

ARTÍCULO DE REVISIÓN
**EDUCACIÓN EN LA EMPRESA: ENTRE LA POSIBILIDAD Y EL
IMPEDIMENTO**

CAROLINA BEDOYA RENDÓN

Especialización en Pedagogía y Didáctica – UCO 2023

Resumen

Este artículo de revisión busca identificar los fines e intereses económicos, éticos, filosóficos y pedagógicos de las empresas modernas y como los mismos develan si existen condiciones que posibilitan o impiden prácticas educativas al interior de estas.

El concepto de empresa ha tenido una pugna tensionante dado que la bibliografía existente en su mayoría, suele limitarse a un contexto netamente económico donde el fin lucrativo pareciera ser el único interés que se le atribuye; dado que la misma narrativa histórica pone en duda la creencia de que una empresa pueda trascender a fines éticos, sobre los cuales esa misma empresa se perciba y se asuma como una institución de la sociedad que en sí misma puede, si quiere, aportar al desarrollo social de los individuos de quienes se sirve para obtener resultados económicos que se concibieron desde su creación. Desde una definición más moderna, se hará énfasis en un concepto de empresa concebido desde otras aristas, unas más escualizables que permitan develar otros fines entre los propietarios de estos negocios, donde para teóricas como Hannah Arendt y Adela Cortina, el trabajador puede ser concebido no meramente como una máquina de producción, sino que desde una perspectiva ética y filosófica puede considerarse como un ser humano con necesidades y propósitos, los cuales pueden ayudarse a alcanzar desde un empleo dignificante que ciertos empresarios puedan ofrecer, entre ellos, fines educativos que se inician en la escuela y en la universidad, que se prolongan a lo largo de la vida laboral.

Abstract

This review article seeks to identify the economic, ethical, philosophical and pedagogical purposes and interests of modern companies and how they reveal whether there are conditions that enable or impede educational practices within them.

The concept of the company has had a tense struggle given that the majority of existing literature is usually limited to a purely economic context where the profit motive seems to

be the only interest attributed to it; given that the same historical narrative calls into question the belief that a company can transcend ethical purposes, on which that same company is perceived and assumed as an institution of society that in itself can, if it wants, contribute to development. social of the individuals whom it uses to obtain economic results that were conceived since its creation. From a more modern definition, emphasis will be placed on a concept of a company conceived from other angles, some more adaptable that allow other purposes to be revealed among the owners of these businesses, where for theorists such as Hannah Arendt and Adela Cortina, the worker can be conceived not merely as a production machine, but from an ethical and philosophical perspective it can be considered as a human being with needs and purposes, which can be helped to achieve from a dignified job that certain entrepreneurs can offer, among them, educational purposes that begin at school and university, which continue throughout working life.

Palabras clave

Empresa, condiciones de posibilidad e imposibilidad, práctica educativa.

Introducción

Este artículo de revisión hace parte de la investigación planteada durante la especialización en Pedagogía y Didáctica de la Universidad Católica de Oriente en el año 2023: EDUCACIÓN EN LA EMPRESA: ENTRE LA POSIBILIDAD Y EL IMPEDIMENTO. Esta investigación surgió de la identificación de un problema donde resulta socialmente problemático que la empresa no se reflexione a sí misma como una institución que puede contribuir en la construcción de sociedad a través de acciones humanizantes que en sí mismas pudieran derivar, entre otras, en prácticas educativas para sus trabajadores. Del planteamiento de este problema emergió la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué condiciones presentes en la empresa posibilitan o impiden una práctica educativa?

Subsecuentemente a esta pregunta se planteó un objetivo general que busca develar las condiciones que se presentan en la empresa que posibilitan o impiden una práctica educativa. Este objetivo general está soportado en unos objetivos específicos con los que se pretende

identificar las condiciones que se presentan en la empresa que posibilitan o impiden una práctica educativa, describir las practicas educativas que se presentan en la empresa y establecer la relación entre los fines e intereses, las condiciones de posibilidad o impedimento y las prácticas educativas en la empresa.

Metodología

Partiendo de la naturaleza del problema se realizó una búsqueda en bases de datos científicas, pero dado que no se encontraron fuentes que correspondientes a la misma naturaleza antes mencionadas, se procedió a fragmentar el problema por categorías.

El rastreo de fuentes para este proyecto de investigación se ha realizado a través de las plataformas de búsqueda de contenido científico: Google Académico y Sciencedirect:

Los criterios de inclusión fueron:

- Productos de investigación indistintos indexados en revistas científicas o plasmados en libros.
- Productos de investigación indistintos, resultados de la búsqueda con los tesauros empresa AND educación, empresa AND pedagogía, empresa AND filosofía y empresa AND ética
- Productos de investigación indistintos en los que se han preguntado por los fines de la empresa desde perspectivas humanizantes y deshumanizantes.

Luego de la preselección se aplicaron los siguientes criterios para la selección: revisión de resúmenes e introducción de los artículos para identificar los más próximos a la naturaleza del problema. Bajo estos criterios se han rastreado un total de 57 fuentes, de las cuales se han descartado 24 e incluido 33 en la presente revisión, correspondientes a las que se entendieron a juicio del investigador como más relevantes.

Para la revision de las fuentes se acudió a la construcción de unas fichas bibliográficas, las cuales se estructuraron con preguntas como: ¿qué es?, ¿para que sirve?, ¿que contiene?, ¿cuáles son sus características? y ¿cómo se operacionaliza? cada una de las categorías desarrollar en el presente artículo de revisión.

Posteriormente se hizo una estructura conceptual para la elaboración de la parte escrita del artículo, la cual inicia a partir de este punto.

El concepto de empresa ha sido definido desde múltiples disciplinas científicas a lo largo de la historia de la humanidad. En este artículo de revisión se definirá la empresa desde las perspectivas filosófica, ética, pedagógica y económica. Se iniciará con el abordaje filosófico de esta categoría, que ha sido objeto de interés para algunos pensadores, mientras se reconoce simultáneamente que este es un concepto que rara vez ¹se ha abordado desde la filosofía y que los autores que lo han desarrollado han asumido posturas polarizadas con relación a los fines holísticos y humanizantes de la empresa

Revisión de Categorías

Empresa

Definición de empresa desde un enfoque filosófico

Desde un enfoque filosófico, la empresa puede ser definida como una entidad constitutiva de sociedad. Se atribuye la categorización de institución social a la empresa dada la interacción humana que se desarrolla al interior y exterior de ella, generando impactos en personas y comunidades. Se inicia considerando la empresa desde la perspectiva de Drucker según Flaherty:

Para gestionar la sociedad del conocimiento actual es necesario evitar las explicaciones unidimensionales del trabajo y del proceso de trabajo, ante las que nos encontramos en nuestro intento de comprender los mecanismos de su funcionamiento. En efecto, para Drucker el problema radica en que los representantes de las distintas disciplinas específicas incurren en dogmatismo al intentar explicar la eficacia ejecutiva: para los marxistas todo es determinismo económico, para los psicólogos el behaviorismo, los sociólogos postulan el papel y el estatus del empleado

¹ Se referencia como rara vez porque en el rastreo de antecedentes teóricos se logra encontrar una cantidad muy limitada de autores que teoricen sobre la definición filosófica de la categoría empresa. La búsqueda de esta categoría en tesauros solo arroja información desde la ciencia de la economía.

como la clave de la explicación, etc. Para Drucker, el trabajo y su proceso implican a la persona entera; cada una de las dimensiones del trabajo (la fisiológica, la psicológica, la social, la económica y la política) deben analizarse por separado, pero es el conjunto de ellas lo que determina la situación del trabajador y su relación con el empleo, los compañeros y los directivos. (Flaherty, 2002, p.7)²

Flaherty (2002) quien en clave de Drucker construye la definición anterior, intenta explicar la relación entre el trabajo y el trabajador. A partir de esta, considérese la siguiente analogía: el trabajo como quien genera empleo y ese generador de empleo, denominémoslo *empresa*. Esta analogía permitirá explicar la estrecha relación de la *empresa* con el trabajador, a quien se debe entender y tratar no solo como la fuente de una fuerza de trabajo mal comparada con una máquina productiva; pues desde una perspectiva filosófica, el trabajador es digno de una mirada holística por su condición humana. Y que como ser humano se reconoce que arrastra consigo necesidades que podrían, si se quiere, ser saciadas en parte desde la empresa en una apuesta por el alcance de fines éticos y sociales, que trasciendan más allá de los intereses meramente lucrativos y capitalistas.

En contraposición a Drucker se encuentra uno de los economistas más influyentes del siglo XX. Se está hablando del ganador del Premio Nobel de Economía en 1976, Milton Friedman, quien afirmó en sus postulados que la única responsabilidad social de las empresas es incrementar sus beneficios para fines netamente lucrativos y la exoneró de cualquier otro fin de origen social, pues mencionaba a otras instituciones como las únicas responsables de abordar problemas de índole social.

En el libro *Capitalismo y Libertad* se encuentran destacadas ponencias, donde Friedman (1966) afirmó lo siguiente:

² El libro Peter Drucker: La Forja de la Mente Directiva, está basado en postulados del filósofo austriaco Peter Ferdinand Drucker quien fue considerado por muchos el mayor filósofo de la administración del siglo XX, pero es el autor John E. Flaherty quien escribe sobre su dialéctica en esta obra. Es por eso por lo que se referencia a Flaherty como el autor y al análisis de la cita se referencia en clave de Drucker.

La historia sólo sugiere que el capitalismo es una condición necesaria para la libertad política. Es evidente que no es una condición suficiente. La Italia y la España fascistas, Alemania en varios momentos de los últimos setenta años, Japón antes de las dos guerras mundiales, la Rusia zarista en las décadas anteriores a la Primera Guerra Mundial... son sociedades que es inconcebible describir como políticamente libres. Sin embargo, en cada una de ellas, la empresa privada era la forma dominante de organización económica. Por tanto, está claro que es posible tener un ordenamiento de la economía fundamentalmente capitalista y un orden político que no es libre. (p.48)

Es así como se empieza a develar la concepción divergente sobre los fines e intereses de la empresa, reflexionados desde dos disciplinas opuestas como lo son la filosofía y la economía, tan opuestas como sus objetos de estudio; donde para la primera el sujeto objeto de interés puede ser el trabajador y para la segunda el empleador.

Cuestiónese entonces lo siguiente, en la relación hombre-trabajo ¿que podrá inclinar la balanza: la alienación o la emancipación? Este interrogante abre el camino hacia la revelación de las condiciones de posibilidad o imposibilidad que tiene la *empresa* para inclinar el resultado a esta pregunta. Lo que sí se puede intuir es que mientras la empresa no tome la decisión de llevar a cabo prácticas humanizantes, no podrá haber lugar a la emancipación, pues no es posible que el oprimido sea libre por el opresor.

Posiciónese ahora desde la mirada de un pensador que combina en armonía las ciencias de la filosofía y la economía, pues siendo filósofo y economista defiende desde una teoría ética, la responsabilidad social que ejercen la empresa y que se manifiesta en las acciones que generan bienestar y felicidad a la sociedad. Se está mencionando ahora al teórico del utilitarismo John Stuart Mill, quien ilustrará de la siguiente manera:

En resumen, todas las grandes causas del sufrimiento humano pueden contrarrestarse considerablemente, y muchas casi enteramente, con el cuidado y el esfuerzo del

hombre. Su eliminación es tristemente lenta; una larga serie de generaciones perecerá en la brecha antes de que se complete la conquista y se convierta este mundo en lo que fácilmente podrá ser si la voluntad y el conocimiento no faltan. Sin embargo, todo hombre lo bastante inteligente y generoso para aportar a la empresa su esfuerzo, por pequeño e insignificante que sea, obtendrá de la lucha misma un noble goce que no estará dispuesto a vender por ningún placer egoísta.

Esto lleva a una exacta estimación de lo que dicen nuestros objetantes sobre la posibilidad, y la obligación de obrar sin ser feliz. Incuestionablemente, es posible obrar sin ser feliz; lo hace involuntariamente el noventa por ciento de los hombres, aun en aquellas partes del mundo que están menos sumidas en la barbarie. Suelen hacerlo voluntariamente el héroe o el mártir, en aras de algo que aprecian más que su felicidad personal. Pero este algo ¿qué es, sino la felicidad de los demás, o alguno de los requisitos de la felicidad? (Mill, 1863, p. 11)

Al reflexionar sobre el utilitarismo de Mill (1863) como una ética consecuencialista, no es descabellado justificar que así el trabajador y la empresa tengan fines e intereses que no convergen en un propósito común, siempre que los actos de ambas partes estén inspirados en alcanzar un fin deseable para sí y ese deseo esté fundamentado en el anhelo de bienestar y de felicidad; sí es posible teorizar sobre una relación emancipatoria entre trabajador y empresa; puesto que la propia naturaleza humana nos lleva a todos realizar acciones en la búsqueda de la felicidad propia donde la felicidad propia no está condicionada solo a un deleite personal, pues la felicidad que se experimenta por una persona puede ser consecuencia de ver felices a otros. Así las cosas, si un trabajador obtiene de la empresa una compensación monetaria que le permita dar momentos felices por ejemplo a los hijos de ese trabajador, se logra el ideal de emancipación a través de la felicidad de aquellos por quien se es feliz.

Desde esta perspectiva no se tendría que satanizar el que la empresa tenga fines capitalistas y el trabajador fines individualistas, pues así estos fueran los únicos propósitos que movilizan las partes, se puede resignificar esta interacción sin que tenga que definirse como una relación donde los resultados son la opresión, el sometimiento, la explotación o lucha de clases, pues finalmente cada quien obtiene lo que lo hace feliz. Lo interesante de este pensamiento es que parte de un filósofo y economista que vivió durante el mismo siglo en el que se empezó a decretar el fin de la esclavitud a lo largo y ancho del mundo, podría tener más sentido que dicho pensamiento tuviera su génesis en un autor más contemporáneo a los tiempos transitamos actualmente.

Ahora se profundizará en las teorías de uno de los fundadores del capitalismo y se hará inicialmente a través de la mirada de una mujer decidida, como Hannah Arendt quien en uno de sus escritos más importante citará a Karl Marx de la siguiente manera:

El impulso que lleva al fabricante al mercado público es la apetencia de productos, no de personas, y la fuerza que mantiene unido y en existencia a este mercado no es la potencialidad que surge entre la gente cuando se unen en la acción y el discurso, sino un combinado «poder de cambio» que cada uno de los participantes adquirió en aislamiento. A esta falta de relación con los demás y este interés primordial por el intercambio los calificó Marx como la deshumanización y auto alienación de la sociedad comercial, que excluye a los *hombres qua* hombres y exige, en sorprendente contradicción con la antigua relación entre lo público y lo privado, que los hombres se muestren sólo en lo privado de sus familias o en intimidad con sus amigos.

La frustración de la persona humana inherente a una comunidad de productores e incluso más a una sociedad comercial quizá se ilustre de la mejor manera con el fenómeno del genio, en el que, desde el Renacimiento hasta finales del siglo XIX, la sociedad moderna vio su más elevado ideal.

(Arendt, 1958, p. 232)

Más adelante Arendt tomará una postura tremendamente radical donde pone en pugna postulados de Marx, es decir, contradice a Karl Marx con el mismo Karl Marx en las siguientes líneas de su mismo libro, *La Condición Humana*:

La verdad es que éstas son cuestiones menores si las comparamos con la contradicción fundamental que como un hilo rojo recorre todo el pensamiento de Marx, y que está presente tanto en el tercer volumen de *El capital* como en sus escritos de juventud. La actitud de Marx con respecto a la labor, que es el núcleo mismo de su pensamiento, fue siempre equívoca.

Mientras fue una «necesidad eterna impuesta por la naturaleza» y la más humana y productiva de las actividades del hombre, la revolución, según Marx, no tiene la misión de emancipar a las clases laborales, sino hacer que el hombre se emancipe de la labor; sólo cuando ésta quede abolida, el «reino de la libertad» podrá suplantar al «reino de la necesidad». Porque «el reino de la libertad sólo comienza donde cesa la labor determinada por la necesidad y la externa utilidad», donde acaba «el gobierno de las necesidades físicas inmediatas». Tan fundamental y flagrante contradicción raramente se encuentra en escritores de segunda categoría; en la obra de los grandes autores, dicha contradicción lleva directamente al centro de su trabajo. (Arendt, 1958, p. 116)

Este postulado de Arendt donde menciona la «necesidad eterna impuesta por la naturaleza», nos puede remitir inmediatamente al primer libro de La Torá, pues en Génesis 3:19 se narra cómo el mismo Dios impone al hombre el trabajo para que de ahí en adelante y hasta el fin de sus días sea el medio para ganar el sustento de cada día “Ganarás el pan con el sudor de tu frente, hasta que vuelvas a la tierra, de donde fuiste sacado”. Es decir, el trabajo no debería

asumirse como una causa del dolor del sufriente, pues el trabajo en un proceso natural e inherente al ser humano es necesario para su existencia.

Frente a este referente bíblico, Arendt (1958) también escribió: “El Antiguo Testamento, que, a diferencia de la antigüedad clásica, sostiene que la vida es sagrada y, por lo tanto, ni la muerte ni la labor son un mal (y menos aún un argumento contra la vida)” (p. 118).

La percepción sobre el trabajo y la definición de *empresa* siempre será susceptible a las realidades de cada época en la línea de tiempo y a las experiencias que motivan la escritura de un pensador. Investigaciones recientes que también se han preguntado por los fines de la *empresa* han concluido que sí existe una relación estrecha y completamente viable entre la empresa, la sociedad y la educación. Traemos a colación algunas de ellas:

El doctor en pedagogía y también licenciado en filosofía, Rafael Manuel Hernández Carrera de la universidad de Sevilla, escribió el artículo científico: "Formación en la empresa, educación permanente y educación de adultos: Una aproximación epistemológica" del cual se puede extraer las siguientes dos reflexiones:

En ocasiones escuchamos voces que sugieren que la formación de trabajadores debe ceñirse a aspectos instrumentales relacionados únicamente con la producción. En nuestra opinión la formación de los trabajadores debe mirarse de un modo holístico, ya que es imposible delimitar dónde termina la vida laboral y donde empieza la vida personal, muchas veces interrelacionadas. (Hernández, 2014, p. 438)

Y:

Así las cosas, se hace imprescindible una formación continua que tenga un carácter permanente bien sea en el mundo del trabajo bien sea en la vida personal, que dé a los individuos las herramientas necesarias para afrontar los cambios que día a día se van sucediendo. Igualmente se hace necesario un enfoque metodológico y un punto de partida epistémico que esté en armonía con los principios del aprendizaje adulto y que permita conciliar los tiempos dedicados a la producción con los dedicados a la vida personal, al crecimiento cultural y al ocio. (Hernández, 2014, p. 439)

También se deben considerar investigaciones contemporáneas a la de Hernandez, las cuales pugnan desde una postura extrema. Se encuentran, por ejemplo a la doctora en Ciencias Sociales y magister en Administración, Claudia Eugenia Toca Torres, quien escribió dentro del artículo publicado en el año 2017 por la Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales asevera en una de sus conclusiones, mediante la cita a Zygmunt Bauman y su definición de “Daños colaterales” (Bauman, 2011, p.13); que aunque no todas, muchas empresas son causantes de algunas de las consecuencias sufridas por víctimas marginadas a las que se les hace más pobres y miserables por la explotación:

Las organizaciones privadas, denominadas fábricas, manufactureras, empresas, bancos, grupos económicos o empresas de comunicación (prensa, radio, televisión), permanentemente pregonan y difunden sus acciones solidarias, justas y responsables. Sin embargo, a través de los medios de comunicación, semanalmente, los ciudadanos se enteran de actos que de alguna forma atentarian contra principios, valores, cualidades y atributos que Bauman catalogaba como societales. Y es que los directivos de las organizaciones privadas siguen pensando que los problemas sociales, las vulnerabilidades, la marginalidad, la miseria y el dolor que afectan a la sociedad son responsabilidad exclusiva del Estado o de las organizaciones del tercer sector (fundaciones, asociaciones, organizaciones no gubernamentales, refugios, albergues, etc.).

Cada acción de las organizaciones privadas está motivada por la búsqueda de utilidad, protagonismo, gloria, reconocimientos, premios o cualquier contraprestación; desafortunadamente, las acciones sociales (responsabilidad social o sustentabilidad) no escapan a dicha motivación. (Toca, 2017, p. 405)

Reflexionar sobre lo que concluyen Hernandez (2014) y Toca (2017), permite asumir una propia postura en la que se devela que la intencionalidad ética, filosófica y humanizante de una empresa, en la relación que establece con el trabajador del que obtiene una fuerza laboral para impulsar su producción; se dará si y solo si los propietarios de esa empresa conciben a ese trabajador como un ser humano sentipensante y materializan esa intención en un aporte para que ese ser humano alcance un desarrollo individual y social.

La enseñanza es para la vida por medio de la vida, es una realidad inherente del ser humano. Aprender mientras se vive puede ser una motivación naturalmente intrínseca en el ser humano, de ahí que es imposible negar que las prácticas educativas al interior de la empresa son una pieza en la cadena que entrelaza la educación continuada que experimentamos hasta el momento de la misma muerte y cuyo inicio tiene su génesis en el nacimiento, pasando por la enseñanza de la familia, del jardín, de la escuela y como no, de la universidad. Y ese paso por la universidad converge en la educación para la vida laboral.

Sea cual sea el caso, la vida laboral y productiva es motivadora para que las personas estudien. Revítese así el postulado del sociólogo e historiador Anibal Ponce, en su libro Educación y Lucha de Clases y nuevamente de la investigación de Hernández (2014):

De esa concepción del mundo - la única posible en una sociedad rudimentaria en que todos los miembros ocupaban un sitio igual en la producción - derivaba lógicamente del ideal pedagógico al cual los niños debían ajustarse. El deber ser, en el cual está la raíz del hecho educativo, les era sugerido por su medio social desde el momento mismo de nacer. (Ponce, 1934, p. 46)

Se puede hilar esa educación desde el nacimiento de la que nos habla Ponce (1934), con la educación continuada hasta el momento de la muerte de la que nos habla Hernández (2014) a continuación:

Podemos entender como Educación Permanente tanto la educación formal como la no formal; tanto la autoformación como el aprendizaje institucional; tanto la formación inicial como la formación continua. En este sentido los cambios continuos y radicales en los sistemas de producción, el fenómeno de la globalización y la internacionalización y la gran revolución de los sistemas de información y comunicación propician que aparezcan nuevas demandas educativas y modelos innovadores de aprendizaje (como es el caso del elearning).

Queda claro pues que la Educación Permanente puede darse tanto en la vida personal como en el mundo empresarial y del trabajo, que es donde más tiempo pasan los adultos (aquéllos que trabajan). (Hernández, 2014, p. 437)

Concluyendo con la categorización de *empresa* se revisará la postura de Karl Marx que está basada en las vivencias de explotación de millares de hombres y mujeres sobre cuyos hombros nace el término de proletarios. y aceptando que en miles de nichos sociales y situaciones aún sigue siendo una realidad, pues siempre existirán los proletarios, siempre estará vigente la clase obrera, siempre existirá la lucha de clases y los estratos sociales. Aun así, en tiempos actuales se puede ver otras categorizaciones y otras experiencias de vida donde también hay evolución, también hay humanización. No se podría afirmar que todas, pero si se puede mencionar que empresas a nivel mundial, nacional y local batallan por convicción una lucha contra el sistema que las regula y compiten contra sus mismas y otras ideologías, para propiciar mejores condiciones laborales a sus trabajadores. Son empresas en camino, nunca terminadas, pero con un propósito humanizante. Estas empresas pueden ser minoría, pero existen y es posible que en un futuro se conviertan en referentes de talla mundial.

Por fin, en Marx, sin duda, la discusión sobre la acción sería finalizada en la parte que versa sobre la idea de clase, ya que la influencia dialéctica-hegeliana es tal, que Marx se quedó presa a una idea firme de que los obreros solo se emancipan con una unión completa y compleja, desplegados de consciencia individual.

Arendt preserva la idea individual, común a los seres humanos, y considera posible la emancipación individual, uno a uno. Hay muchas incompatibilidades entre Marx y Arendt, pero hay aproximaciones, tal como Arendt proporciona en su obra sobre el totalitarismo. (Jaccottet, 2012, p. 58)

Conclúyase en Karl Marx:

Esta ciencia de la industria maravillosa es al mismo tiempo la ciencia del ascetismo y su verdadero ideal es el avaro ascético, pero usurero, y el esclavo ascético, pero productivo. Su ideal moral es el obrero que lleva a la caja de ahorro una parte de su salario e incluso ha encontrado un arte servil para ésta su idea favorita. (Marx, 1844, p. 161)

Definición de empresa desde un enfoque ético

Desde una perspectiva ética, se observará a la empresa desde la benevolencia, desde una concepción holística que le confiere atributos de carácter social, tales como los éticos y educativos, que perfectamente puede converger con el propósito capitalista de su más pura naturaleza.

Así lo plantean algunos autores del tiempo presente, entre ellos la filósofa española Adela Cortina en su escrito “Ética de la Empresa: No sólo Responsabilidad Social”, donde hablará sobre la empresa ética de la siguiente manera:

La conjunción de los vocablos "ética" y "empresa" sigue siendo extraña para el común de las gentes. Sin embargo, un mínimo de reflexión muestra algo tan real como que la actividad empresarial es actividad humana y, por lo tanto, puede ser moral o inmoralmemente llevada a cabo; que la empresa, como institución, tiene repercusiones sociales y, por lo tanto, es la sociedad quien tiene que darla por buena; y, por último, que la empresa, como organización, es un conjunto de personas, cuyas relaciones pueden ser humanizadoras o deshumanizadoras. Las empresas, en consecuencia, igual que las demás instituciones humanas, pueden estar "altas de moral" o "desmoralizadas", pero nunca ser amorales, nunca estar "más allá del bien y el mal" moral.

Es verdad que ha existido y existe una marcada tendencia a entender que la moral es una cuestión individual, personal. Sin embargo, en este tiempo hemos dado en recordar claramente que las organizaciones, como la empresa, son grupos humanos que inevitablemente se orientan por valores, hasta el punto de que en los últimos tiempos una nutrida bibliografía entiende las empresas desde la cultura que asumen, desde el conjunto de valores por los que se orientan. En entornos cerrados las empresas se mueven por normas, pero en entornos abiertos y cambiantes necesitan orientarse por valores que se incorporan de un modo u otro atendiendo al contexto. Esos valores pueden ser más o menos morales, pueden ser humanizadores o deshumanizadores, pero no existen empresas amorales como no existen personas amorales. (Cortina, 2009, p. 123)

Sobre la ética de la empresa se menciona en clave de Emmanuel Lévinas las reflexiones que reposan en su escrito *Totalidad e Infinito* del año 1961, donde argumenta que el trabajo no está constituido exclusivamente por la dimensión económica, puesto que los negocios son

polidimensionales y al tener más de una dimensión, se contempla también una dimensión ética, la cual le atribuye a los generadores de trabajo de una potestad para aportar a la construcción del goce y el porvenir de los trabajadores.

Pero se lo goza o se lo sufre, estos son los fines. Los útiles que son en vista de ... llegan a ser objetos de gozo. El gozo de una cosa aunque sea una herramienta, no consiste solamente en relacionar esta cosa con el uso para el cual está fabricada -la pluma con la escritura, el martillo con el clavo para clavar - sino también para afligirse ... o para gozar de este ejercicio. Las cosas que no son utensilios - el bocado de pan, el fuego de la chimenea el cigarrillo - se ofrecen al gozo. Pero este gozo acompaña también toda utilización de la cosa, aun cuando se trate de una empresa compleja: y aunque sólo el fin de un trabajo absorba la búsqueda. La utilización de la cosa en vista de..., esta referencia al todo se queda en el nivel de sus atributos. Se puede amar su oficio, gozar en estos gestos materiales y de las cosas que permiten llevarlo a cabo. Se puede transformar en deporte la maldición del trabajo. La actividad no recibe su sentido y su valor de un fin último y único, y como si el mundo formase un sistema de referencias útiles cuyo término implicase nuestra existencia misma. (Lévinas, 1999, p. 152)

En lo profundo de *Totalidad e Infinito* se considera una reflexión sobre la percepción que sobre el trabajo se puede contemplar, pues en diferentes apartes convergerá con Hannah Arendt sobre el sentido del trabajo que cada individuo adquiere del mismo y como este en lugar de suplicio, tortura o castigo puede ser uno de los medios a través del cual el ser se puede complementar. Y esa complementación en Lévinas se concibe a través de la felicidad o la alegría que se da en la persona, como consecuencia no del trabajo mismo, sino de las adquisiciones que para sí y las personas de su interés, la remuneración laboral le permitirá.

La desesperación no rompe con el ideal de la alegría. En realidad, este pesimismo tiene una infraestructura económica: expresa la angustia del mañana y el sufrimiento del trabajo cuyo papel mostraremos más adelante con respecto al deseo metafísico. La visión marxista mantiene aquí toda su fuerza, aun en una perspectiva diferente. El sufrimiento de la necesidad no se apacigua en la anorexia, sino en la satisfacción. La necesidad es amada, el hombre es feliz de tener necesidades. Un ser sin necesidades

no sería más feliz que un ser necesitado, sino que estaría fuera de la felicidad y de la infelicidad. (Lévinas, 1999, p. 164)

Para Lévinas también es un hecho que el sustento económico de una persona y de una familia que se provee a través del trabajo, pues este mitiga la incertidumbre, el desasosiego y la zozobra que produce el no poder poseer o adquirir objetos o servicios necesarios para dignificar la vida, dado que el acceso a todo lo anterior lo permite única y exclusivamente la posesión de dinero.

El trabajo puede vencer la indigencia que trae al ser, no la necesidad, sino la incertidumbre del porvenir. La nada del porvenir, como veremos, se transforma en el intervalo de tiempo en el que se insertan la posesión y el trabajo. El tránsito del gozo instantáneo a la fabricación de cosas se refiere a la habitación, a la economía, la cual supone el recibimiento del otro. El pesimismo del abandono (*déréliction*) no es irremediable: el hombre tiene en sus manos el remedio para sus males y los remedios son anteriores a los males. Pero el trabajo, gracias al cual vivo libremente, que me asegura contra la incertidumbre de la vida, no da a la vida su última significación. Llega a ser también aquello de lo que vivo. Vivo de todo contenido de la vida, aún del trabajo que asegura el porvenir. Vivo de mi trabajo como vivo del aire, de luz y de pan. El límite en el que la necesidad se impone al gozo, la condición proletaria que condena al trabajo maldito y en que la indigencia de la existencia corporal no encuentra refugio, ni ocio en su casa, es el mundo absurdo de la *Geworfenheit*. (Lévinas, 1999, p. 165)

En Lévinas se puede concluir que desde una ética social es indispensable que existan las clases social, es necesario que existan los empresarios y la clase obrera, es imperioso la existencia de la burguesía y el proletariado. Los ricos son necesarios para que provean de trabajo a los pobres, solo de esta manera se puede conservar un equilibrio social. Éticamente en benévola, sensata e indispensable la relación entre empleador y trabajador.

El trabajo dignifica al ser humano, lo liberta y le apacigua la ansiedad, “El trabajo domina o suspende *sine die* el porvenir indeterminado del elemento” (Lévinas, 1999, p. 178). Ansiedad que se genera ante el futuro o el porvenir como lo llamaría Lévinas. El trabajo provee de vitalidad, de vigor, “El trabajo es la energía misma de la adquisición” (Lévinas, 1999, p. 176).

La remuneración del trabajo en sí misma aporta felicidad, el salario es fuente de bienestar, pues “El trabajo, al fin de cuentas, tampoco puede ser considerado violencia.” (Lévinas, 1999, p. 178), dado que “La posesión pone el producto del trabajo como lo que permanece en el tiempo, como sustancia.” (Lévinas, 1999, p. 178)

Desde la ética aristotélica cuyo propósito emerge en la búsqueda de la virtud y la excelencia moral y su idea de *eudaimonia* entendida como el fin de la felicidad o bienestar, también puede asociarse esa ética con el propósito de algunas empresas que aportan a la construcción calidad de vida para las personas.

¿Qué se espera de los negocios sino que proporcionen dinero, el cual ha de emplearse a su vez para hacer más dinero y para sostenerse a sí mismo y a la familia, para comprar libros y cuadros y entradas para los conciertos, que pueden proporcionar cultura, y para pagar los impuestos, para obras de caridad y otras cosas de valor social y ético? (Dewey, 1995, p. 212)

Definición de empresa desde un enfoque pedagógico

Ahora bien, desde un enfoque pedagógico, la *empresa* puede considerarse también como un entorno de aprendizaje, desarrollo personal y profesional para las personas. Esto toma sentido si se tiene en cuenta que en el entorno laboral, los individuos tienen la oportunidad de adquirir, desarrollar y potencializar habilidades, conocimientos y valores que a su vez les protege de convertirse en objetos utilizados solo para contribuir al logro de fines capitalistas de la empresa. Es así como la empresa aporta para al bienestar y desarrollo de la sociedad en que impacta.

John Dewey, en su obra *Democracia y Educación* (1916), argumenta que la educación está estrechamente asociada a la vida en sociedad y que la experiencia llevada a la práctica es indispensable para la apropiación del aprendizaje. Desde esta postura, la empresa se considera un escenario social donde las personas pueden, si desean, apropiarse de conocimientos y habilidades por medio de la participación y práctica vivenciada en la producción de bienes y prestación de servicios; pues siempre que un ente constitutivo de sociedad se sume a causas educativas, será la misma sociedad quien se beneficie, según

palabras del mismo Dewey (1995) “Una educación que unificase la disposición de los miembros de la sociedad contribuiría mucho a unificar la sociedad misma.” (p. 222)

Dewey definirá como empresa educativa a toda mini comunidad donde el individuo aprende desde y para la vida, inspirado por el propósito individual que el mismo sujeto se plantee:

La función del educador en la empresa educativa es proporcionar el ambiente que estimule las respuestas y dirija el curso del alumno. En último análisis, todo lo que el educador puede hacer es modificar los estímulos de modo que la respuesta logre lo más seguramente posible la formación de disposiciones intelectuales y emocionales deseables. (Dewey, 1995, p. 158)

Si bien Dewey es crítico en su postura frente a los fines económicos de la empresa, se abre para considerar la educación en la empresa como un fin social viable, siempre y cuando sea la misma persona quien se interese por develar los fines éticos de su labor, más allá del origen capitalista del negocio y su misma necesidad de ser remunerado.

Más fundamental aún es el hecho de que la gran mayoría de los trabajadores no posee un conocimiento de los fines sociales de sus ocupaciones ni un interés directo y personal por ellas. Los resultados realmente alcanzados no son los fines de sus acciones, sino sólo de sus patronos. Hacen lo que hacen no libre e inteligentemente, sino por el salario ganado. Este hecho es el que hace liberal a la acción y lo que hará también liberal e inmoral a toda educación dirigida simplemente a proporcionar destrezas en tales empresas. La actividad no es libre porque no se participa libremente en ella.

Sin embargo, existe ya una oportunidad para una educación que, teniendo en cuenta los rasgos más amplios del trabajo, reconcilie la cultura liberal con la preparación para el servicio social, con la capacidad para participar eficaz y felizmente en ocupaciones que son productivas. Y tal educación tenderá por sí misma a desterrar los males de la situación económica existente. En la medida en que los hombres tienen un interés activo por los fines que controlan su actividad, ésta llega a ser libre o voluntaria y pierde su cualidad externamente impuesta y servil, aun cuando el aspecto físico de su trabajo siga siendo el mismo. (Dewey, 1995, p. 222)

Definición de empresa desde un enfoque económico

Manfred Max Neef contempla en su *Economía Herética* y sus ensayos, la economía como un sistema más profundo y potente, pues propone dos postulados que generan interés peculiar “Economía y Vida” y “Economía para la vida (Max-Neef, 2017, p.189), para él la economía es un subsistema en un sistema aún más grande que tiene principio y fin y que tiene muchas oportunidades para mejorar desde su impacto en lo social:

A pesar de que el neoliberalismo es el modelo dominante en el mundo de hoy; aquellos que consideran indispensable y urgente una alternativa, deben evitar a toda costa diseñar otro modelo global. Lo que se requiere es diversidad. Ello es, sistemas económicos coherentes con realidades locales y regionales que tienen sus culturas, tradiciones, modos de vida y cosmovisiones particulares. (Max-Neef, 2017, p.189)

Para alcanzar este modelo ideal, Max-Neef (2017) propone el respeto por unos principios básicos: “En coherencia con los argumentos de este ensayo, propongo como fundamentales cinco postulados y un valor inalienable:” (p.189), de estos cinco, se mencionarán los siguientes: “4. La Economía está para servir a las personas y no las personas a la economía.”, “5. El desarrollo tiene que ver con personas y no con objetos”, “6. El crecimiento no es lo mismo que el desarrollo, y el desarrollo no precisa necesariamente de crecimiento.” y “9. El valor irrenunciable es que ningún interés económico, bajo ninguna circunstancia, puede estar sobre la reverencia por la vida.” (Max-Neef, 2017, p.190)

Práctica educativa

La categoría de práctica educativa se desarrolla principalmente en Paulo Freire y sus postulados contenidos en el libro *La Praxis Educativa*, en este sentido para Freire la práctica educativa es una acción que debe llevar a un nivel desarrollo superior para alcanzar una educación que prepara al hombre para la emancipación:

La educación es concientizadora, por lo tanto para la liberación, en lugar de ser un acto de transferencia de conocimiento en el que ciertamente no hay conocimiento, es un acto de conocer, y porque es un acto de conocer implica que en su proceso educandos y educadores asuman simultáneamente la posición de sujetos cognoscentes mediatizados por el objeto conocido. Aquí no hay uno que piensa, que

sabe, frente a aquellos que dicen que no saben y necesitan ser educados, sino que hay sujetos curiosos que buscan conocer. (Freire, 1977, p. 115)

En este sentido, la empresa puede llegar a ser un ecosistema donde se logre promover la conciencia crítica en los trabajadores y donde se fomente la participación de esos trabajadores en la toma de decisiones para el trabajo, pero también para la vida en todos sus escenarios. Lo que puede contribuir al desarrollo de un sentido de liberación incitado por el desarrollo de prácticas educativas.

Mientras, la educación como practica de educación, lo que hace es enfatizar la inversión de la praxis y domesticar a los hombres a través del reforzamiento de la introyección mítica, la educación para la libertad lo que intenta hacer es sorprender la inversión de la praxis en el momento de la inversión misma para no permitir esta inversión. Esto es muy lindo pero ¿cómo hacerlo?: a través de la problematización de la misma fuerza inversora de la praxis, tenemos que tener frente a nosotros como objeto de nuestro propio conocimiento el propio poder domesticador de la inversión de la praxis. La verdadera inversión de nuestra acción transformadora. En este momento el acto de conocer ilumina la acción que es la fuente del conocer. (Freire, 1977, p. 116)

Por otra parte, en Friedrich Hegel y su argumentación que trasciende el pensamiento Freireano al analizar la condición del hombre oprimido que está destinado a ser un sujeto para otro, es decir casi un objeto, pero que sigue teniendo en su interior la necesidad de transformarse en un ser para sí mismo a través de una práctica educativa liberadora que le permita a ese ser oprimido apropiarse de las herramientas que le posibiliten alcanzar ese ser para sí y para transitar seguidamente a esa transformación progresiva desde el hombre objeto hacia el hombre sujeto. En el libro *Principios de la filosofía del derecho*, para Hegel (2004) la educación es una práctica para libertar el espíritu “El aprendizaje de habilidades de mi cuerpo orgánico, así como la educación de mi espíritu, son al mismo tiempo una toma de posesión y una penetración más o menos perfecta” (p.69).

En la dialéctica hegeliana, la educación es un instrumento a través de la cual el ser humano complementa su humanización, la educación es una práctica que surge de la necesidad de autocompletarse:

La necesidad de ser educado aparece en el niño como un sentimiento de insatisfacción por ser tal como es, como el deseo de ser grande y el impulso por pertenecer al mundo de los adultos, al que vislumbran como algo superior. (Hegel, 2004, p. 175)

Concluyendo en Hegel, la educación es la práctica que contribuye con la perfección del espíritu y por ende al encuentro del individuo con sí mismo en la relación hombre sujeto.

Se plantea aquí la cuestión de la perfectibilidad y educación del género humano. Los que han afirmado esta perfectibilidad han vislumbrado algo de la naturaleza del espíritu, que tiene en él la ley de su ser, y han comprendido que, al concebir lo que él es, el espíritu se da una forma más elevada que la que constituía su ser. (Hegel, 2004, p. 304)

Investigaciones actuales se han interesado por la pregunta sobre prácticas educativas propiciadas en contextos diferentes a la escuela y en las mismas se han referenciado condiciones que propician prácticas educativas en escenarios productivos, dada la misma necesidad humana por autocompletarse.

La integración de la escuela, la familia, las entidades productivas y la comunidad como influencias educativas que posibilitan la autodeterminación profesional del estudiante la que posee un carácter multifactorial, donde las influencias educativas, desde la utilización de diferentes métodos educativos favorecen la aplicabilidad de la orientación profesional al proceso formativo sobre la base de la relación socio-motivacional-formativa. (Leyva, A., Mendoza, L. y Martínez, O. 2018. p. 219)

Las prácticas educativas fuera de las aulas les confieren a las instituciones constitutivas de sociedad, atributos humanizantes:

La empresa y las entidades productivas como parte de esa comunidad constituyen una indispensable influencia educativa, pues concreta desde el punto de vista tecnológico y laboral la profesionalización y de aquí la autodeterminación profesional propias del desarrollo del proceso de orientación profesional de la personalidad. En este caso la empresa le confiere al proceso el papel de profesionalización necesario en el proceso formativo del estudiante. (Leyva, A., Mendoza, L. y Martínez, O. 2018. p. 223)

Condición de posibilidad e impedimento

Desde la filosofía de Immanuel Kant, una condición de posibilidad es el conjunto de elementos necesarios y suficientes que hay que tener en cuenta para poder explicar por qué llegamos a conocer algo. Kant (1997) se preguntó en su *Crítica de la Razón Pura* por ¿Cómo condiciones subjetivas del pensar han de tener validez objetiva, es decir, deben ofrecer condiciones de la posibilidad de todo conocimiento de los objetos? (p. 97)

Para responder a esta pregunta, en el mismo libro Kant definió en los postulados del pensar empírico en general: “1º. Lo que conviene con las condiciones formales de la experiencia (según la intuición y los conceptos), es posible. 2º. Lo que está en conexión con las condiciones materiales de la experiencia (de la sensación), es real.” (Kant, I. 1977. p. 77)

Desde un enfoque filosófico, una posibilidad es aquello que en el presente no logra ser una realidad, pero que puede convertirse en un suceso real siempre cuando existan determinadas condiciones. La realidad es entonces una posibilidad que ya se materializó.

Así las cosas, en clave de Kant se argumenta que todo lo que se pueda demostrar ya sea por el relato de experiencias, por la realidad afectiva que se tiene por lo que se pretende demostrar, por la razón y por la existencia de objetos presentes en espacio y tiempo, se constituye como una condición de posibilidad. Las condiciones de posibilidad constituyen las características del ser humano, por medio de las cuales logra desarrollar su naturaleza una vez que esas características se hacen reales.

Por el contrario, todo aquello que no se logre demostrar porque carece de las características antes mencionadas, será constitutivo de condición de impedimento.

La empresa puede o no presentar según su disposición condiciones que posibiliten o impidan el desarrollo de prácticas orientadas a la educación de los trabajadores.

Conclusiones

Los fines éticos, moralistas y filosóficos dependerán siempre de las decisiones de los dueños y socios y sus experiencias y vivencias con relación a fines altruistas que aporten a la construcción de sociedad, de familias y de seres humanos.

Las empresas pueden aportar al desarrollo de pensamiento crítico y creativo en sus empleados cuando apuesten desde su estructura estratégica implementen y desarrollen prácticas educativas accesibles a todos sus empleados.

No todas las empresas estarán dispuestas o en capacidad de ser la extensión del aula y de la escuela para la educación de las personas que conforman su pequeña sociedad.

Investigaciones futuras pueden profundizar sobre como la vida laboral incide en la educación continuada de un trabajador desde la iniciativa de la misma persona y la iniciativa del empleador.

Esta revisión puede resultar significativa para abrir camino a investigaciones futuras que se interesen por categorizar el término educación, desde una definición más ampliada del mismo hasta llegar al concepto de coeducación en la empresa, entendiendo ese concepto de coeducación desde la propuesta realizada en la investigación titulada Coeducación: Derecho Humano, donde (Delgado, 2015) sugiere que “La coeducación debe ser un esfuerzo de toda la sociedad: la familia, la escuela, los medios de comunicación, el trabajo, la política, la economía, etc., porque la sociedad con y en los hechos no educa en la igualdad” (p. 38).

Se hace necesaria la educación de los trabajadores como instrumento para garantizar la sostenibilidad de las empresas actuales, para ello este proceso debe enmarcarse en una metodología de educación continuada para adultos que se estructure sobre bases sólidas de una adaptabilidad a las experiencias y la cultura de cada individuo. Evidencia de como los fines sociales inciden en la sostenibilidad de una empresa en un sistema globalizado, se reflejan en la investigación titulada La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial, la cual fue publicada en el año 2017, cuyo estudio se situó en la industria de la cerámica de Tlaxcala, México. El siguiente fragmento de la investigación en mención, puede resultar atractivo para las empresas que han considerado la resignificación de sus fines:

De esta forma, para que una empresa sea exitosa en la actualidad, debe buscar nuevas estrategias para generar valor en sus productos y procesos con un enfoque sustentable a través de una cultura que valore la creatividad e innovación de sus miembros. En la última década, diversos trabajos han comenzado a analizar la relación entre la cultura y las dimensiones del desarrollo sustentable en las organizaciones y empresas. Por

ejemplo, el concepto de ecoeficiencia como una alternativa para analizar las mejoras ambientales desde una perspectiva económica, la relación social y ambiental a través de la educación, la responsabilidad social y la gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana en las organizaciones (Carro, Sarmiento & Rosano, 2017. p. 353)

Existen otras investigaciones recientes que han develado las condiciones de posibilidad que tienen ciertas empresas para llevar a cabo prácticas educativas. Empresas del sector salud son pioneras en este desarrollo tal y como se resume en la siguiente investigación titulada Comunidades de práctica en educación médica: relación con la enseñanza clínica del año 2021:

Las comunidades de práctica son modelos que enlazan la enseñanza clínica con el aprendizaje en el sitio de trabajo; esto facilita la construcción de la identidad profesional de los estudiantes, optimiza la atención al paciente y genera oportunidades de aprendizaje para los miembros de la comunidad hospitalaria; fomentan el cambio de modelos educativos en los que el aprendizaje memorístico es reemplazado por experiencias de aprendizaje basadas en la construcción colectiva de saberes y en la coparticipación de los miembros de la comunidad hospitalaria, con lo que se puede impulsar una práctica profesional más segura para los pacientes. Se presentan los fundamentos pedagógicos que permiten comprender la participación que los estudiantes asumen dentro de una comunidad de práctica clínica y se plantean reflexiones para que el quehacer docente de los profesores clínicos cambie a modelos innovadores que produzcan mayor impacto en el aprendizaje y que los transforme en verdaderos educadores en las profesiones de la salud. (Triviño, Aponte, Góngora, Leal, Carrillo, Díaz & Restrepo, 2021, p. 1)

En otra investigación de origen mexicano que lleva por título: Las empresas como espacios para el aprendizaje ocupacional. La experiencia educativa de los técnicos superiores universitarios, concluyeron lo siguiente:

A partir de estas apreciaciones es posible argumentar que la implantación de estadias largas en las empresas, como parte del proceso formativo de los TSU³, realizando proyectos que son de utilidad tanto para la empresa como para el propio aprendizaje del estudiante, convierten a las empresas en espacios formales de aprendizajes situados, es decir, aprendizajes que involucran la adquisición de habilidades y conocimientos tácitos, fundamentales para el desenvolvimiento laboral exitoso, que se adquieren mediante el aprender-haciendo en contextos sociales, reales y concretos del trabajo. (Ruiz, 2014, p. 82)

Esta investigación concluye que la empresa ha ejercido un currículo oculto, dadas las prácticas educativas no intencionales y no explícitas que se desarrolla en el interior de esta para sus trabajadores y externamente para las comunidades que impacta. El Concepto de curriculum oculto se entiende desde el pedagogo Jurjo Torres Santomé, quien en su libro El Curriculum Oculto afirmará “Este curriculum juega un papel destacado en la configuración de unos significados y valores de los que el colectivo docente y el mismo alumnado no acostumbran a ser plenamente conscientes.” (Santomé, 1991, p.10). Basados en Santomé (1991) haremos una analogía para mencionar la configuración de una práctica educativa al interior de la empresa donde el colectivo empresario y el mismo trabajador no acostumbran a ser plenamente conscientes.

La empresa del tiempo presente decide para sí misma, si la educación de los trabajadores es uno de sus fines por convicción y basándose en la respuesta a esta decisión, puede disponer de las condiciones necesaria que posibiliten prácticas educativas que evidencien la faceta humanizante de esta institución constitutiva de sociedad.

Fuentes Bibliográficas

Arendt, A. (1958). La condición humana. University of Chicago Press.

Bauman, Z. (2011) Daños colaterales. Desigualdades sociales en la era global. Fondo de Cultura Económica.

Beltrán, A. L. (2003). *La investigación-acción: Conocer y cambiar la práctica educativa* (Vol. 179). Grao.

³ TSU Técnicos Superiores Universitarios

- Camacho, J. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista latinoamericana de derecho social*, Volumen 20, pp.3-29. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.06.001>
- Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, Volumen 33, número 145, pp.352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Chiavenato, I., & Atayde, A. (1993). *Iniciación a la organización y técnica comercial*. McGraw-Hill.
- Cortina, A. (2009). Ética de la Empresa: No sólo Responsabilidad Social. *Revista Portuguesa de Filosofía*, pp. 113–127. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/41220792>
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.
- Delgado, G. (2015). Coeducación: derecho humano. *Península*, Volumen 10, número 2, pp. 29-47. <https://doi.org/10.1016/j.pnsla.2015.08.002>
- Flaherty, J. E. (2002). *Peter Drucker: Shaping the Managerial Mind*. Jossey-Bass.
- Friedman, M. (1966). *Capitalismo y libertad*. Ediciones Rialp.
- Hegel, G. W. F. (2004). *Principios de la filosofía del derecho*. Editorial Sudamericana.
- Hernández, R. (2014). Formación en la empresa, educación permanente y educación de adultos: Una aproximación epistemológica. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volumen 139, pp 434 – 440. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.035>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill- educación.
- Jaccottet, G. (2012). La labor, el trabajo, la acción y la emancipación del ser humano: condición humana en Hannah Arendt y Karl Marx. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, Volumen 23 (2), pp 49-59. Recuperado a partir de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/5515>
- Jacinto, C. (2015). Nuevas lógicas en la formación profesional en Argentina: Redefiniendo

lo educativo, lo laboral y lo social. Perfiles educativos, volumen 37, numero 148, pp. 120-137. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000200008&lng=es&tlng=es.

Kant, I. (1977). Crítica de la razón pura. Porrúa.

Lévinas, E. (1999). Totalidad e infinito: ensayo sobre la exterioridad. Ediciones Sígueme.

Lorenzo, C. R. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Educação. Volumen 31. Número 1. pp. 11-22.

Marx, K. (2015). Manuscritos económico-filosóficos de 1844. Ediciones Colihue SRL.

Max-Neef, M. (2017). Economía herética: treinta y cinco años a contracorriente. Icaria.

Mero-Vélez, J. M. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP). Volumen 3. Número 8. pp 84-102.

Mill, J.S. (1863). El Utilitarismo. Alianza Editorial.

Pérez, G. (1994). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Editorial La Muralla

Ponce, A. (2005). Educación y lucha de clases (Vol. 119). Ediciones Akal.

Rivero, R. (2013). Educación y Pedagogía en el marco del neoliberalismo y la globalización. Perfiles educativos, Volumen 35, pp 149-166. Recuperado a partir de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982013000400010&script=sci_arttext

Santomé, J. (1991). El curriculum oculto. Ediciones Morata.

Toca, C. (2017). Aportes a la responsabilidad social. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Volumen 62, no.230, pp 393 - 407. Recuperado a partir de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-19182017000200393&script=sci_arttext

Torres, C. (1977). La praxis educativa de Paulo Freire. Lito Ediciones Olimpia

Triviño, P., Aponte, C., Góngora, S., Leal, J., Carrillo, D., Díaz, L., & Escobar, J. (2021). Comunidades de práctica en educación médica: relación con la enseñanza clínica. Educación médica. Volumen 22, pp.509-513. <http://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.08.007>

Ruiz, E. (2014). Las empresas como espacios para el aprendizaje ocupacional: La experiencia

educativa de los técnicos superiores universitarios. Perfiles educativos, Volumen 36, número 144, pp. 69-84. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982014000200005&lng=es&tlng=es.