

# ¿PUEDE HABLARSE DE CRISIS ÉTICA DE LA SOCIOLOGÍA Y LA CIENCIA POLÍTICA?

FRANCISCO PARRA LUNA <sup>1</sup>

---

*A Mario Bunge,  
maestro y amigo,  
el único científico que  
percibió las posibilidades del análisis  
axiológico en las ciencias sociales.*

## Resumen

Las ciencias sociales, en particular la Sociología y en especial la Ciencia Política, rozarían la crisis moral cuando pudiendo tomar como objeto de análisis las necesidades sentidas por la gente y/o los sistemas de valores que las organizaciones ofrecen a las personas que las componen, se olvidan de tan fundamentales motivos explicativos de la vida en sociedad y se dedican al análisis pormenorizado cuando no repetitivo (véase la machacona insistencia de la llamada “cibernética de segundo orden”) de una serie de reflexiones y hechos dados ya por asumidos, mediáticos o secundarios, al tiempo que pierden de vista los fines societarios últimos. Y podríamos decir que rozan la crisis científica cuando lo que dicen y lo que explican lo presentan en un lenguaje tan manifiestamente inexacto y ambiguo que apenas ofrecen la oportunidad de verificar o falsar el supuesto conocimiento presentado.

**Palabras claves:** Ciencias Sociales, Sociología, Ciencia Política, Ética, Crisis.

Recibido 12 de enero de 2009.

Aceptado el 16 de febrero de 2009.

---

<sup>1</sup> Catedrático Emérito de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.  
*Parraluna3495@yahoo.es*

**Abstract**

The social sciences, especially Sociology, and Political Science in particular, are on the edge of a moral crisis when, being able to analyse people's needs and/or the system of values that organisations offer to their members, they forget these fundamental explanatory motives of social existence and instead meticulously and repetitively analyse (e.g. the repeated insistence on the so-called "second-order cybernetics") a series of secondary reflections and facts that are already taken for granted, while conveniently forgetting the ultimate social objectives. We could say they are on the edge of a scientific crisis when what they say and explain is presented in manifestly inexact and ambiguous language that scarcely offers the opportunity to verify or disprove the supposed facts they offer.

**Key Words:** Social Sciences, Sociology, Political Science, Ethics, Crisis.

**INTRODUCCIÓN**

Circunscribiéndonos por el momento a la Sociología, preguntémosnos para ello por enésima vez: ¿Qué es la Sociología?. No hace falta ir hasta su fundador oficial Comte para dar por asumido que es la ciencia (entendida sobre todo como una vocación de rigor científico más que como teoría acumulada) que intenta comprender el origen y funcionamiento de los fenómenos sociales y la solución de sus problemas. Comprensión que Weber, Durkheim, Simmel, Sorokin, Parsons y otros nos facilitaron con sus profundos análisis de lo social, y solución de problemas que Marx, y toda la corriente crítica que le sigue (p.e., Escuela de Franckfurt), nos ilustraron sobre determinadas vías terapéuticas que quizás hayan terminado por aportar un cierto progreso representado hoy por las llamadas democracias desarrolladas. En cualquier caso, el sociólogo actual (hoy como ayer) se encuentra ante la necesidad de comprender a la sociedad en la que vive, así como contribuir a mejorarla. Esta y no otra, sería la función de la intervención sociológica y la esencia del oficio de sociólogo. Las tendencias llamadas posmodernistas (Foucault, Baudrillard, Lyotard..) no hacen en mi modesta opinión sino marear la perdiz en un diletantismo autopoietico que se autore-

produciría asimismo sin otra finalidad que el mismo. Para una primera crítica de este enfoque puede verse Best y Kellner (1991).

Pero la pregunta sociológica clave es: ¿Por qué razones los individuos colaboran entre ellos como lo han venido haciendo desde el comienzo de los tiempos?. O en otras palabras, ¿por que existe la sociedad de personas en cualquiera de sus manifestaciones (familia, grupos, asociaciones, estados, etc.)?. Vieja pregunta igualmente, contestada con profusión en todos los manuales de Sociología, pero que quizás conviene recontestarla de la manera siguiente:

En principio, por una única razón: los individuos colaboran entre ellos para mejor satisfacer sus necesidades, entendiendo por éstas el conjunto de deseos, apetencias, pulsiones y aspiraciones de cualquier tipo que sean, ya sentidas como presentes o como futuras. No parece fácil encontrar otra respuesta más escueta.

Si se acepta esta motivación inicial, serían sólo las “expectativas de alcanzar un mayor grado de satisfacción”, y sólo éstas expectativas, las que expresarían la finalidad última de lo social, las que representarían esa especie de “ligazón” que compacta a las sociedades durables, la fuerza que galvaniza a la sociedad, lo que imanta irremediamente a las personas para relacionarlas con intensidades diversas, y lo que establece entre ellas una atracción inicial que no pocas veces supera incluso lo racional. Después, será la intensidad de esta imantación interesada lo que hará perdurar en el tiempo cualquier asociación de individuos.

De esta forma, un concepto deviene inevitablemente central en la Sociología; el de EFICIENCIA, ya se le llame social u organizacional. El concepto de eficiencia de cualquier organización social será el único capaz de justificar el fin societario, el que podrá demostrar si se cumplieron los fines para los que fue creada la sociedad, el que tendrá que hacer evidente que la unión hace la fuerza, que unidos en una tarea común se obtienen mejores resultados, y que en definitiva merece la pena todo esfuerzo, coste o sacrificio suplementario que suponga la

colaboración entre individuos. El enorme incremento de productividad que supuso el famoso ejemplo de la fabricación de alfileres de Adam Smith en los primeros momentos de la era industrial, no fue más que la constatación del “diferencial” de producción que se viene acreditando a todo hecho societario, diferencial de eficiencia experimentado ya por los hombres primitivos cuando les permitía acciones de caza imposibles para un individuo aislado, por no hablar de esa primera sociedad conocida representada por la relación madre-hijo desde el mismo momento del nacimiento. Lógicamente, si este mayor beneficio individual esperado no se confirmara, la sociedad se disolvería, lo que, sin ser la norma general, suele ocurrir como cuando los matrimonios se divorcian o los socios económicos ya no consideran viable su negocio conjunto.

El concepto de eficiencia social resulta así tan nuclear que viene a representar el fin último del hecho societario y por extensión de gran parte del papel científico de la Sociología. Lo que exigirá revisar los sistemas conocidos de necesidades históricas, ya sean individuales o sociales, naturales o artificiales, simples o sofisticadas, racionales o irracionales. Si las sociedades existen sólo para incrementar estos niveles de satisfacción, resulta imprescindible conocer cuáles son esas necesidades para tomarlas como patrones de medida de la eficiencia social, del cambio y del progreso, de la inteligente adaptación a los tiempos y las circunstancias, de conocer hasta que punto merece la pena un tipo de sociedad frente a otro, y en definitiva para calibrar (criticar o ponderar) las virtudes o “valor añadido”, primero, de lo social frente a lo individual, y segundo, de un tipo de sociedad frente a otra. Si no disponemos de una tal lista de necesidades, puede sostenerse sin gran riesgo que estaríamos inhabilitados para un auténtico análisis sociológico de lo social. No habría nada más sociológico que presentar las necesidades (subjetivas y objetivas) de la gente de la calle.

El siguiente paso, pues, no puede ser otro que hacer explícitas dichas necesidades o carencias. Y aunque en principio sólo sea de manera intuitiva, no parece difícil discernir que la gente, en no importa que tiempo y lugar, ha venido persiguiendo valores como los siguientes

tes: estar en buena salud física y mental, alcanzar un cierto nivel de bienestar material, de seguridad frente a peligros y eventualidades, de saber y conocer el mundo que le rodea, de libertad de movimientos y de expresión, de percibir relaciones justas en la distribución de los bienes disponibles, de vivir en armonía con la naturaleza, de sentirse querido, amado o admirado por los demás, de tener poder sobre las cosas y la naturaleza que le rodea, y finalmente de desarrollarse al máximo posible como persona individual inteligente y creadora. Diez carencias en suma que formarían un Patrón Referencial en base sólo a las necesidades llamadas “universales” o comunes al género humano y separables por tanto de la inmensa variedad de necesidades llamadas culturales. Todo un derecho natural sobradamente conocido que fue generado a partir de las apetencias más innatas y deseables de la persona humana. El cuadro 1 presenta un posible y necesario Patrón Referencial de Valores universales.

Esta primera relación de necesidades humanas, u otra que se considere más fundamentada, debería llegar a conformar un modelo teórico que resulte válido para mediciones y comparaciones sistemáticas entre sociedades e incluso entre individuos. Puede entonces adelantarse ya la hipótesis de que el progreso social vendrá determinado por el incremento integrado entre los niveles de satisfacción realmente producidos y los niveles de satisfacción percibidos por la gente.

Niveles de satisfacción que solo pueden ser realizados a través de la producción de los valores que los representan. En este punto se sigue al antropólogo C. Kluckhohn para quien “el valor es el reverso de la medalla de la necesidad” y por tanto cada necesidad se satisface mediante la producción de su correspondiente valor, y así, p.e., a la necesidad de sentirse bien físicamente correspondería el valor “Salud”, como a la necesidad de sentirse libre correspondería el valor “Libertad”, o a la necesidad de conocer lo ignoto correspondería el valor “Conocimiento”. El sistema dinámico de necesidades sentidas por cada individuo o por cada sociedad se satisfaría así mediante la “producción” del correspondiente sistema dinámico de valores alcanzado. La sociología (la explicación básica de porqué los individuos viven en

sociedad) termina de esta forma convirtiéndose en una inevitable sociología axiológica. Y no solo justificando el hecho social básico, sino permitiendo también la comparación y explicación espacio-temporal de los diferentes hechos societarios en función de su eficiencia axiológica.

| <b>Necesidad</b>                        | <b>Valor</b>                     | <b>Símbolo</b> |
|---|----------------------------------|----------------|
| De bienestar físico y psíquico          | SALUD                            | Y1             |
| De suficiencia material y económica     | RIQUEZA MATERIAL                 | Y2             |
| De protección contra las eventualidades | SEGURIDAD Y ORDEN                | Y3             |
| De saber y conocer el mundo entorno     | CONOCIMIENTO                     | Y4             |
| De libertad de movimiento y pensamiento | LIBERTAD                         | Y5             |
| De equidad social                       | JUSTICIA DISTRIBUTIVA            | Y6             |
| De armonía con la naturaleza            | CONSERVACIÓN DE LA<br>NATURALEZA | Y7             |
| De autorrealización personal            | CALIDAD DE LAS<br>ACTIVIDADES    | Y8             |
| De estima por parte de los demás        | PRESTIGIO MORAL                  | Y9             |
| De poder sobre las cosas                | PODER                            | Y10            |

**Cuadro 1:** *un Patrón Referencial de Valores*

Si se aceptan las premisas anteriores, el próximo paso no puede ser otro que hacer operativos cada una de estas diez diadas "necesidad/valor" para poder hablar de ellas (y en general de cualquier hecho social) con seriedad y honestidad. Lazarsafeld ya nos mostró las reglas metodológicas básicas para ello, cuyo principio consiste en partir de la imagen conceptual del concepto (cada diada "necesidad/valor), dividiéndola en dimensiones teóricas y subdividiendo cada dimensión en indicadores empíricos cuantificados. Se finaliza con la integración numérica que nos aportan la serie correspondiente de indicadores objetivos (registro de hechos acaecidos) y subjetivos (encuestas sobre opiniones), como habrá ocasión de describir más adelante. Integración de unos indicadores de naturaleza heterogénea que, aunque expresados cada

uno de ellos en sus cifras naturales correspondientes, son perfectamente sumables y promediables mediante cualquier tipo de estandarización estadística. Si según Lachenmeyer la Sociología no es una ciencia debido a la mala calidad de su lenguaje, el método de Lazarsfeld representa una aportación fundamental para superar dicho lenguaje.

Y cuando se dispone finalmente de los necesarios conceptos, tanto cualitativos (diferenciados semánticamente de los demás) como cuantitativos (diferenciados por su intensidad), es cuando resultan posibles análisis conceptuales más precisos, la determinación de sus interrelaciones, y la operación con ellos en busca de mediciones que demuestren con mayor precisión posibles patologías y sus terapéuticas más adecuadas. Medir, por ejemplo, el clima sociolaboral de una organización a través de sus diferentes dimensiones e indicadores (en este caso subjetivos), puede ayudar a descubrir problemas sociales de la misma y sus soluciones correspondientes. Y sobre todo, porque describir cuantitativamente si una sociedad es mejor o peor que otra ( más o menos eficiente) , así como explicar los factores que determinaron cualquier diferencia, es algo que puede estar al alcance de esta nueva sociología axiológica.

Todo lo cual se puede resumir en el siguiente silogismo:

1. Las personas son por naturaleza individuos carecientes en tanto que entes vivos.
2. Si conforman sociedades es únicamente para mejor satisfacer dichas carencias por la mayor eficiencia individual alcanzada.
3. Luego el concepto de “eficiencia social” es el constructo que explica y justifica el hecho societario y, consecuentemente, toda la Sociología posterior derivada de la necesidad de comprender y mejorar dicha eficiencia.

Silogismo básico que se extiende y desarrolla mediante los siguientes pasos sucesivos:

4. El conocimiento de estas carencias comunes al género huma-

- no, será lo que permita formar un Patrón Referencial apto para llevar a cabo medidas comparativas de eficiencia.
5. Donde cada carencia es expresable mediante la mencionada díada que parte de la “necesidad” y termina en el “valor”.
  6. Exigiéndose para cada valor una definición operacional precisa mediante indicadores cifrados, objetivos (hechos) y subjetivos (opiniones sobre los hechos) perfectamente integrables en una sola cifra resumen, susceptible lógicamente de ser descompuesta y analizada...
  7. Consecuentemente, el éxito de la “aventura societal”, vendrá dado en forma cuantificada (falsable por tanto) por la integración de los diferentes grados de satisfacción individual alcanzados.

A partir de constatar la inevitabilidad de esta secuencia metodológica en todo análisis del hecho societal básico, y de la importancia que se deriva para cualquier análisis sociológico sea cual sea su objeto de estudio o su ambición espacio-temporal, convendría no olvidar: a) que en cualquier trabajo sociológico se estará forzosamente tratando con alguno o varios de los valores del Patrón Referencial; b) que cada valor analizado forma parte de un sistema (complejamente interrelacionado) con el resto de los valores del Patrón; c) que su efecto final sobre el sistema (el conjunto interrelacionado de valores) habría de tenerse de alguna forma en cuenta si verdaderamente se desea conocer sus efectos finales; y d) que podrían resultar científicamente criticables los análisis sociológicos axiológicamente descontextualizados o no sistémicos.

Lo que de ninguna manera significa que las múltiples sociologías especializadas y la enorme variedad de estudios sociológicos ya acumulados en los cinco continentes, no representen un conocimiento útil para la sociedad. Al contrario, será preciso continuarlos y potenciarlos quizás como única manera de ir desentrañando las innumerables incógnitas que todavía nos presenta la vida social en cualquier tiempo y lugar.. si bien convendría contextualizarlos axiológicamente.

Lo que se quiere decir es que existe una posibilidad de conocimiento empírico y falsable, tan axial como básico en la explicación de lo social, que ha venido estando abandonado por la Sociología, expli-

cablemente por carencias de métodos sistémicos, de datos cuantitativos y de medios de cálculo. Hoy sin embargo, resulta perfectamente posible conocer hasta que punto el tipo de colaboración social o política que se produce en cada sociedad aporta o no, y en que grado, los beneficios axiológicos esperados.

En resumen, una posible Teoría Axiológica de la Sociedad podría cumplir dos fines: a) centrarse en el concepto de Eficiencia Social como constructo demostrativo del fin último de la sociedad y consecuentemente de la Sociología; y b) obtener conclusiones teóricas mediante un lenguaje falsable. Esto nos obliga a plantear un problema central en la Sociología actual.

## 2. EL OBJETO OLVIDADO DE LA SOCIOLOGÍA

El objetivo olvidado: el «diferencial sinérgico»

Sinergia proviene del griego *συνεργία*, que significa «cooperación de diversas funciones dentro de un conjunto» (Lalande, 1968). Se aplica el término sinergia social para nombrar a la «productividad» añadida que obtienen determinadas personas por su mera colaboración. Percibir dicho diferencial exige determinar la siguiente desigualdad: El sistema *S* compuesto de *n* personas produce *Y*, mientras que las personas trabajando individualmente producen *p*<sub>1</sub>, *p*<sub>2</sub>, ... *p*<sub>*n*</sub>, cuya suma total suele ser menor que lo producido por el sistema. Formalmente:

$$Y > \sum_{i=1}^n p_i \quad [1]$$

desigualdad fundamental que sirve para calcular lo que llamaré «Diferencial sinérgico» (DS) en la forma:

$$DS = Y / \sum_{i=1}^n p_i$$

donde si  $DS > 1$  existe el «diferencial sinérgico positivo» que justifica el modelo societario, o esa especie de «plusvalía» generada por la colaboración social. El conocido ejemplo de la fabricación de alfileres de A.

Smith (sinergia económica), o la mera supervivencia del recién nacido (sinergia vital) no son más que dos de entre la extensa tipología de sinergias posibles. Solamente cuando las “sociedades” fracasan (los matrimonios se separan, las empresas quiebran o los regímenes políticos se desmoronan), se produce que  $DS < 1$ .

Por otra parte, las sociedades son todas “sistemas de transformación” (T) que transforman la serie de medios materiales y financieros de los que disponen o Entradas (X) en los inevitables “sistemas de valores” en tanto que Salidas (Y). La mejor relación posible  $Y/X=T$  es la primera idea de “Eficacia” simplificada de la que se dispone. El fin básico del sistema consiste entonces en obtener la mayor cantidad posible de “Y” con el menor consumo de “X”, tratándose pues de una evaluación fundamentalmente ecológica.

Desde esta perspectiva, la unidad sistémico-social (desde la pareja de enamorados a la más compleja organización) se convierte así en la célula fundamental de la sociedad moderna, trenzada por un sinfín de unidades sociales más o menos especializadas. Familias, escuelas, iglesias, empresas, burocracias, partidos, gobiernos, etc., son las unidades sociales de cuyos «diferenciales sinérgicos» dependemos de la cuna a la tumba, haciendo del mundo moderno algo inconcebible sin el funcionamiento, desarrollo, creación y ocaso de estas unidades sistémicas.

Sin embargo, la ciencia social parece haber dejado de lado el estudio de las unidades sociales como tales. Y si la sociología –ciencia de las agrupaciones humanas– no lo hace, ¿quién lo haría? Por mor de la división científico-académica, cada una de las especialidades que estudian *lo social*, terminan viendo y analizando su árbol correspondiente, pero ninguna de ellas percibe el bosque completo, esto es, el «diferencial sinérgico», precisamente lo que puede representar la contemplación más puramente sociológica de la unidad social, puesto que se presume como la única contemplación que interesa al llamado «hombre de la calle». Me refiero concretamente a tomar como objeto de investigación lo que puede llamarse «*productividad añadida* de una sociedad por el mero hecho de estar constituida como tal». Productividad que, en base a la desigualdad fundamental vista en [1] exige analizar como mínimo las *tres* siguientes fases:

1. La estructura de Y en tanto que indica un complejo compuesto

- de dimensiones teóricas  $D$  e indicadores empíricos  $I$ . Formalmente:  $Y = f(D1, D2, \dots Dn)$  donde cada dimensión  $Di = f(y1, y2, \dots yn)$ . Toda unidad social debe, pues, conocer sus objetivos. Si no se conocen, ni se prevén, ni se comparan, el conocimiento de la unidad social resultará teóricamente deficiente o espurio y su gestión socialmente reprochable al olvidarse, analistas y gestores, de las necesidades y grados de satisfacción de las personas que la conforman.
2. El conocimiento de  $X$  en tanto que función directa de los medios utilizados  $m$ . Formalmente:  $X = f(m1, m2, \dots mn)$ . Toda unidad social debe conocer los medios que utiliza. El coste total de los recursos utilizados para obtener los objetivos anteriores en tanto que medida del más alto interés ecológico o negaentrópico.
  3. El conocimiento final de  $T$  en tanto que función de  $Y$  y de  $X$  en la expresión  $T = Y / X$ , donde, en virtud de la estandarización previa de los indicadores y de su promedio final, si  $T > 1$  se produce una transformación positiva; si  $T < 1$ , negativa, y si  $T = 1$ , neutra. “ $T$ ” viene a expresar la inteligencia del sistema, su creatividad, imaginación y capacidad para adaptarse a las circunstancias externas, siendo por tanto normalmente la variable con mayor capacidad explicativa de la eficiencia.

El olvido de estas tres dimensiones resulta en una omisión ciertamente grave si tenemos en cuenta que ese bosque que se deja de percibir es un conjunto, no de árboles, sino de hombres y mujeres que sienten *necesidades* y que buscan *satisfacerlas* precisamente a través, y solo a través, de su interdependencia social «Human Societies exist for only one reason: to enable humans to satisfy their needs» (Lenski & Lenski, 1978: 33). O por decirlo con Mullins (1996: 294) cuando se refiere a las organizaciones: «strictly, organizations have no goals; only people do». El *leitmotiv* de toda sociedad, la satisfacción global —real y/o percibida— de su colectividad va a quedar así sin analizar. El conocido desenfoque de las especialidades científicas (nunca mejor recordar a Ortega y sus «bárbaros especialistas») lleva a trocear la sociedad de manera tal que el resultado es parecido al análisis que puede hacerse de

las piezas individualizadas de un motor totalmente desarmado. Su unidad, su funcionamiento, su finalidad, la razón de ser de cada una de sus piezas, queda ignorada.

Resulta así que los economistas estudian los medios de producción y se ocupan, en particular los modernos economistas, de unas pocas variables instrumentales como la inflación, los tipos de interés, la inversión, la balanza de pagos y algunos otros. Todas ellas centradas alrededor de la oferta y la demanda, para, en definitiva, ocuparse de sólo uno de los valores perseguidos por la sociedad: el de riqueza material, lo que conlleva un notable sesgo en la evaluación de las variables y sus efectos sistémicos sobre la globalidad. El paro, por ejemplo, una importantísima variable social, es considerado por los economistas como un subproducto secundario que ha de someterse al imperio de las variables económicas citadas. Continuando con el especialismo, los antropólogos sociales estudian las costumbres, los usos y folclores de aquellos pueblos y sociedades vinculados de forma más natural y menos artificiosa. Y aunque uno de los conceptos principales de la antropología social sea los valores, éstos suelen ser contemplados desde la diversidad (relativismo cultural), más que desde la confluencia de intereses personales en unos cuantos valores centrales o valores-fines universales, a lo que habría que añadir las dificultades intrínsecas de la cuantificación socioantropológica. Por su parte, la psicología social estudia el comportamiento individual de la persona en sociedad y, aunque no olvida tomar al individuo como un *conjunto* de necesidades objetivas y subjetivas, se centra sobre todo en la serie de condicionantes sociales del comportamiento individual, pero no, naturalmente, en el comportamiento de la unidad social como ente global. La ecología humana se ocupa de la interacción y adaptación al medio físico de las sociedades tomando como sus conceptos centrales, el «nicho» o lugar que ocupan, la densidad, la dominación, la competitividad, la simbiosis biológico-física y otros. Los historiadores se ocupan de investigar el pasado centrandose sus análisis, bien en el comportamiento de las grandes unidades sociopolíticas, bien en el estudio biográfico de personajes, pero no tanto en comparar qué sistemas de valores-fines globales han alcanzado determinadas sociedades en el pasado y cuáles son las tendencias axiológicas de las mismas. La filosofía (lo que parece va que-

dando de ella) ha derivado principalmente hacia la lógica formal, según algunos, bastante alejada de las preocupaciones y problemas del mundo actual, lo que parece significar un cierto retroceso en relación con su problemática humanística clásica. Mención especial merece la ciencia política, quizás lo que más debería concretar y analizar las respuestas organizativo-sociales (políticas) a las demandas y necesidades de la población. Dicha rama de la ciencia social cometería el error, dentro del actual currículum académico, de considerar al sistema político como un *subsistema* separado del sistema social al que trata como un entorno. Esta separación meramente académica y artificial, quizás montada sobre la base mimética del espacialismo en boga, es lo que lleva a autores tan conocidos como David Easton o G. Almond a considerar que las salidas del sistema político son «decisiones» y «acciones» para el primero y los tres conocidos poderes: legislativo, ejecutivo y judicial, para el segundo. Ni una palabra (una excepción es Kart W. Deustch) sobre las necesidades concretas de la colectividad y su respuesta política a las mismas, que deberían ser precisamente los objetivos centrales del análisis político-lógico. La ciencia política se suele aplicar así al estudio de los procesos electorales, el poder, los grupos de presión, las burocracias políticas, o las relaciones internacionales, pero apenas atacan el problema político axial que consiste en definir, medir y comparar lo que un sistema político *debe hacer y hace* en respuesta a las demandas concretas de la población, la cual, para más «inri» vota o escoge a los políticos sólo y exclusivamente para que realicen esta función olvidada. Por contra, una rama académica que si se ocupa de la «productividad global» de un sistema social, es la teoría de la organización empresarial. Desde los clásicos trabajos de Taylor y Fayol, pasando por los de Drucker, Perrow, Selznick Simon, Tannembaum, Argiris, Barnard, Etzioni, Herzberg, Likert y tantos otros, así como los esfuerzos de algunas instituciones como el Center for Effective Organizations con sede en California, EE.UU., o los interesantes trabajos recientemente publicados por la American Compensation Association (McAdams & Hawk, 1994; McAdams, 1996) van en este sentido, pero dichas tentativas adolecen de dos defectos notables: primero, no se plantean teóricamente la globalidad epistemológica y, segundo, no expresan las salidas del sistema en términos de valores-fines, únicos entes que pueden referenciarse directa-

mente con las necesidades correspondientes de los individuos que componen su organización.

Llegados a este punto, resulta inevitable preguntarse: ¿Cómo es posible que la ciencia social, y en particular la Sociología, y más aún la Ciencia Política, no tenga en cuenta precisamente los motivos por los cuales los individuos se agrupan en sociedades o asociaciones?. ¿Como es posible que olviden que las organizaciones sociales no deben ni pueden producir sino los valores que persiguen los individuos?. ¿Cómo es posible que no se contabilicen y midan los niveles a los cuales dichos valores son producidos para poder fundamentar con precisión cualquier crítica?. ¿Cómo puede, además, ignorarse la dimensión ética de este olvido y no se contemple lo que el sistema hace desde la perspectiva del pueblo, puesto que el pueblo paga? Y sobre todo, ¿cómo es posible que se abandone la perspectiva más genuinamente sociológica, la cual consiste precisamente en ponerse en el lugar del “hombre de la calle” para juzgar desde esa posición lo que el sistema hace?. ¿ Pero acaso no sabemos que lo que persiguen todas las personas es tener una vida mejor, y eso en cualquier tipo de sociedad, grande o pequeña, primitiva o moderna? ¿Y no sabemos que esta “vida mejor” como unidad de análisis se traduce en un “sistemas de valores integrado” (niveles compatibles de salud, bienestar, seguridad, equidad, libertad, ambiente no contaminado, prestigio social, etc), y que por esto y sólo por esto se asocian y colaboran? ¿Por qué causas entonces no se tienen en cuenta, se registran, se miden y se comparan, sistemática y rutinariamente, los “sistemas de valores” producidos por cualquier tipo de sociedad –su razón de ser-, desde la familia al estado-nación?. ¿Cómo es posible que ninguna ciencia social -y en especial las dos citadas- se ocupe de calibrar el sistema de valores que produce la sociedad para bien general de los individuos que la componen?

Según se ha venido registrando en la literatura especializada, porque se tomaron como axiomáticos los siguientes principios: 1) no es posible llegar a un acuerdo universal sobre los valores a producir válidos para comparaciones espacio-temporales; 2) Aunque se alcanzara dicho acuerdo no se dispondría de datos para definirlos operacional y válida-

mente; y 3) Aunque se pudieran definir sin pérdida de significación, no podría construirse un sistema de valores global representativo de cada sociedad y menos aún llegar a calcular un índice complejo de eficiencia axiológica. Estas tres posiciones se han defendido y se siguen defendiendo.

De ahí que este ensayo deba consagrarse a intentar demostrar la falacia que subyace en estas tres afirmaciones, no sin antes confirmar dos hechos: el primero reconocer las valiosas aportaciones de las ciencias mencionadas aún cuando alguna de ellas como la Ciencia Política podría haber cultivado más la globalidad axiológica producida por los sistemas políticos en beneficio de sus ciudadanos; y segundo, reconocer que no es completamente gratuita la posición que sostiene las enormes dificultades existentes para calcular la globalidad axiológica de los sistemas en los términos descritos de  $T=Y/X$ . Sin embargo, los tiempos han cambiado vertiginosamente merced, como se dijo, a los enormes cambios producidos en la sociedad de la información los cuales se concretan en la disponibilidad de nuevos métodos, datos y medios de cálculo. Como mero ejemplo, y tomando como unidad de análisis la empresa moderna, se intentará demostrar que es perfectamente viable conocer el “sistema de valores” y su grado de eficiencia en los términos axiológicos descritos. La presentación del posible “pecado” de la Sociología pasaría así por la posibilidad de calcular empíricamente el concepto de “eficiencia axiológica” aplicado a cualquier tipo de organización social.

## EL ENFOQUE AXIOLÓGICO EN EL CALCULO DE LA EFICIENCIA SOCIAL: UNA APLICACIÓN A LA EMPRESA

Toda empresa, inevitablemente compuesta por personas humanas, que esté preocupada por su eficiencia global y sea consciente de estar en la complicada época donde predominan la técnica, la información y el conocimiento, no puede ignorar, primero, que lo que produce no son sino valores, y segundo, que necesita disponer de un cuadro de mando o de control que le permitan conocer hasta que punto cumple

los niveles esperados en cada uno de ellos. Tan importante resulta este instrumento que, de hecho, pocas empresas de relieve carecen del mismo, aunque la diferencia reside en constatar si éste cumple la serie de requisitos teóricos que en la era de la información en la que nos encontramos resultan exigibles y posibles.

Se da por asumido que al igual que las nociones de empresa industrial y comercial quedaron obsoletas, los tradicionales balances de situación y cuentas de pérdidas y ganancias de las contabilidades clásicas también lo están. Hace ya décadas que los empresarios y analistas se dieron cuenta que los típicos balances económico-financieros que presentaban las empresas al final de cada ejercicio, no suministraban la información necesaria para demostrar una buena gestión y en particular la salud y el valor real de la empresa, entre otras cosas porque faltaban dimensiones tan importantes como la social (la actitud de los empleados) o la intelectual (el saber hacer o “know how”). La historia del Balance Social practicado desde los años 70 en Europa y EE.UU. refleja bien dicha evolución. Incluso dos gobiernos (Francia en 1977 y Portugal en 1985) hicieron obligatorio el Balance Social para todas las empresas de una determinada dimensión en número de trabajadores. En España, el movimiento lo inicia el antiguo INI (Instituto Nacional de Industria) y fue seguido por varias instituciones bancarias y empresas (Fundación Rumasa, Banco de Bilbao, CajaMadrid, etc.,) pero cuyo interés inicial parece haber venido declinando.

Recientemente, han aparecido diversos trabajos, sobre todo en EE.UU. que, con el nombre “Balanced Scoreboard”, “Balance Score Card” o “Corporate Social Responsibility”, revitalizan el concepto de “Social audit.” o Balance Social, y con una idea cada vez más decidida de que los capitales y bienes de carácter moral o intelectual no permanezcan invisibles en los informes que suministran las empresas, aparte de intentar servir como nuevos instrumentos de gestión.

No obstante, estos últimos trabajos publicados siguen adoleciendo tanto de falta de sistemicidad teórica como de desglose operacional. De un lado no parten de una teoría axiológica global que responda a las

necesidades de todos los ámbitos sociales de la empresa; de otra, no separen convenientemente los logros objetivos de los subjetivos, y por último no estandarizan la información de una manera estrictamente comparable. A destacar sin embargo que los enfoques seguidos inicialmente por Kaplan y Norton (1996), seguidos después por diversos trabajos de la consultora Horvatd&Partners, resumidos en Horvath&Partners (2003), y muchos otros, centran su atención en reducir los indicadores del balance a los más estratégicos y en profundizar la gestión y el control necesarios para el cumplimiento de los fines propuestos. Más que un Cuadro de Mando Integral se trata de un Cuadro de Mando Estratégico inclinado hacia lo económico y careciendo de los fundamentos teóricos necesarios..

Tendencias interesantes también son las que se refieren a los conceptos de “Responsabilidad Social Corporativa” y a la medida de los bienes intangibles en la empresa o “capitales inmateriales” en sus diversas formas y denominaciones (intelectual, humano, social, relacional, estructural, organizativo, tecnológico, clientela, etc.), algunos de los cuales se han mencionado con motivo del cálculo del “Coeficiente Intelectual de la Empresa” (CIE), y sobre los cuales están apareciendo numerosos informes de empresas punteras como Telefónica, Colgate-Palmolive, Eisai Co. Ltd., Samsung, World Bank, y otras.

Las diferentes metodologías propuestas sirvieron para perfilar el que se adopta con motivo de este trabajo bajo el nombre de Cuadro de Mando Empresarial (CME), y el cual intenta integrar las siguientes características, algunas de ellas presentando ciertos valores añadidos sobre formulaciones anteriores (Parra Luna, 1983, 2001,2008) como los siguientes:

- a) Está teóricamente fundamentado en el Patrón Referencial de Valores y en el conjunto de los Ambitos Sociales de la empresa expuestos en los puntos 1.3a) y 1.3b)
- b) Integra sistémicamente los aspectos sociales y los económicos
- c) Utiliza datos objetivos (hechos registrados estadísticamente) y subjetivos (registro de opiniones cuantificadas)

- d) Estandariza los datos en coeficientes centrados alrededor de la unidad, lo que facilita su interpretación, comparación e integración en índices más complejos.
- e) Integra al típico control de gestión a través de la comparación sistemática “previsión-realización-desviación”.
- f) Subdivide sus resultados, tanto por departamentos o área de responsabilidad como por los valores del Patrón Referencial o por los indicadores que comprenden.
- d) Presenta un sistema gráfico que facilita la evaluación de los resultados.

*El CME persigue dos grandes fines:*

1. Servir como ayuda hacia el mejor diagnóstico posible de la situación de la empresa, al mostrar sus puntos fuertes y débiles.
2. Sirve de base para una terapéutica adecuada, o para llevar a efecto los cambios necesarios, en función de los riesgos y oportunidades que presente su entorno más significativo.
3. Permite iniciar una planificación estratégica a partir de una segunda selección y discusión de los indicadores que se consideren más decisivos en cada momento para la empresa.

*Las fases para la elaboración periódica (mensual, semestral, anual..) del CME son las siguientes:*

a) Preparación

1. Fijar las grandes líneas de la política de la empresa para cada ejercicio económico o período considerado.
2. Confeccionar una relación de indicadores (objetivos y subjetivos) que traduzcan la política fijada en el punto anterior.
3. Prever un nivel de realización en cada uno de los indicadores en función de lo hecho durante el periodo anterior y de los objetivos para el próximo.

b) Realización

4. Llevar a cabo las acciones correspondientes para alcanzar los niveles propuestos.
5. Establecer un análisis de las desviaciones producidas al final de cada periodo, presentando un cuadro clasificatorio de las eficiencias producidas por departamentos o área de responsabilidad.
6. Celebrar reuniones generales periódicas con los responsables de las diferentes departamentos o áreas para corregir las posibles desviaciones producidas.

*Los indicadores a utilizar: una primera sugerencia*

Bajo los principios anteriores, se han relacionado algunos de los que pueden ser indicadores adecuados para llevar a cabo un CME integral en un tipo de empresa de tamaño medio/grande y de carácter industrial (Parra Luna,2008) que por falta de espacio y evitar repeticiones no va a ser presentado aquí. Por otra parte, la metodología de selección de los indicadores sociales exige una serie de requisitos teóricos y metodológicos (no menos de una veintena) que en esta ocasión van a quedar concentrados en las tres exigencias siguientes: Relevantes (significativos teóricamente); Fiables (mediante datos cuantitativos que demuestren la realidad); y Asumibles (adaptados al volumen y capacidad financiera de la empresa).

Para la cuantificación de los indicadores, se dispone de dos opciones metodológicas conocidas: a) cuantificarlos dinámicamente en relación a un periodo anterior ; o b) presentar los datos en sus propias unidades para después calcular los porcentajes de mejora o empeoramiento previstos y producidos. Se ha optado por integrar ambos métodos, permitiendo de esta forma conocer tanto los porcentajes de desviación sobre unidades absolutas originales, como la relación entre los dos periodos (pasado y presente) en forma de índice alrededor de la unidad.

El CME subdivide los indicadores en dos grandes grupos: de Salidas y de Entradas. Los primeros son numerosos; los segundos se caracterizan por tener una única expresión: el gasto económico realizado para alcanzar las salidas. Su finalidad será dar cuenta de la expresión  $T=Y/X$  a todos los niveles posibles (global y por áreas de responsabilidad).

## EL CALCULO DE LA EFICIENCIA EMPRESARIAL

Una vez establecida la lista de indicadores empíricos (objetivos y subjetivos) que corresponde o conviene a cada tipo de organización, dados sus “pesos” relativos correspondientes (por todo el personal de la organización) y disponiendo de la información cuantificada necesaria, podemos atacar ya el concepto de “Eficiencia”. Fue precisamente a este concepto al que se quiso llegar desde el primer momento para justificar el posible “pecado” de la Sociología. Vengo sosteniendo que la empresa no puede proporcionar bienestar social si no es eficiente, luego la definición del concepto de “eficiencia empresarial” vendría a convertirse en el punto final del presente trabajo. En el punto en el que se podrá decir que el bienestar social (BS) aportado por las empresas dentro de cualquier país, dependerá, en buen grado, del conjunto de eficiencias empresariales (EE) conseguidas.

Efectivamente, de poco valdría que las empresas se esforzaran por llevar a cabo eso que se suele llamar “labor social”, e incluso que alcanzaran adecuados niveles de la llamada “responsabilidad social corporativa”, si con ello ponen en peligro su eficiencia global, concepto este que considero más inclusivo desde una perspectiva teórica por fundamentarse en la matriz Valores/Ambitos sociales y la sistemática comparación interempresas o “Benchmarking”, ambos de una importancia fundamental con vistas a la perdurabilidad de la empresa.

Por otra parte, el enorme esfuerzo económico que la empresa (en particular la española) debería llevar a cabo en I+D+i, podría resultar incompatible con muchos de los gastos tenidos por “labor social” o conceptos relacionados. De aquí que en estas precisas circunstancias de cierto atraso tecnológico, de cuya superación depende el desarrollo económico global, no quede incorrecto decir que la verdadera aportación de la empresa al bienestar de la sociedad, consiste en primar ab-

solutamente y por encima de muchos aspectos y gastos de aparente significado social, el desarrollo de importantes programas de investigación científica y de innovación tecnológica. Indicadores, pues, como los presentados en la lista general bajo la rúbrica del valor 5 “Conocimiento” dentro del Cuadro de Mando Empresarial (Parra Luna, 2008), deberían tener un peso relativo decididamente superior a los demás, bien en número, bien en peso individual relativo.

Y no sólo sus indicadores intentan estar centrados en este valor de Conocimiento, sino que todo el CME se ha diseñado sobre la necesidad de progresar en innovación y nuevas tecnologías, procurando que la información y el conocimiento fluyan cerca de empleados, proveedores, clientes y redes de empresas con el fin de aunar esfuerzos en beneficio mutuo a través de sus respuestas, ideas, sugerencias y proyectos.

De ahí que el concepto de “eficiencia” que presento en este trabajo deba implicar una serie de dimensiones teóricas de un cierto calado global, y en consecuencia su definición operacional tenga un contenido altamente exigente desde el punto de vista competencial. Lo que quiere decir que la empresa que se califique de “eficiente” según este enfoque (como se verá, aquella que presente un índice global mayor que “1”) podrá asegurarse que realmente lo es, que lo es de cara al futuro, y que lo es en relación a las empresas comparables de su entorno. Al final, pues, y dado el preponderante papel de la empresa privada en la sociedad moderna, el concepto de Eficiencia Social va a pivotar casi exclusivamente sobre el de Eficiencia Empresarial, principal origen del armazón socioeconómico de cualquier país..

Sobre estos supuestos, la pregunta pertinente es: ¿cuándo puede decirse que una empresa es eficiente?

Pero ofrecer una respuesta adecuada o científicamente válida a esta pregunta, implica resolver algunos problemas teóricos básicos, el primero de los cuales nos exige prácticamente falsar una hipótesis que viene siendo establecida y que consiste en negar la posibilidad de medir el concepto. Así, en la literatura científica sobre organizaciones ha venido circulando la siguiente hipótesis:

“No es posible medir o calibrar la eficiencia de las organizaciones por carecer de un modelo general comparativo” hipótesis sostenida por la mayoría de estudiosos sobre el tema (Edwards et al, 1986).

Numerosos han sido no obstante los que han intentado la medida empírica de la eficiencia organizacional. P.e., Miles (1980) empleó 29 medidas; Campbell (1977) 30 criterios; Mahoney (1977) 114 variables; y Seashore & Yutchman (1967) utilizaron 76 medidas o indicadores diferente. Algunos (Dalton y Kesner, 1985) llegar a decir que el número de medidas de rendimiento es casi infinito, y todos destacan la dificultad de estandarizar comparativamente la medida. En general, la posición varía entre los que proponen una moratoria en el análisis de la eficacia organizativa hasta que existan superiores condiciones de acuerdo intersubjetivo, (como p.e., Goodman, Atkín y Schoormann, 1983) y los que proponen el abandono definitivo de la idea por manifiesta imposibilidad de alcanzar cualquier acuerdo (p.e, Hannan & Freemann, 1977).

Naturalmente también existen los que piensan que tal acuerdo no es imposible (p.e., Morgan 1980), o bien arguyen que la decisiva importancia del concepto no permite su abandono si es que se persigue comprender y mejorar las organizaciones empresariales (p.e, Peters & Waterman, 1982; Handy 1993, y en general el movimiento del “Total Quality Control” o calidad total. Enfoques más recientes, pero igualmente desorientados en lo teórico pueden verse en Mullins, 1996).

En suma, desde los primeros intentos citados hasta los más recientes trabajos que conozco como los de Puig-Junoy y Dalmau (2000), Surrucá (2003) o Vergés (2004), que han supuesto avances importantes en la definición del concepto, todavía puede decirse que la hipótesis de la imposibilidad (por falta de acuerdo) sigue siendo aceptada. En cuanto a la causa explícita de la hipótesis, digamos que se basa en la inexistencia de un modelo general comparativo capaz de generar el necesario acuerdo entre expertos.

Sin embargo, el presente trabajo trató de demostrar que ese modelo existe a poco que se haga el correspondiente esfuerzo de integración teórica, y que por lo tanto la hipótesis que nos ocupa comenzaría a no estar científicamente fundamentada (véase el Patrón Referencial de Valores”).

Asumida por el momento la existencia de un modelo válido, el segundo problema consiste en enfrentarse a la enorme polisemia del término “Eficiencia” y al no menos enorme solapamiento con otro voca-

blos homónimos, como acreditan diferentes autores. Baste recordar la confusión existente entre los términos “Eficacia” (cuando la empresa alcanza los objetivos propuestos); “Efectividad” (cuando sus ámbitos sociales aceptan los resultados de la empresa); Eficiencia (cuando la empresa actúa con la máxima racionalidad integral); Rentabilidad (cuando se toma como medida la plusvalía de capital generada); “Productividad” (cuando se relaciona la producción con el número de empleados); “Éxito” (cuando se alcanzan los últimos fines perseguidos a largo plazo); “Crecimiento” (cuando el volumen de negocios se incrementa de periodo en periodo); “Desarrollo” (cuando se alcanzan determinados niveles deseables); “Excelencia” (cuando prevalece la rentabilidad económica y la expansión de la empresa), etc. Como se puede apreciar, al caos semántico alrededor del término Eficiencia es más que notable. El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua apenas ayuda cuando define EFICAZ como aquello “que logra hacer efectivo un intento”, y EFICIENCIA como “virtud y facultad para lograr un efecto determinado”. O sea, prácticamente lo mismo, aunque para evitar la tautología de la primera parece preferible la segunda.

Dedúcese de las ideas asociadas a todos estos términos que ninguno de ellos por separado agotaría la idea de “eficiencia”, y donde se integren, no solo el hecho de que la empresa obtenga lo que inicialmente proyectó (“eficacia” para muchos), sino también que lo que obtuvo se consiguiera al menor coste o esfuerzo posible (lo que otros llaman “eficiencia”), o si la empresa viene mejorando de año en año (“progresión” o desarrollo”), e incluso que lo obtenido genere la conformidad o aceptación de sus trabajadores y ámbitos sociales (lo que se suele llamar “Efectividad” en la literatura politicológica). ¿Qué concepto podría englobar al menos estos cuatro principales componentes del comportamiento deseable de una empresa?. Por ejemplo, en inglés/francés existe el término “Performance”, el cual parece que viene a representar una visión más totalizadora y englobante del rendimiento empresarial. Quedaría, pues, la opción de castellanizar el término y adoptar el de “Performance” (la versión española del Larousse lo incluye) o el de “performancia”; pero ninguno de ellos parece que suene demasiado bien, aparte de que el Larousse define Performance tan vagamente como “cualidades que caracterizan las posibilidades de algo”.

Dada la evidente necesidad de disponer de un concepto que exprese la idea de Eficiencia, Eficacia, Rendimiento, etc., pero siempre desde una perspectiva lo más global posible (integrando aspectos económicos y sociales en su más amplio sentido como exige el concepto de “bienestar social”), quizás una solución viable consiste en pasar a redefinir algunos de estos conceptos, p.e. el de EFICIENCIA, pero no limitándolo a la mera relación “finés conseguidos/medios empleados”, empobrecedora y hasta peligrosa, sino complementándolo con la mayor parte del significado de los vocablos comentados. Si se desea contestar con un cierto rigor a la pregunta inicial, forzosamente habrá que tener en cuenta las complejidades de la empresa en todas sus dimensiones, lo que en principio sólo es cuestión de sumar versus restar perspectivas hasta presentar el concepto de una manera más integrada.

La primera operación debería consistir en etiquetar de manera diferente la relación “finés conseguidos/medios empleados” que se ha llamado “eficiencia” con el objetivo de dejarla libre de su contenido actual. ¿Cómo se le podría llamar a esa acción que consigue un resultado buscado con poco coste, esfuerzo, etc., lo que en definitiva no sino un CONSUMO ENERGÉTICO?. En principio podría aceptarse la denominación de ECOLÓGICA en tanto que acción minimizadora de dicho consumo. Aunque sea provisionalmente, se podría adoptar el adjetivo de “ecológico” para aquel comportamiento empresarial que demuestre una adecuada relación Insumo/Consumo, o Salidas/Entradas. Representaría en definitiva la clásica relación “Output/Input” como rendimiento fundamental de la acción transformadora de toda empresa, en incluso de todo sistema social.

Una vez liberado el concepto de Eficiencia de la exclusividad de esta primera relación, se podría avanzar hacia una definición más compleja de Eficiencia Empresarial (EE) al tiempo que operacional y cuantitativa. Vía que debe comenzar por presentar de forma abreviada una concepción eminentemente sociológica del sistema empresarial como de nuevo exige el concepto de “bienestar social”. El cuadro...nos permitió contemplar los diferentes “ámbitos sociales” (Stakeholders) que configuran el complejo mundo de las relaciones empresariales. Como por otra parte, ya se presentó también el Patrón

Referencial de Valores (cuadro 1), el resultado integrado lo representa la matriz que cruzaría las expectativas de los ámbitos con la forzosa realización que la empresa ha de llevar a cabo para satisfacerlas, lo que da idea de los poderosos intereses que moldean la actividad empresarial y su dependencia funcional de dichos ámbitos, todos los cuales esperan obtener de la misma salarios, dividendos, productos o servicios, impuestos, etc., a veces como quien espera oxígeno para vivir. No puede negarse, guste o no, la centralidad de la empresa privada como supersostén económico de la sociedad moderna y de cuyos beneficios privados depende la estructura toda de la sociedad, incluso si se la considera desde las perspectivas más críticas y contraculturales.

Partiendo de estas bases conceptuales, habría que formular de nuevo la pregunta inicial pero de forma más generalizada y concreta: ¿Cuándo una empresa es eficiente?. En principio, y como se termina de argumentar, cuando resulte “Ecológica”, “Eficaz”, “Efectiva” e “Incremental” a un tiempo. Y no solo eso, sino que lo sea en relación a otras empresas comparables dentro de un entorno socioeconómico aceptablemente común. Y ello porque se admite que nada puede ser tachado de bueno/malo, alto/bajo, feo/hermoso, si no es en comparación con algún otro referente. Podría darse el caso de una empresa altamente ecológica, eficaz, efectiva e incremental, pero que resulte la menos ecológica, eficaz, efectiva e incremental de todas las empresas que puedan resultar comparables. De ahí que para avanzar un paso más en la presentación del nuevo concepto haya que añadir como mínimo otra nueva dimensión: la INTERNA/EXTERNA que de cuenta de los resultados de la empresa en comparación con las demás, las lógicamente comparables por supuesto.

Conocimiento no siempre fácil de adquirir pero cada día más posible, bastando con asomarse a Internet para obtener información de muchos, o de la mayor parte, de los datos necesarios para llevara a cabo estas evaluaciones.

El modelo conceptual de Eficiencia Empresarial (EE) respondería, pues, en principio a las seis proposiciones del cuadro 3.

- 
1. Una empresa es eficiente si, y sólo si, es ECOLOGICA (obtiene una deseable relación Insumo/Consumo)
  2. Una empresa es eficiente si, y sólo si, es EFICAZ (consigue lo previsto)
  3. Una empresa es eficiente si, y solo si, es EFECTIVA (sus resultados son aceptados por su ámbitos sociales).
  4. Una empresa es eficiente si, y sólo si, es INCREMENTAL (los resultados mejoran respecto al periodo anterior, es decir, si los positivos aumentan y los negativos disminuyen)
  5. Una empresa es eficiente si, y solo si, es RENTABLE (obtiene adecuados beneficios económicos), y
  6. Una empresa es eficiente, si y solo si, está ADAPTADA (presenta al menos iguales grados de ecología o relación básica entre “Salidas” y “Entradas” que el promedio de las empresas comparables del entorno).
- 

**Cuadro 3:** *Requisitos del concepto de Eficiencia empresarial*

Todo ello en base a la hipótesis de que el conjunto de los indicadores utilizados operacionaliza válidamente los modelos teóricos del Patrón Referencial de Valores y los Ambitos Sociales de la Empresa. Si así no fuera, habría que contestar su utilidad o proceder a su redefinición.

La formulación de un Índice de Eficiencia Empresarial (IEE) se presenta entonces en función de los siguientes índices:

1. DIMENSIÓN ECOLÓGICA (T)

Es la relación entre las SALIDAS (Y) y las ENTRADAS (X)

Por lo tanto  $T=Y/X$ ,

donde “Y” es el promedio de los porcentajes de mejora obtenidos sobre el periodo anterior en los indicadores de “Salida”, y “X” los porcentajes de mejora obtenidos durante el mismo periodo en el indicador de “Entrada”.

2. DIMENSIÓN “EFICACIA” (E)

Es la relación entre lo PREVISTO y lo REALIZADO.

Por lo tanto,

$$E=Tr/Tp$$

donde “Tr” es la dimensión ecológica real y “Tp” la dimensión ecológica prevista

3. DIMENSIÓN “EFECTIVIDAD” (Ef)

Es la relación entre lo SUBJETIVO y lo OBJETIVO”

Por lo tanto,

$$Ef=Y(S)/Y(O)$$

donde Y(S) son las Salidas tal como han sido percibidas por los ámbitos sociales e

Y(O) las Salidas realmente obtenidas.

4. DIMENSIÓN INCREMENTAL (I)

Es la relación entre lo ACTUAL y lo PASADO

Por lo tanto,

$$I=(I1+I2 +.....+In)/n$$

donde “I1, I2, etc., son los indicadores de “Salida”

5. DIMENSIÓN “ADAPTACIÓN” (A)

Es la relación entre la EMPRESA y su ENTORNO

Por lo tanto,

$$A=Tr/Te$$

donde “Tr” es la dimensión ecológica de la empresa y Te la dimensión ecológica al

calzada por el promedio de las empresas comparables del Entorno.

1. DIMENSIÓN “RENTABILIDAD” ®

Es la relación entre los beneficios brutos de la empresa (BBE) y el promedio de los beneficios brutos de las empresas del Entorno (BBe)

Por lo tanto,

$$R=BBE/BBe$$

donde “BBE” son los beneficios brutos de la empresa y “BBe” el promedio de .  
dichos beneficios alcanzado por el promedio de las empresas del Entorno.

Estas seis dimensiones permiten establecer dos índices previos de eficiencia: la organizacional (IEO) y la empresarial (IEE). La primera engloba aquellas dimensiones que son aplicables a cualquier tipo de organización aunque no sea empresarial. La segunda sin embargo es específica y responde únicamente a la naturaleza económica de la empresa.

Por lo tanto, el índice de eficiencia organizacional (IEO) será:

$$IEO=(T+E+Ef+I+A)/5$$

Mientras que el índice de Eficiencia Empresarial (IEE) vendrá dado por la integración de ambos índices:

$$IEE=(EO+R)/2$$

Los promedios calculados resultan aritméticamente correctos ya que todas las expresiones oscilan alrededor de “1”. En todos y cada uno de los casos, resultados >1 indican “alta eficiencia”, mientras que <1 indica “baja eficiencia”, interpretables siempre en función de cada dimensión examinada y del grado de distanciamiento respecto a “1”.

Con el fin de clarificar el contenido del concepto y de verificar su sencillez, se aplican dichas fórmulas a los datos del Cuadro de Mando Empresarial.

La única dificultad práctica para calcular estos índices en la vida real, reside en disponer de la información cuantitativa necesaria, lo que puede resultar no fácil sobre todo en relación con los datos del Entorno, pero este es uno de los desafíos que la sociedad de la información presenta a la empresa moderna.

## CONCLUSION

Debería haber quedado demostrado (acudiendo por supuesto a las referencias citadas) que hoy es perfectamente posible medir, comparar y explicar en términos cuantitativos el concepto de EFICIENCIA ORGANIZACIONAL en su sentido más amplio. En consecuencia, las ciencias sociales (Sociología y Ciencia Política) no vienen haciendo lo que podrían hacer en beneficio de las poblaciones por cuyas necesidades existen las correspondientes sociedades, así como ellas mismas como ciencias estudasas de sus estructuras, éxitos y fracasos. Por lo tanto, surgiría el derecho a sostener que dichas ciencias no cumplen con la obligación que los tiempos modernos (con sus disponibilidades informativas y técnicas) les exigen. El tiempo que se tarde en que los científicos sociales lleguen a tomar conciencia de esta nueva circunstancia, lo desconozco, pero todo parece indicar que llegará relativamente pronto.

## BIBLIOGRAFIA RELACIONADA

- Auer et al., "El trabajo estable, mejora la productividad?", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2005.
- Bauer et al. , "Social Indicators: a first Approximation", MIT Press, Cambridge, Mass., 1966
- Belcher, J.H., "Participación en los beneficios (Gain Sharing)", Granica, Barcelona, 1993
- Bertalanffy, L. "Théorie Générale des Systèmes", Paris, Dunod, 1973.
- Bosch O.J.H. et al. "Integrating Sacione and Management Throughh Collaborative Learning and Better Information Management", *Systems Research and Behavioral Science*, 20, 2003.
- Bijlsma-Frankena, K. & Costa A.M., "Understanding the Trust-Control Nexus", *International Sociology*, vol. 20, num.3, 2005.
- Bijlsma-Frankena, KM, "Dilemmas on Control in Managerial Perspectives on Success and Failure of Acquisitions Processes", *Jo. of Managerial Psychology* 19 (3), 2004.

- Bourdieu, P. "Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal", Anagrama, Barcelona, 2000.
- Brown, A. Et al. "Learning while working in the aerospace industry in England and Germany", Paper produced for the VETNET Symposium. (Documento extraído de Internet)
- Buckley, W., *Society as a Complex Adaptive System*", Aldine Publishers, C., 1968
- Campbell K.S. "On the Nature of Organizational Effectiveness, en P.S. Goodman & JM Pennings (Eds), "New Perspectives on Organizational Effectiveness", San Francisco, Jossey-Bass, 1977.
- Cao G. Et al. "Diversity Management in Organizational Change: Towards a Systemic Framework", *Systems Research and Behavioral Science*, 20, 2003.
- Car, E.H. et al., "Los derechos del hombre", Ed. Laia, Barcelona, 1973
- Costa A.C. "Work Team Trust and Effectiveness", *Personnel Review* 32(5), 2003
- Costa et al. "Trust Within Teams: The Relation with Performance Effectiveness", *Europ. J. of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 2001.
- Creed WED & Miles RE, "Trust in Organizations: A Conceptual Framework", in R. Kramer & TR Tayer, "Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research", London, Sage, 1996.
- Cuevas, J.M. "Las nuevas coordenadas empresariales. La visión de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)", en *Aedipe*, 2006 Pearson Educación, Madrid, 2005.
- Curcio, R., *La empresa total*", Editions Traf. De Sueños, Madrid, 2005
- Currall SC & Judge TH, "Measuring Trust between Organizational Boundary Role Persons", *Org. Behaviour and Human Decisions Process* 64(2), 1995.
- Cutrot, T., "L'entreprise neo-liberale, nouvelle utopie capitaliste?", Editions la decouverte, Paris, 1998
- Dewey J. "Search for the great community". In "The Public and its Problems", Dewey J. (Ed.) Swallow Press, Dender, CO, 1927
- Dalton R.D. & Kesner I.F. "Organizational Performance as an Antecedent of inside/outside Chief Executive Succession: An Empirical Assessment", *Academy of Management Journal*, 28, 1985.

- Diaz V. A. "Doctrina Social de la Iglesia y Neoliberalismo", USEC, Empresario Cristiano, num. 012,dic., 2005.
- Dirks, KT & Ferrin DL, "The Role of Trust in Organizational Settings", *Organization Science* 12(4), 2002.
- Earnets R., & Philips K., "Employee Participation in Enterprises", Estonian Employers' Confederation, Nov. 2005.
- Edwards R. Et al. "The Competing Values approach to Organizational Effectiveness",: A Tool for Agency Administrators", *Administration in Social Work*, 10,4, 1986
- Edvinsson L. y Malone M.S. "El capital intelectual", *Gestión* 2000, Barcelona, 1999
- Epstein J. & Birchard B., "La empresa honesta", Paidós, 1999.
- Espinosa, J.G. "Workers' participation in the ownership of enterprises". October, 2002.( Documento de trabajo extraído de Internet)
- Ferrater Mora, J., "Diccionario de Filosofía", Alianza Edit. , Madrid, 1980.
- Fidalgo, J.M., "¿Hacia donde van los sindicatos?. La visión de Comisiones Obreras", en Aedipe, "La dirección y el desarrollo de personas": un reto para el siglo XXI", 2006 Person Educacion, Madrid, 2005.
- Gambetta, D. Edi. "Trust: Making and Breaking Co-operative Relations", Oxford, Basil Blackwell, 1988.
- Garmendía, J.A. "Tres culturas: organización y recursos humanos", DEdit. ESIC, Madrid, 1994
- Goodman P.S., Atkín R.S. & Schoorman F.D., "On the Demise of Organizational Effectiveness Studies", en K.S. Cameron & D.A. Whetten, "Organizational Effectiveness: a comparison of multiples models", N.Y., Academic Press, 1983.
- Habermas, J. "The Analysis of International Welfare", in Midgley, J. "Social Welfare in Global Context", Sage Pub. 1996.
- Handy C.B. "Understanding Organizations", Penguin, 1993
- Hannan M.T. & Freemann J.H. "The Population Ecology of Organizations", *American Journal of Sociology*, 82, 1997.
- Horvath & Partners, "Dominar el cuadro de mando integral", *Gestión* 2000, Barcelona, 2003.
- Humphreys J. et al. "'Participations in Organizations", *Journal of Be-*

- havioral and Applied Management, vol. 7 num 2, 2006.
- Ivery J.M., "Collaborative Partnership: Factors influencing Participation", SSWR, Society for Social Work and Research, 2006.
- Janowicz M & Noordenhaven, N. "The Role of Trust in Interorganizational Learning in Joint Ventures", EURAN conference, Stockholm 8-11 May, 2002.
- Jenks, C.L., "The Well-Being of Social Systems", Systems Research and Behavioral Systems, 21,209-2004.
- Juan (evangelista), Nuevo Testamento, Sagrada Biblia, Editorial Herder, Barcelona, 1981
- Kalaidjieva M.A. & Swanson G.A., "Intelligence and Living Systems: A Decision-Making Perspective", Systems Research and Behavioral Sciences, 21, 2004.
- Kaplan R.S. y Norton D.P., "Cuadro de Mando Integral (The Balance Scorecard)", Gestión 20000, Barcelona, 1997
- Kaar van het R.H. "The Dutch system of enterprise-level workers' participation", SEEurope, Report, Nov. 2004 (Documento extraído de Internet).
- Kim Y.S. et al. "Structural Expansion and the cost of Global Isomorphism", International Sociology, vol. 17, num. 4, 2002.
- Kluckhohn C., "Los valores y las orientaciones de valor en la teoría de la acción", en Parsons, T. Y Shils, E, Teoría de la Acción Social, 1951.
- Kodama, M., "Strategy Community-based Theory of Firms: Case study of Dialectical Management at NNT DoCoMo", Systems Research and Behavioral Science, 21, 2004.
- Lasalle, J.M. "Ser liberal", ABC, 28.3.2005.
- Lipovestky, G. "El crepúsculo del deber", Anagrama, Barcelona, 1994
- Mahoney T.A., "Managerial Perceptions of Organizational Effectiveness", Administrative Science Quarterly, 14, 1977.
- Maritain, J., " Humanismo integral", Ed. Carlos Lohlé, B. Aires, 1966
- Morgan G. "Paradigms, metaphors and puzzle solving in organizational theory", Administrative Science Quarterly, 25, 1980.
- Morgan D. & Zeffane R. "Employee involvement, organizational change and trust in management", International J. of Human Resource Management, 2003. Taylor & Francis.

- Maslow, A., "Motivation and Personality", N.Y., Harper and Row, 1970.
- Mendelson H. y Ziegler, J., "Los 4 principios de la empresa inteligente", Deusto, Barcelona, 2004
- Miles R.H. "Macro organizational Behavior, Sta. Monica, CA, Goodyear Publ.Co., 1980
- Montero de Burgos, J.L. "Propiedad, empresa y sociedad", INAUDI, Madrid, 1990
- Montes, P. "El desorden neoliberal", Editorial Trotta, Madrid, 1999
- Morgan G. "Paradigms, metaphors, and puzzle solving in organizational theory", Administrative Science Quarterly, 25, 1980
- Morgan RM & Hunt SD, "The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing", Journal of Marketing 58, 1994.
- Mullins J. "Management and Organizational Behaviour", Pitman, London, 1996.
- Nussbaum M y Senn, A. "La calidad de vida", FCE, Mexico, 1996
- Nonaka I. & Takeuchi H, "The Knowledge-Creating Company", N.Y. Oxford Univ.Press, 1995
- Oliver AL, "On the Nexus and Organizations and Professions: Networking through Trust", Sociological Inquiry 67(2), 1997.
- Ouchi, W. "Théorie Z: faire face au défi japonais", Interditions, Paris, 1994
- Parhankangas A., et al. "Negotiated Order and Network Form Humanismo integral", Edi. Carlos Lohlé, B.Aires, 1966", Systems Research and Behavioral Science, 22, 2005.
- Parra-Luna, F. "Elementos para una teoría formal del sistema social", UCM, Madrid, 1983
- Parra-Luna, F. "El objeto olvidado de la Sociología", Papers, 55/56, 1998.
- Parra-Luna, F. "The Performance of Social Systems: Problems and Perspectives", Kluwer Academia/Plenum Publishers, N.York, 2001.
- Parra-Luna, F. "An Axiological Systems Theory: Some Basic Hypotheses", Systems Research and Behavioral Science, pag. 1-26, 2001.
- Parra-Luna, F. "A Score Card for Ethical Decision Making", Systems Research and Behavioral Science, 25, 249-270 (2008).

- Peters T. & Watermann R. "In search of excellence", Harper&Row, NY, 1982.
- Puig-Junoy y Dalmau E., "¿Qué sabemos acerca de la eficiencia de las organizaciones sanitarias en España?: una revisión de la literatura económica", XX Jornadas de Economía y Salud, Palma de Mallorca, 3-5 mayo, 2000.
- Richardson HA et al. "Does Decentralization Make a Difference for the Organization?. Journal of Management, vol. 28, n.2, 2002.
- Rothenberg S. "Knowledge Content and Worker Participation in Environmental Management at NUMMI". Journal of Management Studies, 2003, vol. 40, issue 7.
- Rus A. & Iglic H., "Trust, Governance and Performance", International Sociology, vol. 20, num. 3, 2005.
- Sartain L. y Finney M., "Recursos Humanos desde el corazón", Deusto, Bilbao, 2005.
- Seashore S.E. & Yuchtman, E. "Factorial Analysis of organizational performance", Administrative Science Quarterly, 12, 1967
- Semler, R., "Maverick", Century, Londres, 1993
- Senge, P. "The Fifth Discipline: the art and practice of the learning organization", Doubleday, N.Y., 1990
- Silberman M., "Inteligencia Interpersonal", Paidós Plural, Barcelona, 2001.
- Summers J. & Imán J. "Employee participation and company performance: a literature review", Findings, March 2005, Ref. 0125
- Surruga, J. "Gobierno de la empresa y eficiencia en organizaciones orientadas a los interesados: una aplicación a las cajas de ahorro y a las cooperativas de Mondragón", Tesis doctoral, U.A. de Barcelona, 2003.
- Sveiby, K.E., "La nueva riqueza de las empresas", Gestio 2000, Barcelona y Maxima, Paris, 2000.
- Swanson G.A. "Management Observation and Communication Theory and Organizational Information", Systems Research and Behavioral Science, 18, 2001
- Warren, L. "A Systemic Approach to Entrepreneurial Learning: An Exploration Using", Systems Research and Behavioral Science, , 21, 2004.

- Vergés J. “La eficiencia (productiva) y la relación “principal/agente” en el caso de las Eps”. Documento de trabajo, 2004.
- Wittmann W.W. & Hattruo K., “The Relationship between Performance in Dynamic Systems and Intelligence”, *Systems Research and Behavioral Science*, 21, 2004
- World Forum, “The Global Competitiveness Report” , N.Y. 2004 y 2005.
- Zufiaur, J.M. “Visión desde Europa de los escenarios cambiantes: por una flexibilidad negociada y sostenible”. En *Aedipe*, 2006 Pearson Educación, Madrid, 2005