, Integrating theories, Political Theories, Theories of Ethics and Morality in Business, among others. The final reflections lead to evidence that in the course of history since the beginning of mankind, human beings have always tried to organize themselves in order to make their businesses more productive, philanthropy of precursors who want to give back to employees, the community and society a welfare that contributes to the welfare of employees, All these aspects contributed to the definition of Social Responsibility, but at the same time it shows that as the world is progressing, its concept will also progress, i.e. not static, in order to meet the expectations and provide a better quality of life..

Keywords: Social Responsibility, Evolution, Philanthropy.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones como elemento fundamental en el desarrollo de la humanidad, abarcan todos los ámbitos de la sociedad, donde ha podido desarrollar diferentes sistemas sociales, que permiten la obtención de variados fines, como en el caso de las organizaciones empresariales, que conforman un desarrollo de las actividades productivas, y constituyen un motor de la innovación y progreso de la humanidad desde sus estados iniciales, donde destaca un elemento en común en todas las organizaciones como lo son los grupos de interés, que siempre han existido dentro de las mismas como soporte laboral, intelectual y económico en el desempeño de toda empresa u organización, que necesariamente deben coexistir como un sistema engranado con aquellos grupos en el entorno, para el logro de sus objetivos y metas.

Estos grupos interesados en el entorno que actúan desde la perspectiva de consumidores, usuarios o beneficiarios, y/o como apoyo a las actividades desde el punto de vista logístico, tanto en las fases iniciales o finales del proceso productivo, conforman parte fundamental para el desarrollo de las organizaciones

A tal fin, los procesos productivos, que implican el perfeccionamiento de productos y servicios cada vez más especializados, se desarrollan dentro del ambiente que el entorno natural y social delimita afectando directamente en los hábitats sociales y medioambientales, como resultando de cambios que llegan a involucrar a amplias regiones considerando entornos nacionales e internacionales, como consecuencia de la

suma de las actividades de las organizaciones a lo largo de los años. En un mundo cada vez más globalizado, con diversas instituciones multinacionales y un flujo de información cada vez más inmediato y sin filtros entre ciudadanos, con la subsiguiente evaluación de la actuación de todas las empresas, se debe establecer un marco ético mundial, orientado a lograr, el pleno desarrollo de la personalidad y el progreso hacia un modelo de hombre sano, culto, crítico que este apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre, basada en la familia como célula fundamental, así como en la valoración del trabajo, en la preservación del ambiente, capaz de participar de forma consciente y solidaria en los procesos de transformación social, considerando los valores de identidad nacional, comprensión, tolerancia, convivencia, e integración.

Al observar las problemáticas ocasionadas alrededor de mundo, como los daños ambientales por falta de responsabilidad de las organizaciones en relación a cómo afectan sus actividades a los entornos ambientales y sociales, dentro y fuera de su área directa de acción, en cuanto a esto se puede establecer que todas las organizaciones, sin distinguir su función primaria, desde aquellas de tipo gubernamentales, educativas, y de información, pueden ser consideradas como parte de la situación por sus acciones como por omisión.

Dentro de este contexto a lo largo de las décadas que comprenden a la segunda mitad del siglo XIX hasta nuestros días, se respalda a través de un constructo teórico que se conoce como responsabilidad social empresarial, referida por la Comisión de las Comunidades Europeas (2001), la define

cómo: una integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores, de forma complementaria, Guédez (2006) propone a este concepto como un medio de identificar, anticipar y sobrepasar las necesidades y expectativas de los grupos de interés internos y externos a la organización.

La comisión de las comunidades Europeas, concuerda con lo anterior cuando expone que ser socialmente responsable no se limita solamente al cumplimiento de las obligaciones jurídicas, sino también a la inversión en el capital humano, el entorno medio ambiental y las relaciones con los interlocutores, al respecto Carroll (1991) estableció una serie de niveles de responsabilidad de las organizaciones que van desde el logro económico de la organización, cumplimiento de leyes, la ética y el buen ciudadano corporativo, orientado a todas aquellas actividades orientadas a la filantropía.

De igual apreciación, se destaca que, los valores de la responsabilidad social empresarial, orientados al logro de una sociedad con justicia, libertad y con un amplio sentido de preservación del medio ambiente, no se logran con acciones aisladas o programas de duración limitada, sino que debe estar desarrollada desde el direccionamiento estratégico de las organizaciones.

Desde su aceptación la responsabilidad social empresarial ha tenido que desligarse del estigma de la filantropía, como lo expresa Molina (2005) para quien la responsabilidad social empresarial tiende más hacia el bienestar colectivo integral de empleados, familiares y comunidades relacionadas a la empresa mientras que la

filantropía se asocia más a las contribuciones desinteresadas que hacen personas o empresas hacia obras de caridad, asistencia, ayuda, desarrollo social y humanitario, entre otros, en este sentido la filantropía puede estar dentro de las actividades socialmente responsables pero no define su accionar.

Al respecto, Porter y Krammer (citados por Fernández 2005) indican que las inversiones empresariales solo producen beneficios a la empresa careciendo de interés social, mientras que las contribuciones benéficas no relacionadas con el negocio sólo generan beneficios sociales y ningún aumento en la productividad, para ellos, sin embargo, es posible la convergencia de ambos intereses siempre que las acciones realizadas sean las correctas. En este contexto Fernández (2005) plantea que al reconocerse esta convergencia de intereses sociales y económicos la responsabilidad social pasa a ser un instrumento a ser gestionado por la dirección de la organización.

Desde esta perspectiva, de las empresas hacia la responsabilidad social ha llevado a pensar en la responsabilidad social no solo desde el punto de vista “Empresarial” o “Corporativa”, sino que como explica Molina (2005) quien visualiza una transformación de la RSE en algo más grande y complejo: la universalización de la Responsabilidad Social hacia la mayor cantidad de ciudadanos, sean estos empresarios (desde grandes hasta micro), empleados y profesionales en general, lo planteado, indudablemente involucra el desempeño de los miembros de las organizaciones como ciudadanos socialmente responsables, identificados con una filosofía de gestión responsable que la hagan propia, transformando a la sociedad y representando los intereses de

la organización como la cara humana de la misma.

Por tanto, las organizaciones actuales deberán tener como norte la orientación de los procesos en sus distintas áreas; considerando para ello a las comunidades en las cuales se desenvuelven e involucrando a todos sus miembros, para que sean socialmente responsables entendiendo como una nueva cultura empresarial basada en la gestión ética, sirviendo como cauce para mejorar la competitividad y la identidad transparente de las empresas de distintas áreas como en el caso de las organizaciones con fines turísticos y de hospitalidad, respondiendo así a las crecientes demandas de la sociedad en general y de los consumidores en particular. Permite

En este contexto se pueden enmarcar el concepto de sostenibilidad, que trata de ofrecer una experiencia digna y enriquecedora al cliente, al mismo tiempo se orienta a responder a la creciente preocupación por los impactos negativos de las actividades en las áreas de destino. Desde los siguientes propósitos, la accesibilidad se encuadra en este marco, una modalidad de oferta integrada que facilita a todos disfrutar de experiencias “sin barreras”. Lo cual no sólo permite a las empresas una especialización (y, por tanto, una mejor satisfacción del mercado de personas con discapacidad), sino también mostrar una imagen más humana, conseguir una reputación de empresa socialmente responsable, lo cual puede constituir una importante ventaja competitiva.

Antecedentes y Desarrollo Histórico de la Responsabilidad Social Empresarial.

Las organizaciones desde sus inicios tienen como finalidad la satisfacción de

las necesidades de la humanidad, al ser estas conformadas por personas en la forma de los socios, miembros y consumidores, existe una constante dinámica por establecer dentro de las mismas, el grado de importancia de cada uno de los grupos mencionados, que se establecen como grupos de interés, lo cual ha sido considerado en distintos grados en el desarrollo de las diferentes escuelas de la administración, las cuales han ido evolucionando desde estar centradas en los procesos a orientarse más, a las relaciones humanas que se relacionan en las distintas formas empresariales e institucionales.

Históricamente se señala que, la primera mención propiamente dicha de la responsabilidad social se efectúa en los años 50 mediante los trabajos de Bowen (1953), sin embargo el análisis de conceptos relacionados a responsabilidad social encuentran vestigios desde mucho antes en el desarrollo de las teorías de la administración.

En este sentido, es importante establecer un desarrollo cronológico de estas concepciones de ver las organizaciones, de manera de considerar todas las aristas posibles de tan amplio y dinámico tema.

El concepto de Administración y Gestión

El desarrollo de la humanidad, desde los tiempos de las cavernas hasta la actualidad no puede concebirse sin un gran conglomerado de esfuerzos, concertados entre los seres humanos, los esfuerzos individuales, no obtienen resultados y/o reconocimiento alguno, sin el trabajo colaborativo entre pares, como lo indican autores como Chiavenato (2009), quien expresa que el ser humano, no es un ente aislado, necesita de interacciones, para vencer sus

limitaciones, físicas inherentes, poder prosperar, es por ello que desde el inicio, se han conformado organizaciones que permiten desarrollar un sistema de actividades para el logro de una finalidad común.

Lo anterior implica que las personas involucradas, obtienen una relación de subordinación entre personas, de hecho autores como Chiavenato (2009) y Daft (2011), expresan que lo que define a las mismas, son precisamente estas relaciones, entre personas, y sus funciones, concatenadas para el logro de un objetivo, en común. En este sentido, existen organizaciones de todo tipo, desde las típicas empresas de producción de bienes y servicios, pero también los hospitales, centros educativos, el estado, por mencionar algunos, son diversos tipos de organizaciones tradicionales, que impactan el quehacer diario y en muchas formas definen las actividades de regiones determinadas, estableciendo una influencia en las expectativas, convicciones, e incluso sistemas valores considerados como positivos dentro de un momento determinado.

Las organizaciones, tal y como se consideran en la actualidad son una realidad desde hace poco tiempo desde el punto de vista histórico, su evolución está íntimamente relacionado con forma de mando que existen en estas, en otras palabras, no se pueden conocer las organizaciones si no se conoce la forma en la cual se manejan.

En este sentido, el manejo de los recursos de las organizaciones son temas que históricamente han sido estudiados considerando un término indispensable como lo es la Administración o Gestión, Para Munch (2010) la Administración es un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima

eficacia, efectividad, calidad productividad y competitividad en la consecución de sus objetivos. Reyes (2004), manifiesta que la etimología de la administración, se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otro; de un servicio que se presta. Servicio y subordinación, son los elementos principales.

Autores como Jones y George (2010), establecen el conjunto de la planificación, organización, ejecución y control de los recursos como elementos definitorios del concepto de administración, lo cual concuerda con uno de los principales autores de la materia como lo ha sido Fayol, para quien administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Por su parte, Chiavenato (2009), indica que la tarea de la administración consiste en interpretar los objetivos de la empresa para transformarlos en acción empresarial. Entonces la define como el proceso de planear, organizar, dirigir, así como controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia.

Entre Algunas definiciones de la administración se pueden considerar las contenidas en el cuadro 1.

A partir de las consideraciones anteriores, se puede observar como autores como Reyes (1992) y, Koontz y O'Donnell. (2017) hablan del manejo de un organismo social, mientras que autores como Fernández (1991), Peterson y Plowman (1961), se refieren al logro de propósitos y objetivos mediante el esfuerzo humano.

Autores como Terry y col (1953) consideran que el uso del esfuerzo humano como parte fundamental de la administración, con el autor J.D. Mooney (1947) incluso considerando de

inspiración a los demás, lo cual valida la posición del hecho que el estructurar las organizaciones empresariales por medio de la administración consiste en un ejercicio de manejo del esfuerzo de los integrantes, por lo tanto desde la premisa

de la definición misma de la administración se da a entender lo importante que es el grupo de interés en el desarrollo de las actividades de una organización.

Cuadro 1. Definiciones de la administración

Reyes Ponce (1992)	La Administración es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social.
Koontz y O'Donnell (1959)	La Administración es la dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes
Fernández (1991)	La Administración es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado
Terry y col (1953)	La Administración es un proceso distintivo que consiste en la planeación, organización, ejecución y control, ejecutados para determinar y lograr los objetivos, mediante el uso de gente y recursos
J.D. Mooney (1947)	La Administración es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana
Peterson y Plowman (1961)	La Administración es una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular

Elaboración propia (2023)

Por su parte, la gestión es considerada como un “conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un fin determinado” (RAE 2020), en este orden de ideas, Ivancevich y col. (2005), exponen un concepto muy concreto sobre la gestión que el autor comparte en gran medida, para ellos, la gestión es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborables de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad, que una persona no podría alcanzar por sí sola, lo que implica que el

conjunto de diligencias, o actividades deben estar enmarcadas dentro del entorno organizacional, lo que ancla este concepto a las mismas.

En opinión de Sallenave (2002), la gerencia debe asumirse con una visión integral, desde la cual se concreten propósitos dirigidos a vincular todas las fuerzas que definen los objetivos de una Organización. Todo ello orientado al logro de una mayor competitividad. De acuerdo con el citado autor, son importantes tres palabras claves en la gerencia: a) Estrategia (con el fin de

saber hacia dónde se enfocan los esfuerzos) b) Organización (para poder concretar las estrategias) y c) Cultura (para dinamizar toda la estructura organizativa).

Por su parte Fontalvo, (2010), indica que la gestión hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar. Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Administrar, por otra parte, consiste en gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar. El término gestión, por lo tanto, implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una empresa o de un negocio.

Al respecto del termino gestión su definición e historia del desarrollo de las organizaciones Mujica y col (2010) exponen soportados en los postulados de Scharvartein (1998) que las ciencias administrativas dentro de su evolución han sido abordados desde diferentes disciplinas en lo que corresponde al estudio de las organizaciones, desde la economía (Smith), Ingeniería (Taylor), Sociología (Webber), comportamiento (Mayo), las cuales para los autores las ciencias administrativas las integra, enriqueciendo los términos y quedando en evidencia la complejidad de lograr definiciones constantes en el tiempo, puesto que la gerencia y su estudio está en una constante evolución.

Una vez expuestas estas consideraciones, el autor define la gestión como la coordinación de las actividades de una organización, que permiten establecer desde la planificación, hasta el control de las mismas, a través del manejo de una serie de recursos, que posee la organización, de índole, material, tecnológico, de

capital y humano, considerando aspectos de conocimientos, sociales, y culturales en el entorno dentro del cual opera la organización, para el fin último del logro de los objetivos de la misma.

Desarrollo Histórico del Concepto de la Responsabilidad en las Organizaciones.

El inicio de las organizaciones, se observa a través de la historia de la humanidad, desde las primeras comunidades nómadas que se organizaban en una forma incipiente para asociar sus esfuerzos para una meta que requería la participación del grupo y lograr satisfacer sus necesidades, por lo cual las organizaciones y administración surgen desde que hombre comenzó a trabajar como sociedad. De acuerdo a Munch (2010 p.19) “El descubrimiento de la agricultura origina la vida sedentaria y la necesidad de coordinar mejor los esfuerzos para la siembra y el almacenamiento de las cosechas; en consecuencia se aplicaron formas de administración en la agricultura”.

De igual impacto, el modo de vida sedentario, dio paso a la creación de las pequeñas comunidades, punto de partida a las primeras sociedades, los pueblos antiguos trabajaron unidos en organizaciones formales, lo que permitió realización de grandes avances en términos de agricultura, y ganadería así como la realización de gestas de conquista de un pueblo a otro, También las personas han escrito sobre cómo lograr que las organizaciones sean eficientes mucho antes de la presencia del termino administración o gestión.

De esta forma, las Sociedades antiguas como la egipcia y la Mesopotamia, presentan el concepto de estado, religión, urbanismo, y división de las clases sociales, lo cual representa el

desarrollo de las organizaciones. De acuerdo a Beltrán y López (2018) el desarrollo paulatino de las grandes ciudades representó, sin duda, una gran conquista para el pensamiento administrativo debido a la cantidad de procesos que ameritaban planificación y organización.

El surgimiento de la escritura, trajo la posibilidad de guardar y organizar, información; lo cual tuvo importantes repercusiones en la realización no solo de sus proyectos arquitectónicos, sino también de actividades comerciales de amplia extensión dentro y fuera de los grandes centros urbanos. Con respecto a las obras arquitectónicas exponen George y Álvarez (2005) que llevar a cabo la construcción ameritaba un nivel complejo de organización que ya estaba presente en el ámbito social. Cuando se considera la planificación, organización y control que se ha debido ejercer en esta empresa, es evidente que los conceptos de técnicas administrativas que conocemos no nacieron en el siglo XX.

En las sociedades Griega y Romana, se establecen dos formas de organización cuyos principios prevalecen hasta los tiempos modernos como lo son la iglesia y el ejército. Para Munch (2010) precisamente la organización de la iglesia católica genera estructuras de administración que aún se aplican, y los principios de autoridad, jerarquía, disciplina y organización que prevalecen en la administración, los cuales pueden verse reflejados en un estudio a los textos del antiguo testamento.

Durante la edad media, se poseen ciertos elementos de responsabilidad, enmarcada en la caridad, que estuvo bajo la influencia de los escolásticos y recayó en los ricos aliviar la pobreza, de la que los monasterios y abadías dan ejemplo al respecto, las cosechas se

almacenaban para ser repartidas entre los pobres en periodos de escasez o necesidad. Pirenne (2003). En éste contexto histórico, Tomas de Aquino propone la realización de obras de misericordias del cuerpo y del espíritu; y aunque cuestionaba las ganancias de los mercaderes, estos recibieron su aprobación y aceptación religiosa, cuando afirma si las utilidades se dedicaban a su manutención o las destinaba a obras de caridad o para contribuir al bienestar público, entonces el mercader actuaba correctamente, era virtuoso. (Landreth y Colander 2000).

Mientras en occidente se encontraba en la Edad Media, en oriente el pensamiento de Confucio comenzaba a esbozar elementos propios de la responsabilidad en las organizaciones. Para Confucio, la filosofía, la política y la religión estaban íntimamente vinculadas; su pensamiento giró en torno a la vida del hombre poderoso, la manera correcta de gobernar y ser gobernado y la rectitud en la propia vida, así como también tuvo un gran interés por reflexionar sobre los negocios y cómo estos pueden hacer rico a un hombre sin corromper su corazón, sino ennoblecerlo para que busque el bienestar suyo y de los otros.

La dedicación sagrada al cultivo de las relaciones entre las personas era, para Confucio, la clave de una vida guiada por la rectitud. Pero esta rectitud estaba cimentada sobre un principio transversal, el de las responsabilidades individuales con el grupo, como indica Witzel (2014).

Revolución Industrial y el siglo XIX

Esta era enmarcada por un repentino avance en los sistemas producción, fue testigo una necesidad en el estudio sistemático de los procesos organizacionales, debido al gran

desarrollo en la cantidad de producción de bienes y servicios y el alcance de las comunicaciones que permitió los inicios de la globalización, para ello se utilizaron herramientas, para la realización de estudios técnicos que permitieran analizar problemáticas presentadas por el advenimiento de la producción en serie, y los tiempos de trabajo de los operarios, que representaban la nueva clase Obrera.

En la primera parte de la gestión empresarial, entre 1880 y 1930 la filosofía empresarial se manifestó caracterizándose como una filosofía *laisse-faire* (dejar hacer-dejar pasar) lo que aprovechó el ímpetu emprendedor, sin embargo muchas prácticas desenfrenadas, y fuera de ética presentada en esta situación, caracterizada por la incorporación creciente de la máquina en los procesos productivos, la contratación de niños y mujeres en sustitución de los hombres, las condiciones de trabajo inhumanas y las reducida remuneración salarial, entre otros, generó un notable incremento del desempleo llevó a el gobierno y sociedad a plantearse las primeras dudas e inclinaciones a pensar al respecto de la responsabilidad de las organizaciones.

Es importante destacar que si bien de forma general los enfoques o "Escuelas de la administración son consideradas que comienzan con los aportes de la Administración científica, previo a esta, se encuentra lo que autores como Bateman (2009) considera como el enfoque sistemático de la administración, que esta soportado principalmente por los aportes de Adam Smith (1723-1790), quien en el año 1776 con su libro *La Riqueza de las naciones* destacó la importancia de describir de forma minuciosa los deberes y

responsabilidades y la división del trabajo, técnicas para realizar las tareas, de consideró el control sobre los ingresos y el manejo de la información.

El autor también expone en este punto su enfoque con respecto a las responsabilidades de las organizaciones en la cual expone de acuerdo a su perspectiva, que el hombre, y sus relaciones se basan en dos elementos muy importantes como son la colaboración y el egoísmo, Smith consideró que las actividades del hombre con respecto a la división del trabajo, se encuentran motivadas por la búsqueda de su beneficio propio, y por ende la fuerza motriz de las organizaciones es de generar riquezas, y que sus actividades, crean bienestar a la sociedad debido a la división del trabajo. el interés propio es lo que promueve el bienestar general. Sin embargo en su primer libro "*La Teoría de los Sentimientos morales*" (1759) expone ideas relacionadas a una jerarquía de valores que rigen el comportamiento, incluido el económico como se muestra a continuación:

"El individuo sabio y virtuoso está siempre dispuesto a que su propio interés particular sea sacrificado al interés general de su estamento o grupo. También está dispuesto en todo momento a que el interés de ese estamento o grupo sea sacrificado al interés mayor del estado, del que es una parte subordinada" (Smith 2013 p.410).

Para Smith, la aprobación social es el principio rector de la naturaleza humana, ya que genera la simpatía, que se constituye en el elemento fundamental de la moralidad en el ser humano y la gratitud de quienes han reconocido el beneficio de las acciones, de acuerdo con unas reglas generales basadas en la moral y porque las acciones respetables tienden

a promover la felicidad del individuo y la sociedad.

En este trabajo Smith establece su idea de que la riqueza se divide en el entorno de la sociedad, y de alguna forma o “mano Invisible” permite que una parte de la riqueza llegue a los menos favorecidos, que el ser humano se rige por dos valores del egoísmo, pero a su vez existe un interés por los demás, una simpatía que de alguna forma conecta todas nuestras acciones.

Como se puede observar, la máxima de que la honradez es rentable, se desprendía ya de los escritos de Smith, sus Lecciones en la Universidad de Glasgow, cuando señalaba que el objetivo de un comerciante cuando realiza un número de operaciones mercantiles cada día, no es obtener un beneficio máximo de cada una de ellas, sino del total de las operaciones. Por esta razón, mentir o engañar puede hacer que caiga el número de operaciones futuras, disminuyendo el beneficio total. El comportamiento honrado, explica Smith, tiene una razón comercial.

Durante este periodo aparecen grandes filántropos como Robert Owen (1785-1858) un empresario de origen inglés quien defendió desde la dirección de sus organizaciones, aspectos como el trabajo infantil, y promovió el cooperativismo como una forma de manejar el capital del trabajo por los mismos miembros de las organizaciones, presentando la idea de que los mismos directivos de las organizaciones deberían ser los agentes del cambio. Se preocupó así por proporcionar alimento, vivienda y educación para los trabajadores (entre sus acciones se podría destacar que propugno un Sistema de Instrucción para Adultos).

Los aportes al desarrollo de acciones de Responsabilidad Social de los

empresarios británicos fueron significativos a partir de los conceptos de Owen. Se destacan igualmente por sus acciones altruistas, empresarios como Whitebread y Truman (industria cervecera), Rowntree (cacao), Will y Player (algodón y tabaco), Pilkington (vidrio), Lloyd y Darby (siderurgia), o Barclay y Lloyd (banca). Algunos de éstos fueron grandes benefactores de las Universidades de Manchester, Liverpool, Newcastle o, como en el caso de los Cadbury, Birmingham (Domínguez, 2008).

En relación a la filantropía es importante destacar que la misma se define como lo que cada persona realiza en acciones por otros para apoyarlos y ayudarlos a resolver sus necesidades, es decir, lo que cada individuo puede dar de sí, para con sus semejantes. En síntesis, la filantropía es toda acción generosa y voluntaria que se realiza en provecho de la comunidad y sin necesidad de motivos ulteriores (Nagel 2004).

A finales del siglo XIX y principios del XX en Estados Unidos, surge la filantropía científica o filantropía moderna, como instrumento para donar dinero, siendo pioneros los empresarios Andrew Carnegie y John D. Rockefeller, quienes instituyeron la Fundación Filantrópica y además la dotaron de personal especializado para efectuar donativos (Castillo y Juárez 2008).

En este periodo, se encuentran los trabajos relacionados a un estudio propiamente administrativo, Taylor (1911), quien con su obra Administración Científica, propuso un estudio más exhaustivo de la relación entre el trabajador y la tarea, llevando los procesos hacia tareas, lo cual permitió considerar a su vez los tiempos de trabajo para mejorar la productividad,

esto último se lograba mediante la especialización, y el Incentivo económico.

Por su parte, Henry Fayol en su teoría clásica a principios del siglo XX estableció catorce principios para la administración en los que se hace presente su interés por el bienestar de las personas; entre algunos de ellos se establece la necesidad de un sistema de remuneración justo, comunicación entre todos los niveles organizacionales y la importancia de la equidad Jones y George (2010).

En la administración Científica se incluyó por primera vez al trabajador en el análisis de la administración, el “hombre económico” cuyo rendimiento podía mejorarse en función de incentivos económicos en base a su producción, en la perspectiva del investigador, si bien su visión del trabajador era limitada, previo a la administración científica, la productividad de los empleados se obtenía en base a intimidación y no a incentivos, con procesos que tenían un fundamento netamente empírico, basándose en la experiencia y no en un método, lo que ciertamente representa un avance. Evidentemente hubo una mejora en la situación de los trabajadores en cuanto las organizaciones comenzaron a revisar la situación de sus grupos de interés internos de forma ordenada.

Sin embargo existen aportes interesantes en relación a la responsabilidad de las organizaciones, como el de autores como Sheldon (1923) y Clark (1916), en el caso del primero, planteó el servicio a la comunidad como motivo de la actividad industrial, el autor argumenta que el servicio subordina la creación de riqueza, a la necesidad superior del bienestar, de todas las partes componentes de la sociedad. (Sheldon, 1986, 65).

En su obra *La filosofía del management* (1923, reimpresso en 1986), Sheldon planteó tres objetivos básicos de la industria, al respecto las empresas debería crear bienes y suministrar servicios de un tipo y una cantidad tal que sean de provecho para la comunidad, en el proceso creador de riqueza, la industria debería otorgar la mayor consideración posible al bienestar general de la comunidad, la industria debería distribuir la riqueza producida de manera tal que sirviera a los fines más altos de la comunidad (Sheldon, 1986: 65).

Por su parte el autor Clark en 1916, emitió un artículo titulado *The Changing Basis of Economic Responsibility*, en el cual realiza una crítica al enfoque *laissez faire* de las empresas en la época, que de acuerdo al autor orientan hacia la irresponsabilidad, señalando que si los individuos son responsables por sus acciones y comportamientos, los negocios también deberían incluir las responsabilidades de los actos del negocio, aunque esto no fuera reconocido por la ley. Clark (1916) consideraba la necesidad de nuevas obligaciones de las empresas orientadas hacia la solidaridad y el compromiso social, basándose en la justicia y descartando las acciones de caridad, presentes como único elemento. El autor habla claramente de términos como responsabilidad individual y responsabilidad social, adelantándose varias décadas a las definiciones propuestas sobre el tema.

Bowen y Las Teorías de la Responsabilidad Social.

En relación de los antecedentes mencionados hasta el momento es importante realizar una consideración, de que a pesar de los elementos considerado

por los autores como Sheldon y Clark a los cuales el investigador considera como significativos puntos de partida para reconocer el desarrollo del concepto de Responsabilidad social empresarial, el primer concepto reconocido con relación al tema, y por ende tomado como punto de partida por los autores a lo largo del tiempo es de Bowen quien en el año de 1953 en su libro *Social responsibilities of the businessman*, expone que la responsabilidad social Remite a la obligación, para los hombres de negocios, de poner en práctica las políticas, de tomar las decisiones y seguir las líneas de conducta que responden a los objetivos y valores considerados deseables para la sociedad.

A partir de las consideraciones de Bowen es que realmente comienza un debate relacionado con la responsabilidad social y aparecen una serie de teorías que se dividen, de acuerdo a su criterio en relación con las responsabilidades de la empresa hacia quien iban orientadas, y con el tipo de respuesta esperado por la organización como resultado de sus acciones, en las llamadas, teorías instrumentales, Teorías políticas, Teorías integradores y teorías éticas. (Garriga y Melé 2004).

Teorías Instrumentales

Cuando se habla de teorías instrumentales, concierne a aquellos modelos que sostienen el desarrollo de actividades organizacionales orientadas a la obtención de beneficios, a los socios (o *stakeholders*) de la empresa, incluyendo a aquellas que están relacionadas con la responsabilidad social empresarial, esta corriente, tiene a su máximo exponente en Milton Friedman (1970), quien expresa en su artículo "*The social responsibility of business to increase its profits*" que

debe existir distinción entre la empresa o Sociedad Mercantil, entendida esta como la persona artificial, que de acuerdo al autor es incapaz de cumplir con responsabilidades, y la persona individual que conforma dicha sociedad, quien puede realizar acciones reales, decidiendo hasta qué grado se compromete para generar bienestar al entorno que la rodea, es decir los responsables socialmente son los propietarios o ejecutivos corporativos frente a los grupos de interés.

En este sentido Friedman considera que las organizaciones son lideradas por los ejecutivos, quienes deben ser responsables de generar beneficios a los propietarios o *stakeholders*, de mantener el funcionamiento eficiente que permita el desempeño de la empresa dentro de los límites legales y de una ética común, es responsable con los trabajadores de mantener su ingreso, y con los clientes de no incrementar costos en elementos que el autor considera fuera de la esfera de influencia de la empresa, lo socialmente responsable como organización recae en instituciones creadas para tal fin o en el estado.

Otra percepción asociada con un medio instrumental, es la presentada por Murray y Montanari (1986), quienes en el artículo titulado "*Strategic Management of the Socially Responsible Firm: Integrating Management and Marketing Theories*" destacan la importancia de la relación del *Marketing* con la percepción de la sociedad y cómo influye el cumplimiento de responsabilidad Social por parte de una Empresa en la misma. Las Actividades socialmente responsables que realiza la organización tiene un efecto en la reputación de la empresa, pues mejoran la imagen de la misma, lo cual influye en los clientes, justificando esto último la

realización de las acciones de responsabilidad social.

Desde la perspectiva de estos autores, la responsabilidad es vista como un producto a ofertar desde el punto de vista del mercadeo, de forma de obtener beneficios de la sociedad como producto de la mejora de la reputación, que a su vez debe atraer a un público mayor a la organización, la responsabilidad social es un elemento en el intercambio entre la empresa y la sociedad.

Por su parte Porter, M. y Kramer, M (2002), se apegan a las consideraciones de la teoría instrumental, comparten la visión del conflicto de interés entre los *stakeholders* y los ejecutivos establecido por Friedman, y llevan un paso más allá el uso de acciones sociales como punto de interés dentro de la organización, como medio de ventaja competitiva, pues para ellos, preocuparse por el entorno le permite a una empresa no solo dar dinero, sino apalancar sus capacidades y relaciones en apoyo de causas benéficas. Eso produce beneficios sociales que exceden por mucho aquellos que resultan de donaciones de individuos, fundaciones y aun gobiernos (Porter y Kramer (2002).

Los autores consideran cuatro principios de la responsabilidad Social Empresarial. En primer lugar, la existencia intrínseca de una obligación moral que se desprende de las actividades empresariales, dicha obligación consistente en el desarrollo del lugar en la que se encuentra establecida una Empresa.

En segundo lugar, la sustentabilidad, que no es más que la posibilidad que tiene la Empresa de permanecer en el tiempo tomando en cuenta lo económico, lo social y lo ambiental. Es ganar/ ganar, la Sociedad Mercantil se fortalece al

mismo tiempo que la actividad que realiza no cause daño a su entorno.

Como tercer punto consideran la aprobación de la comunidad, siendo este un requerimiento elemental para poder cumplir con los objetivos empresariales. En otras palabras la aprobación facilita sus operaciones en el contexto. Finalmente la reputación, un elemento que atiende al marketing, a la ejecución de operaciones y las consecuencias de estas, en donde la Empresa debe obtener credibilidad frente al compromiso de no afectar su entorno, creando una propuesta de seguridad a la región donde operará.

Para el investigador, las teorías instrumentales parten de una situación difícil entre los conflictos de interés desde la visión de Friedman, y lleva a buscar una forma de utilizar las acciones de responsabilidad social (incluyendo la filantropía como su escala más alta) como una herramienta de posicionamiento, y de mejora de sus procesos y siempre con el objetivo de lograr mayores beneficios a los inversionistas de la organización.

Teorías Integradoras

La Teoría integradora hace alusión a la actuación de la empresa se centra en la integración de demandas sociales de carácter económico, legal, ético y filantrópico que deben seguir las empresas al momento de su constitución, que le garantice la aprobación bien sea por los organismos legales correspondientes o por la misma colectividad de manera pragmática que le permita cumplir satisfactoriamente con sus objetivos. Una de ellas es la Teoría de los grupos de interés o *stakeholders* que no trata el entorno de la empresa de forma global (Freeman, 1984).

Por su parte Carroll, A. (1979) en su trabajo “A *Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance*”, plantea la responsabilidad Social Empresarial como un instrumento que debe incorporar en su condición lo económico, legal, lo ético y discrecional. Lo económico, que persigue la obtención de utilidades, contemplando actividades que coadyuven al beneficio de sus inversionistas. Lo legal ya que una Empresa para su permanencia debe apegarse a un marco normativo que le permita la continuidad en sus actividades. En esta línea, los directivos de las empresas no sólo deben satisfacer a los accionistas sino a grupos de interés que pueden afectar o ser afectados por sus gestiones, y sin los cuales ésta dejaría de existir (Freeman y Reed, 2008; Maignan y Ferrell, 2004).

Lo ético sin lo cual no existiría el equilibrio social, siempre y cuando cuando la legislación no prevea la conducta fundada en valores y principios, la misma debe guiarse a través de la ética lo que ocasionará la protección social y ambiental. Finalmente lo discrecional, que no se encuentra plasmado en la ley y que dependerá de la voluntad del ciudadano corporativo en contribuir o no con causas sociales, que en algunos casos pueden consistir en actividades relacionadas a la filantropía que por naturaleza no le proporcionara ganancias.

Teorías de Carácter Político

Esta teoría considera la Responsabilidad Social Empresarial desde la perspectiva de las posibles ventajas y compromisos que obtienen las Empresas, al ir adquiriendo poder social, en vista de la influencia que tendrá dicha entidad en el entorno en la cual se desenvuelva. Al respecto Davis (1960),

expresa que a medida que una organización evoluciona y aumenta su producción, sus empleados y por tanto su riqueza, tendrá toma de decisiones que afectarán de alguna u otra manera a la comunidad donde realice sus actividades. El autor manifiesta la idea de un contrato social que posibilita el mantener la armonía entre la organización y dicha sociedad, asumiendo una conducta responsable que permita el desarrollo de sus objetivos pero que a su vez respete los derechos de los grupos implicados.

Por su parte, Wood y Lodgson (2002), establecen que la RSE es un término que resulta difícil definirlo sin embargo hacen distinción entre la responsabilidad y el termino de ciudadano corporativo como organización, indicando que la colectividad debe manejarse bajo leyes que lo coaccionan en su actividad mientras el ciudadano corporativo lo hace voluntariamente estableciendo parámetros de conducta que en ningún caso son obligatorios, mediante la aplicabilidad de valores y principios que constituyen la RSE.

Teorías de la Ética y la Moral en los Negocios

Esta teoría se destaca por instaurar la ética y moral como principios esenciales en el actuar de las empresas, al desarrollar sus actividades tomando en consideración los diversos grupos de interés. Para Freeman, E. (1983) uno de sus exponentes, se hace necesario distinguir dos grupos fundamentales: los *Stakeholders* y los *Shareholders*. Los primeros, son aquellas personas o grupos que pueden incidir o verse afectado por las operaciones de la organización. Mientras que el segundo grupo, serían aquellas personas o grupos que se involucran de manera directa o indirecta con la organización. Considera el autor,

pueden existir diversos intereses para los grupos involucrados, de carácter económico o intereses de capital, así como ejercer distintas formas de poder, referentes a la política o a lo económico, condiciones que afectarán la realización de las actividades. La perspectiva de Freeman, respecto de la responsabilidad se orienta más por temas asociados a la legitimización de la empresa por la sociedad que por la responsabilidad Social como una herramienta para aumentar las ganancias.

Desde la perspectiva de Kaku (2005), otro de los autores de la teoría de la moral y la ética en los negocios, es el creador de la filosofía japonesa *Kyosei*, que no es más que “La Filosofía del Espíritu de la Cooperación”. Si una organización trabaja en armonía, entusiasmo y con proactividad, contagiará de manera positiva a todas las personas involucradas en su actividad, bien sean socios, trabajadores, clientes o proveedores e incluso si aplica esta filosofía podrá interactuar de mejor manera con el medio ambiente que lo rodea, obteniendo mayores beneficios políticos, económicos y sociales.

ASPECTOS METODOLOGICOS.

La presente investigación se ha basado en Investigación Documental. Según Arias (2016) “establece que es un proceso basado en la búsqueda recuperación, análisis, crítica, e interpretación de datos secundarios, es decir obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: Impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos”.

Continuando con el planteamiento los autores como Sabino (2014), hace

referencia a La Investigación documental también llamada bibliográfica, retrospectiva, entre otros. Esta investigación como su nombre lo indica, se refiere a aquello que se basa en asuntos, datos u observaciones ya pasado y que el investigador toma y analiza, asumiendo la veracidad de los datos u observaciones.

Este mismo autor, hace alusión en el caso de investigaciones documentales el análisis generalmente es crítico, es decir el investigador analiza (juzga) la información obtenida sobre la base de los resultados de otros investigadores y de su propio criterio de ahí el nombre de crítico. En cuanto a las fuentes utilizadas son de tipo secundario las fuentes secundarias se requieren a aquellas donde la información es recogida.

En el caso de estudios, se utilizaron fuentes secundarias tales como Libros, Artículos Científicos, Tesis doctorales que suministraron la información necesaria para el desarrollo del presente estudio.

Así mismo, Afirma, Tamayo (2011) cuando recurrimos a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborado y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan, y por lo cual decimos que es un diseño bibliográfico.

CONCLUSIONES

La Responsabilidad Social es un constructo teórico que se conoce como responsabilidad social empresarial, como referencia Comisión de las Comunidades Europeas (2001) la define cómo: una integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus

interlocutores, de forma complementaria a lo anterior el autor Guédez (2006), propone a este concepto como un medio de identificar, anticipar y sobrepasar las necesidades y expectativas de los grupos de interés internos y externos a la organización.

Para llegar a esta definición, ha sido una evolución que surge desde los comienzos de la Humanidad, cuyas primeras comunidades nómadas se unían para lograr satisfacer las necesidades, siendo los sectores de la agricultura y ganadería los que alcanzaron gran avance, pasando por las sociedades antiguas como la Egipcia y Mesopotamia quienes incorporaron nuevos conceptos que representan lo que es la organización.

Existen Momentos que marcaron pauta y cambiaron la forma de vida y la sociedad y por ende de las organizaciones tales como La Escritura. Como también las sociedades griegas con las instituciones de la Iglesia y el Ejército, que fueron y son un ejemplo de organización estructurada.

La edad Media se caracterizó en el Occidente por la presencia de la caridad de repartir comida en los periodos de escasez, mientras que en el Oriente, para Confucio estaba a la palestra los términos de la filosofía, la política y la religión y su vinculación.

Con el transcurrir del tiempo, ya en la Revolución Industrial y el siglo XIX, se presentó la necesidad de un estudio sistemático de los procesos organizacionales que dio comienzo a la globalización. A partir, de esta época se van presentando grandes precursores tales como Adam Smith con el enfoque sistemático de la administración, cuyo objeto fué dar importancia de describir de forma minuciosa los deberes y responsabilidades y la división del

trabajo, técnicas para realizar las tareas, consideró el control sobre los ingresos y el manejo de la información.

Del mismo modo, se presentan filántropos como Robert Owen (1785-1858) quien se ocupó de aspectos como el trabajo infantil, el cooperativismo, presentando la idea de que los mismos directivos de las organizaciones deberían ser los agentes del cambio y el suministro de los trabajadores de sus necesidades básicas.

A finales del siglo XIX y principios del XX, surge la filantropía científica o filantropía moderna, cuyo fin fue la donación de dinero, siendo pioneros los empresarios Andrew Carnegie y John D. Rockefeller, quienes instituyeron la Fundación Filantrópica y además la dotaron de personal especializado para efectuar donativos.

A principios de del siglo XX Henry Fayol en su teoría clásica a principios estableció catorce principios para la administración en los que se hace presente su interés por el bienestar de las personas.

Luego del análisis de la evolución de la Responsabilidad Social en las organizaciones, es un tema que desde comienzos de la civilización ha estado presente en el ser humano, la forma de organizarse, de ayudar al prójimo, tomando en consideración la filantropía de cada precursor, siendo los ideales y que han formado la definición de Responsabilidad Social a lo largo de la historia y que ha sido modificada, en cada etapa incorporando grandes aspectos que la hacen más completa, pero que a su vez, se confirma que la Responsabilidad Social es un tema vinculado con el desarrollo de la Sociedad y de las organizaciones, las cuales a medida que transcurran el tiempo, se debe adecuar a las

necesidades de las sociedad y sus individuos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Arias, F (2016). El Proyecto de Investigación .Introducción a la Metodología Científica. 7 Edición. Editorial Episteme. Caracas .Venezuela

Bateman y Snell (2005). Administración: Un nuevo panorama competitivo. México. McGraw-Hill.

Beltran, J. Lopez, J (2018). Evolución de la Administración. Universidad Católica Luis Amigó, Medellín

Carroll, A.B. (1991). "The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders". Business Horizons, July/August, pp. 39-48.

Carroll, A.B. (1998). "The four faces of corporate citizenship". Business and Society Review, Vol. 100 No. 1, pp. 1-7.

Carroll, A.B. (1999). "Corporate social responsibility". Business and Society. Chicago; Sep 1999. Vol. 38, Iss. 3; p. 268

Castillo, R y Juárez A. (2008). Análisis Organizacional y de Imagen de asociaciones No Lucrativas. (Tesis de grado). España: Universidad de Málaga.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.

Clark, J. M. (1916). The Changing Basis of Economic Responsibility. Journal of

Political Economy, 24(3), 209-229. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/1819437?seq=11#metadata_info_tab_contents

Comisión de las Comunidades Europeas (2001). Libro Verde. Fomentar un marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas. Bruselas. Belgica.

Davis, K. (1960). "Can business afford to ignore social responsibilities?"; California Management Review, 2, p. 70-76.

Domínguez, R. (2008). —La Responsabilidad Social Global Empresarial RSGE: el sector privado y la lucha contra la pobreza. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. 76, 59-93

Fernández, J. (1991). El Proceso administrativo. Editorial DIANA; México.

Fernández, R (2005). Administración de la responsabilidad social Corporativa. Editorial Thompson. Madrid, España.

Fontalvo, T. Bolívar, M. (2010). El sistema de gestión de la responsabilidad social empresarial como una estrategia para la prevención de la contaminación y de los riesgos profesionales. Escenarios • Vol. 8, No. 2, Julio-Diciembre de 2010, Barranquilla. págs. 13.

Freeman, R. E. (1984). Strategic management: A stakeholder approach. Boston: Pitman.

Garriga y Melé (2004). "Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory". Journal of Business Ethics. 53, pp. 52-71.

- George, C. y Alvarez, L (2005). Historia del pensamiento Administrativo. Segunda Edición. Pearson Education.
- Guedez, V (2006). Ética y Practica de la responsabilidad social empresarial. El aporte de la empresa al capital social. Editorial planeta. Caracas, Venezuela.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., Matteson M. y Nuñez, J. (2006). Comportamiento organizacional y administración de empresas. Séptima edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana de España S.L. Espa
- Jones, G y George J. (2010). Administración Contemporánea. Sexta edición. McGraw-Hill. México.
- Kaku, R. (2005). Laenda kyosei. Harvard business review volumen 83 numero 8 pp. 105-113.
- Koontz ,H. O'Donnel, C. (1959). Principles of management. An Analysis o managerial funtions. Segunda Edición. McGraw-Hill. Nueva York.
- Koontz ,H. O'Donnel, C. (1987). Elementos de Administración. McGraw Hill. Madrid.
- Landreth, H. y Colander, D. (2000). Historia del Pensamiento Económico. Compañía Editorial Continental, Mexico.
- Mooney, D,J (1947). The principles of organization. Harper & Bothers, New York, Londo.
- Molina, L (2005). De la Responsabilidad Social Empresarial a la Responsabilidad Social Universal. 1er. Concurso Universitario de Responsabilidad Social Empresarial organizado por los Clubes Rotarios de Baruta, El Peñón-Miranda, La Castellana-Miranda, Las Mercedes y Prados del Este. Caracas, Venezuela
- Mujica, M. Hernández, A. Villalba, L. Correa, D. Ibañez, N. Castillo, R. (2010). Estudio contextualizado de la administración en Venezuela. Segunda Edición. Rectorado de la Universidad de Carabobo. Valencia.
- Munch, L y Galindo, J. (2001). Fundamentos de Administración. Editorial Trillas. Décima Edición. México.
- Murray, K. Montanari, J. (1986). Strategic Management of the Socially Responsible Firm: Integrating Management and Marketing Theories. Academy of management review. Volumen 11. Número 4 815-827.
- Nagel, T. (2004). La posibilidad del Altruismo. Fondo de Cultura Económica, Mexico.
- Porter, M. y Kramel, M. (2002). La ventaja competitiva de la filantropía corporativa Harvard Business Review, ISSN 0717-9952, Vol. 80, N°. 12, 2002, págs. 49-62 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431332>.
- Reyes P, A. (1992). Administración moderna; Editorial LIMUSA; México,
- Sabino, C (2014). El Proceso de la Investigación .10ma Edición, Editorial Episteme. Guatemala.

Sheldon, O. (1986). La filosofía del management. Barcelona: Orbis.

Taylor, F. W. (1983). Principios de la Administración Científica. Vigésima séptima al español ed. México, D.F.: Herrero Hermanos, Sucs., S.A. México.

Tamayo y Tamayo (2011). El Proceso de la Investigación Científica. 5ta Edición Limusa México

Witzel, .M (2014). Historia del pensamiento Administrativo. Grupo Editorial Patria. México.