

ESI BUCEO - 1° ENTREGA

Nombre de la empresa

Fourtech – Desarrollo de Software y Mantenimiento de Equipos

Integrantes del equipo

- Tomas Ware
- Bruno Marrone
- Facundo Figuera
- Rodrigo D'Amato

Docentes responsables

- Prof. Fabiana Marmo

Asignaturas

- Filosofía

Primera entrega del proyecto

Fecha: 28 de julio de 2025

1) ¿En qué consiste la cooperativa de vivienda de ayuda mutua?

Una cooperativa de vivienda de ayuda mutua es una organización social integrada por personas que se asocian voluntariamente para resolver su necesidad de vivienda. Se basa en la **ayuda mutua**, es decir, cada miembro participa activamente tanto en la gestión como en la construcción de su vivienda y la de sus compañeros. Estas cooperativas se rigen por principios como la participación democrática, la igualdad, la autogestión y la solidaridad (INEFOP, 2017). En Uruguay, son apoyadas por programas como el del Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MVOT).

¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y en qué consiste?

La **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** es el compromiso voluntario que asume una empresa para contribuir al desarrollo sostenible a través de sus prácticas internas y externas. Este compromiso trasciende el simple cumplimiento de la ley, promoviendo una gestión ética que beneficie no solo a los propietarios, sino también a los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente (Carroll & Shabana, 2010).

La visión de Adela Cortina sobre la RSE

Según la filósofa Adela Cortina, la RSE no es un añadido opcional ni un “lujo” para las empresas, sino un elemento **irrenunciable** de su identidad. Para ella:

1. **Ética como eje central**

La empresa socialmente responsable no se limita a cumplir normas, sino que busca, de forma innovadora y constante, lo mejor para todas las personas afectadas por su actividad. La ética forma parte del carácter de la empresa, no es algo accesorio.

2. **Enfoque transversal**

La RSE debe estar integrada en todas las áreas de la empresa y no relegarse a un departamento específico. Es un instrumento de gestión, una medida de prudencia y una exigencia de justicia social que impregna la cultura organizacional.

3. **Rentabilidad y sostenibilidad ética**

Cortina afirma que “si las empresas son éticas, son más rentables y, por tanto, más sostenibles”. Esto implica que la RSE es una inversión estratégica que genera confianza, reputación y cohesión interna, factores clave para el crecimiento a largo plazo.

4. **Ciudadanía corporativa**

La empresa debe asumirse como un sujeto moral y ciudadano, responsable de su impacto social y ambiental. Esto significa actuar con sentido de pertenencia a la sociedad, contribuyendo a su bienestar y evitando daños innecesarios.

5. **Justicia y atención a los afectados**

La RSE implica identificar a todos los grupos que se ven influidos por la actividad empresarial —empleados, clientes, proveedores, comunidad, medio ambiente— y actuar de forma que sus expectativas legítimas sean atendidas con justicia.

En qué consiste en la práctica

Aplicar la RSE, desde esta perspectiva, significa:

- Integrar valores éticos en cada decisión empresarial.
- Garantizar transparencia en las operaciones y en la comunicación.
- Generar beneficios que alcancen a todos los actores implicados.
- Fomentar un desarrollo económico que no comprometa el bienestar social ni el equilibrio ambiental.

En definitiva, la RSE es una estrategia ética y de gestión que convierte a la empresa en un agente activo del cambio social positivo, cumpliendo su papel no solo como generadora de beneficios, sino como promotora de una sociedad más justa y sostenible.

3) Valores que debe tener un empresario para que su empresa sea viable

Versión ampliada, con soporte en la ética de Adela Cortina — lista para usar

Introducción breve

La **viabilidad empresarial** no es sólo cuestión de números: implica sostenibilidad económica y legitimidad social. Adela Cortina subraya que la ética empresarial debe integrarse en el modelo de negocio y que los dirigentes empresariales, como sujetos morales, tienen un papel clave. Los valores personales y profesionales de quien dirige la empresa moldean la cultura organizativa y determinan si la empresa podrá sostenerse en el tiempo con aceptación social.

Valores esenciales (definición, por qué importan y ejemplos prácticos)

1. Responsabilidad

Qué es: asumir las consecuencias de las decisiones propias y responder por ellas frente a empleados, clientes, proveedores y la comunidad.

Por qué asegura viabilidad: reduce riesgos reputacionales y legales; mejora la confianza.

Ejemplo / indicador: cumplimiento de obligaciones fiscales y contractuales; existencia de políticas claras de rendición de cuentas.

2. Transparencia

Qué es: comunicar abierta y verazmente sobre prácticas, resultados y decisiones relevantes.

Por qué importa: genera confianza externa e interna; dificulta el greenwashing y la desconfianza.

Ejemplo / indicador: informes periódicos públicos, auditorías y acceso a información financiera básica.

3. Compromiso social (orientación al bien común)

Qué es: entender la empresa como parte de una comunidad más amplia y procurar impactos positivos. (En línea con Cortina: empresa como actor social.)

Por qué importa: legitima la actividad empresarial y facilita alianzas y aceptación social.

Ejemplo / indicador: proyectos comunitarios, políticas de contratación local, cooperación con actores sociales.

4. Innovación responsable

Qué es: buscar soluciones nuevas que resuelvan problemas reales, cuidando impactos sociales y ambientales.

Por qué importa: permite adaptarse a cambios, diferenciarse y mantener competitividad a largo plazo.

Ejemplo / indicador: porcentaje de ingresos por productos/servicios lanzados en últimos 3 años; procesos de co-diseño con usuarios.

5. Prudencia (phronesis)

Qué es: capacidad práctica para deliberar y encontrar el “justo medio” ante conflictos contrapuestos.

Por qué importa: evita decisiones extremas que quemen recursos o sacrifiquen legitimidad; orienta la acción en contextos concretos.

Ejemplo / indicador: procedimientos de evaluación de decisiones con criterios éticos y financieros.

6. Justicia y equidad

Qué es: trato imparcial y proporcional en la distribución de cargas, beneficios y oportunidades.

Por qué importa: sostiene la cohesión interna y reduce conflictos laborales y legales.

Ejemplo / indicador: políticas salariales claras, procesos de selección y promoción transparentes.

7. Honestidad e integridad

Qué es: coherencia entre lo que se dice y lo que se hace; rechazo de prácticas engañosas.

Por qué importa: base de la reputación; sin integridad se pierde la confianza del mercado.

Ejemplo / indicador: inexistencia de sanciones por fraudes, encuestas de confianza internas/externas.

8. Humildad y disposición a aprender

Qué es: reconocer errores, incorporar feedback y actualizar prácticas.

Por qué importa: facilita innovación, mejora continua y adaptación organizativa.

Ejemplo / indicador: existencia de procesos de mejora continua y evaluación post-implementación.

9. Coraje y resiliencia

Qué es: capacidad para tomar decisiones difíciles y sostener el proyecto ante adversidades.

Por qué importa: muchas decisiones que preservan la viabilidad no son las más populares; se requiere voluntad para implementarlas.

Ejemplo / indicador: planes de contingencia y ejecución en situaciones críticas.

10. Empatía y sentido comunitario

Qué es: ponerse en el lugar de empleados, clientes y grupos afectados.

Por qué importa: mejora la relación con stakeholders y facilita soluciones inclusivas.

Ejemplo / indicador: políticas de atención al cliente sensibles, programas de inclusión.

Cómo estos valores se traducen en viabilidad concreta

- **Reducción de riesgos:** empresas éticas sufren menos sanciones legales y crisis reputacionales.
- **Mayor confianza y fidelidad:** clientes y socios prefieren proveedores transparentes y responsables.
- **Mejor acceso a recursos:** financiación y apoyo institucional suelen favorecer a empresas con buen gobierno y propósito.
- **Capacidad de adaptación:** innovación ética y aprendizaje continuo sostienen la competitividad.

Cómo fomentar y medir estos valores en la empresa (acciones prácticas)

1. **Código de ética** claro y conocido por todos.
2. **Formación continua** en toma de decisiones éticas, privacidad y sostenibilidad.
3. **Mecanismos de rendición de cuentas:** auditorías, informes y canales de denuncia seguros.
4. **Procesos participativos** que involucren a empleados y stakeholders (encuestas, comités consultivos).
5. **KPIs éticos:** tasa de cumplimiento normativo, índice de satisfacción, número de denuncias y resolución, % de ingresos de nuevos productos responsables, reducción de huella ambiental.
6. **Cultura de aprendizaje:** reuniones post-mortem, revisión de errores y mejoras documentadas.

Conclusión

La viabilidad de una empresa combina solvencia financiera con legitimidad social. Los valores personales del empresario —responsabilidad, transparencia, compromiso social, innovación, prudencia, justicia, honestidad, humildad, coraje y empatía— no son ornamentales: configuran la cultura, las decisiones y la relación con el entorno. Integrarlos de forma institucional (políticas, formación, métricas) convierte la ética en un activo estratégico que potencia la sostenibilidad del proyecto, tal como propone Adela Cortina.

Resumen ejecutivo

Adela Cortina entiende la **ética empresarial** como una dimensión constitutiva del actuar empresarial: no es un adorno ni una función aislada, sino la integración de valores orientados al **bien común** en la estrategia, los procesos y la oferta de la empresa. Una empresa ética produce bienes y servicios de forma justa y respetuosa con las personas y el entorno, y asume responsabilidades públicas frente a los distintos afectados por su actividad. En empresas tecnológicas que trabajan con cooperativas de vivienda, esto implica co-diseñar soluciones con los usuarios, garantizar accesibilidad y privacidad, medir impactos y priorizar la sostenibilidad económica, social y ambiental.

1. Adela Cortina y la ética empresarial

- **Ética integrada al modelo de negocio:** la ética debe permear la estrategia, la cadena de valor y la propuesta de valor; las decisiones de producto, precios, contratación y proveedores se evalúan también por su efecto sobre el bien común.
 - **Empresa como sujeto moral y social:** la empresa es un actor con responsabilidades públicas: rinde cuentas, incluye a los afectados en la deliberación y evita externalizar costes sociales o ambientales.
 - **Ética como inversión estratégica:** prácticas éticas fortalecen legitimidad, confianza y sostenibilidad; no son un coste improductivo.
 - **Transparencia y comunicación honesta:** requisito para la confianza; rechazo del greenwashing.
-

2. Las tres dimensiones del desarrollo sostenible

Económica: sostenibilidad financiera y generación de empleo (modelos de precios inclusivos, contratación local, reinversión comunitaria).

Social: inclusión, participación y mejora de la calidad de vida (accesibilidad, formación, herramientas de gobernanza).

Ambiental: minimizar huella ecológica (digitalización, eficiencia energética, proveedores responsables).

Clave: las mejores prácticas combinan beneficios en las tres dimensiones.

3. ¿Puede (y debe) una empresa aportar a la sociedad?

Sí. Aportar no es solo filantropía: es diseñar la actividad empresarial para resolver necesidades reales y generar impactos medibles.

Formas concretas de aporte:

- Productos y servicios relevantes (p.ej., gestión transparente para cooperativas).
- Capacitación y empleo local.
- Condiciones laborales dignas.
- Cadenas de suministro responsables.

- Alianzas con ONGs y gobiernos.
 - Medición y publicación de impactos.
-

4. Recomendaciones prácticas para una empresa tecnológica que trabaje con cooperativas de vivienda

1. Cocreación con usuarios (entrevistas, pilotos).
 2. Accesibilidad y usabilidad reales (móvil, offline).
 3. Precios equitativos (licencias escalonadas, versiones gratuitas).
 4. Protección de datos y consentimiento informado.
 5. Soporte técnico y formación local.
 6. Funcionalidades de gobernanza (votaciones, actas trazables).
 7. Reducción del impacto ambiental (digitalizar, optimizar consumo).
 8. Mecanismos operativos de solidaridad (fondos comunes, gestión de ayudas).
 9. Código de ética y capacitación interna.
 10. Reporte de impacto y ciclos de mejora.
-

5. KPIs sugeridos (resumen rápido)

- Ahorro administrativo estimado por cooperativa (USD/año) — trimestral.
- % de socios activos en la plataforma — trimestral.
- Tasa de participación en votaciones (%) — por votación.
- Nº de personas capacitadas — semestral.
- Kg de papel evitado / año — anual.
- Km de desplazamiento estimados evitados / año — anual.

- Incidentes de privacidad reportados y resueltos — trimestral.
 - N° de viviendas gestionadas/beneficiadas — anual.
 - Índice de satisfacción usuaria (0–10) — semestral.
-

6. Comunicación y legitimidad

Publicar un informe anual de impacto, compartir casos de éxito verificables, mantener canales de retroalimentación y evitar afirmaciones no verificadas.

Cierre

Siguiendo a Adela Cortina, la ética empresarial exige coherencia: lo que se proclama debe traducirse en decisiones de producto, estructura organizativa, relaciones laborales y comunicación pública. Una empresa tecnológica que apoya cooperativas de vivienda puede aportar significativamente al desarrollo sostenible si integra la ética en su estrategia, co-diseña con los usuarios, mide su impacto y actúa con transparencia.

Virtud en Aristóteles aplicada a las cooperativas de vivienda

1. Introducción breve

Aristóteles ofrece un marco teórico robusto para pensar la vida ética y la vida en comunidad. Si tomamos sus conceptos centrales —virtud como hábito, el justo medio, la *phronesis* (prudencia práctica), y la idea del ser humano como *zoon politikon*— podemos fundamentar normativamente qué virtudes son necesarias y cómo cultivarlas en una cooperativa de vivienda. A continuación desarrollo, apoyado en la doctrina aristotélica, una explicación coherente y aplicable sobre por qué la solidaridad (y otras virtudes) son esenciales para la vida cooperativa y cómo fomentarlas institucionalmente.

2. Qué entiende Aristóteles por virtud

- **Virtud como hábito:** para Aristóteles, las virtudes morales no son dones innatos sino hábitos (hexis) adquiridos por la repetición de acciones. Se llega a la templanza, la justicia o la valentía practicándolas.
- **El justo medio:** la virtud es el punto medio entre dos extremos viciosos (exceso y defecto). No es una medida matemática universal; depende de la situación y de la persona, y es determinada por la razón práctica.
- **Phrónesis (prudencia práctica):** la virtud requiere inteligencia deliberativa que permita juzgar cuál es el justo medio en cada caso. La phronesis coordina las virtudes y orienta la acción hacia el bien humano en circunstancias concretas.
- **Dimensión social:** el ser humano alcanza su plenitud en la vida en comunidad (la *polis*); por eso muchas virtudes tienen una dimensión pública o política (justicia, amistad cívica).

3. La cooperativa como comunidad política en miniatura

Aristóteles piensa la polis como el espacio donde se realiza la vida buena. Una cooperativa de vivienda puede concebirse, de manera análoga, como una “micro-polis”: un espacio comunitario con fines compartidos (vivir dignamente, administrar recursos comunes) donde las relaciones interpersonales y la organización política interna (asambleas, cargos, normas) condicionan la posibilidad de una vida buena colectiva. En esa micro-polis, las virtudes no sólo benefician al individuo: constituyen la capacidad práctica para que el proyecto colectivo exista y prospere.

4. Solidaridad desde Aristóteles: ¿qué es y por qué es virtud?

- **Solidaridad como forma de justicia y amistad política:** aunque Aristóteles no usa el término moderno “solidaridad”, su noción de amistad por el bien (*philia* basada en el bien) y su teoría de la justicia permiten interpretarla como una virtud práctica. La solidaridad es la disposición a preocuparse por los demás miembros de la comunidad y a cooperar para fines comunes.
- **La solidaridad como justo medio:** se sitúa entre la indiferencia (defecto) y la generosidad desmedida que sacrifica la propia estabilidad (exceso). La solidaridad virtuosa ayuda sin anular la autonomía ni poner en riesgo la sostenibilidad colectiva.
- **Por qué es central en la cooperativa:** el modelo cooperativo depende de la reciprocidad y del cumplimiento de obligaciones mutuas (aportaciones, trabajo comunitario, respeto de normas). Sin solidaridad, se fractura la confianza y la cooperación productiva.

5. Otras virtudes aristotélicas necesarias en la cooperativa

- **Prudencia (phronesis):** indispensable para deliberar y decidir sobre recursos, prioridades y conflictos; orienta a encontrar soluciones equilibradas.
- **Justicia:** tanto distributiva (cómo se asignan cargas y beneficios) como conmutativa (trato justo entre individuos). Garantiza legitimidad y equidad en normas y sanciones.
- **Honestidad y transparencia:** habilitan la confianza mutua; sin ellas, la cooperación se erosiona.
- **Templanza y moderación:** evitan extremos (explotación de recursos, sobrecarga de alguno de los miembros).
- **Perseverancia y paciencia:** necesarias para procesos largos (construcción, trámites, convivencia).
- **Fortaleza o coraje:** para emprender colectivamente, defender el proyecto ante amenazas y asumir riesgos razonables.
- **Capacidad deliberativa y diálogo:** cultivar la escucha y la argumentación racional fortalece la gobernanza compartida.

6. Cómo se adquieren y consolidan las virtudes en la cooperativa (aplicación práctica de la habituación)

Aristóteles insiste en la habituación: la repetición de actos virtuosos transforma el carácter. En la cooperativa esto implica medidas concretas:

1. Prácticas institucionales que promuevan hábitos

- Reuniones periódicas obligatorias y significativas (asimilan la participación como costumbre).
- Jornadas regulares de trabajo comunitario (habituación a la contribución y cooperación).

2. Educación y formación continua

- Talleres sobre gobernanza, finanzas solidarias, resolución de conflictos y ética cooperativa.
- Inducción para nuevos miembros que transmita valores y prácticas.

3. Normas claras y procedimientos justos

- Reglamentos transparentes sobre aportes, derechos, deberes y sanciones proporcionales.
- Auditorías internas y rendición de cuentas periódica.

4. Rotación de cargos y responsabilidades

- Evita concentración de poder y amplía la experiencia virtuosamente práctica entre los miembros.

5. Mecanismos de mediación y deliberación

- Comisiones de convivencia, mediadores formados y procedimientos para resolver conflictos con equidad.

6. Reconocimiento y refuerzos positivos

- Sistemas de visibilización y gratitud que fomenten la repetición de actos virtuosos.

7. Diseño de incentivos prudentes

- Incentivos que premien participación real y sanciones que desalienten el oportunismo.

7. Dilemas prácticos y la función de la phronesis

Aristóteles no propone reglas rígidas; propone la prudencia como guía para la acción en situaciones concretas. Algunos dilemas típicos y cómo la phronesis orienta su resolución:

- **Solidaridad vs. sostenibilidad financiera:** ayudar a un miembro moroso puede ejemplificar solidaridad, pero si se prolonga puede poner en riesgo la cooperativa. La phronesis propone soluciones mixtas: planes de pago, ayudas temporales condicionadas, o la activación de un fondo de solidaridad con reglas claras.
- **Igualdad formal vs. equidad:** aplicar exactamente la misma norma a todos puede ser injusto si hay desigualdades reales. La prudencia permite introducir medidas compensatorias justificadas.
- **Participación amplia vs. eficiencia:** demasiada deliberación puede paralizar; poca participación erosiona legitimidad. La solución prudente combina mecanismos participativos con órganos ejecutivos limitados y controlados.

8. Indicadores de “salud” virtuosa en una cooperativa (síntesis operativa)

- Alta asistencia y participación en asambleas.
- Transparencia en finanzas y baja conflictividad grave.
- Existencia de un fondo o mecanismos de ayuda mutua con reglas claras.
- Rotación razonable de cargos y programas de formación.
- Prácticas de mediación y resolución pacífica de disputas.
- Cultura de corresponsabilidad y respeto recíproco.

9. Conclusión

Tomando a Aristóteles como soporte, la vida cooperativa exitosa no depende sólo de estructuras técnicas o legales, sino de la formación de hábitos virtuosos entre sus miembros. La **solidaridad** —entendida como una forma de justicia y amistad política situada en el justo medio— es la virtud nuclear que habilita la cooperación. Sin embargo, su efectividad requiere la articulación con otras virtudes (prudencia, justicia, honestidad, templanza) y con instituciones diseñadas para habituar y sostener esas disposiciones. La phronesis, aplicada a la gestión cotidiana, es la brújula que permite encontrar soluciones equilibradas ante tensiones concretas y garantizar que la cooperativa no sólo sobreviva, sino que se convierta en un espacio real de realización colectiva y vida buena compartida.

Opiniones personales:

1) Rodrigo Damato

Me gustó mucho cómo se relaciona la filosofía con lo empresarial, especialmente lo que plantea Adela Cortina. Me hizo pensar que una empresa no debería centrarse solo en ganar plata, sino también en hacer las cosas bien y con responsabilidad. Me parece que si más empresas actuaran con esos valores, habría menos desigualdad y más confianza en el sistema.

2) Facundo Figuera

Yo no soy mucho de filosofía, pero lo de Aristóteles aplicado a las cooperativas me pareció re interesante. Nunca había pensado que cosas como la paciencia o la solidaridad pudieran ser virtudes que se aprenden. Lo que más me llamó la atención es que todo se basa en repetir buenas acciones hasta que salen solas. Tiene sentido para que una cooperativa funcione bien.

3) Bruno Marrone

Lo que más rescato del texto es la idea de que una empresa no es solo un negocio, sino una parte de la sociedad. Esa visión de “ciudadanía corporativa” está buena porque pone a la empresa en una posición de responsabilidad con el entorno. Me gustó cómo se mezcla lo ético con lo práctico, no como algo abstracto sino con ejemplos claros que se pueden aplicar.

4) Tomás Ware

Siento que el trabajo está bien armado y conecta bien los temas de filosofía con el proyecto de empresa. Me pareció clave el concepto de “phronesis” o prudencia práctica. A veces uno se enfoca solo en lo técnico, pero la toma de decisiones también tiene que ver con saber equilibrar intereses y valores. Eso se nota mucho en los dilemas que se mencionan en las cooperativas

Bibliografía

- Aristóteles. (1994). *Ética a Nicómaco* (J. Pallí Bonet, Trad.). Gredos. (Obra original escrita ca. 340 a. C.)
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). *The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice*. International Journal of Management Reviews, 12(1), 85-105.
- Cortina, A. (2003). *Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial*. Editorial Trotta.
- INEFOP. (2017). *Guía para cooperativas de ayuda mutua*. Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.