

**LA NOCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SUS
PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN LA CONSTRUCCIÓN EN MEDELLÍN Y
BOGOTÁ: UNA MIRADA DESDE LA CONDICIÓN LABORAL DEL
TRABAJADOR DEL SECTOR**

LUIS FERNANDO BOTERO BOTERO

**Trabajo de grado para optar el título de Magister en Ciencias de la
Administración**

**Director
IVÁN DARÍO TORO JARAMILLO
Doctor en Filosofía**

**UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
Medellín
2010**

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Medellín, ___ de _____ de _____

La diferencia entre lo que hacemos y lo que podríamos hacer sería suficiente para resolver la mayoría de los males que aquejan el mundo

Mahatma Ghandi

CONTENIDO

	INTRODUCCIÓN	8
1	El contacto con el sector de la construcción y las inquietudes que originan la pregunta de investigación	13
1.1	La preocupación por la situación del trabajador del sector de la construcción en Colombia	14
1.2	La noción de la Responsabilidad Social Empresarial del gremio de la construcción en Colombia	20
1.3	Objetivos del proyecto de investigación	28
2	Marco de referencia	30
2.1	Un rastreo del concepto de RSE en los comienzos de la economía	33
2.2	Robert Owen y los socialistas utópicos como propuesta de reestructuración radical de la sociedad	38
2.3	El asistencialismo y la filantropía de comienzos del siglo XX	44
2.4	Oliver Sheldon y su esfuerzo por conjugar la ética del management y la utilidad de la empresa	46
2.5	Inicio y desarrollo de la discusión académica sobre la RSE	48
2.6	La teoría de los stakeholders, como marco referencial para el concepto de RSE	60
2.7	La ciudadanía corporativa	63

2.8	Business ethics	65
2.9	La inteligencia social de las organizaciones	68
2.10	Socioeconomía	74
2.11	La Doctrina Social de la Iglesia (DSI) y la RSE	78
2.11.1	La <i>Rerum Novarum</i> y el nacimiento de la sociedad industrial del siglo XIX	82
2.11.2	<i>Quadragesimo Anno</i> , encíclica de Pio XI sobre la justicia social	83
2.11.3	<i>Meter et Magistra</i> y la sensibilización social	85
2.11.4	El Concilio Vaticano II y la <i>Gaudium et spes</i> , como adaptación de la iglesia a nuestro tiempo	87
2,11,5	<i>Popularum Progressio</i> , encíclica posconciliar de Pablo VI, sobre el desarrollo de los pueblos	90
2.11.6	<i>Laborem Exercens</i> , encíclica de Juan Pablo II, dedicada al trabajo	91
2.11.7	<i>Caritate in veritate</i> , encíclica del Papa Benedicto XVI	93
2.12	La Iglesia como antecedente de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia	96
2.13	La industrialización en Colombia de comienzos del siglo XX : la ética del ingeniero de la Escuela de Minas y la moral del trabajador fabril	99
2.14	La RSE en Colombia desde la segunda mitad del siglo XX	109
2.15	El proceso de normalización sobre RSE en Colombia	114

2.16	La evolución del concepto de RSE y su relación con el sector de la construcción en Colombia.	118
3	Memoria metodológica	120
3.1	El proyecto de investigación enmarcado en el enfoque cualitativo	120
3.2	La memoria metodológica de la investigación	122
3.3	El trabajo de campo: enfrentando la realidad que se pretende estudiar	123
3.4	Diferentes momentos del proceso investigativo cualitativo. Primera fase de exploración	126
3.5	Técnicas de registro de la información y la fase de focalización	145
4	Análisis de la información y hallazgos del trabajo de campo	146
4.1	Sistematización de la información	146
4.2	Profundización como tercera fase del proceso investigativo	153
4.3	Hallazgos de la investigación desde la interpretación del análisis de la información.	155
5	La RSE en una empresa ética, más que el cumplimiento de lo legal y de las acciones asistencialistas y filantrópicas.	161
5.1	Características de la empresa normal basada en el paradigma economicista	169
5.2	La empresa ética	170
	FUENTES DE CONSULTA	173

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de grado pretende investigar la noción que sobre Responsabilidad Social Empresarial¹ ha desarrollado el empresario de la construcción en Colombia, y las prácticas empresariales derivadas del mismo, que puedan afectar la condición laboral² del trabajador de la construcción en las ciudades de Medellín y Bogotá. Un sector que no debería ser ajeno al debate actual, ya que es de vital importancia para el desarrollo económico y social, por sus impactos en la generación de empleo y su efecto dinamizador en actividades económicas conexas.

El debate sobre los alcances de la RSE no es nuevo, ya que desde mediados del siglo XX se encuentra abundante producción académica sobre el tema y los primeros antecedentes para abordar la temática desde la academia datan de comienzos del siglo pasado. Sin embargo, aunque por diferentes medios, algunas entidades nacionales e internacionales han pretendido hacer abundante divulgación sobre la RSE, en la actualidad no existe unidad de criterio en cuanto a su definición. Mucho menos delimitación del alcance que se tiene en el conjunto de la sociedad y cada uno de los grupos sociales que afectan el ejercicio empresarial o son afectados por éste.

¹ A partir de este momento en el trabajo, RSE

² Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se denominan **condiciones de trabajo o condiciones laborales** a las características de realización de las tareas que abarcan tres aspectos diferenciados: las condiciones medioambientales en torno al trabajo, las condiciones físicas en las que se realiza el trabajo y las condiciones organizativas que rigen en la empresa donde se trabaja. Todos estos factores podrían ser causa de posibles alteraciones en la salud y riesgos profesionales, tanto en el aspecto físico y psíquico como en el social o emocional de los trabajadores en general, cualquiera que sea su ocupación y la categoría profesional que tengan. Mejorar las condiciones laborales en el mundo es uno de los objetivos de la OIT. El salario, el limitar el trabajo excesivo, garantizando la existencia de periodos de descanso y recuperación, el mejorar las condiciones medioambientales del trabajo, el aumento de las condiciones seguras del trabajo, son pilares básicos de dicho objetivo

Históricamente el debate se ha centrado entre dos posiciones: la primera, que sigue aún los conceptos emitidos por Milton Friedman (1970), vigoroso promotor de los principios del neoliberalismo y quien, al igual que los economistas neoclásicos, impulsó la separación entre los negocios y la sociedad, al colocarlos en compartimentos diferentes. Este economista negó la necesidad del concepto de RSE, censurándolo como una “doctrina subversiva” (Clarkson, 1995, 103).

Al respecto, Friedman (1970, 1) dijo: “Los empresarios que creen que la empresa tiene una conciencia social y toman en serio sus responsabilidades de generar empleo, eliminar la discriminación y evitar la contaminación, predicán el socialismo puro.” De igual modo, planteó que la solución de los problemas sociales atañe directamente a los gobiernos, pues si el empresario lo hace, actuaría de manera irresponsable, al repartir menor cantidad de utilidades a los accionistas:

“Pocas tendencias podrían minar de una forma tan compleja los mismos fundamentos de nuestra sociedad libre como el hecho de que los responsables de las empresas acepten una responsabilidad social en vez de intentar obtener los mayores beneficios posibles para sus accionistas.”

Las apreciaciones de este mentor neoliberal acusan una visión que privilegia el bienestar privado de los accionistas de la empresa (*stockholders*) sobre el bien común (*stakeholders*), en una acelerada carrera tras la búsqueda del beneficio económico y su maximización en el corto plazo, característica identificada como común, en los empresarios abordados en el trabajo de campo de esta investigación, con consecuencias negativas para la condición laboral del empleado del sector de la construcción en Colombia.

La segunda, de otros autores los cuales sustentan que la empresa se encuentra inmersa en la sociedad y, como tal, adquiere ciertas obligaciones con ésta y no sólo con sus accionistas, pues no sería su único objetivo la

maximización del beneficio económico. Al respecto, Schvarstein (2003, 51) plantea que “una organización es socialmente responsable cuando instituye un conjunto de prácticas obligatorias y voluntarias, orientadas a promover la satisfacción de las necesidades sociales de sus integrantes y de los miembros de su comunidad.”

Para Cortina (1996, 53), por su parte, el concepto de empresa ha evolucionado últimamente, desde “entenderla como el terreno de hombres sin escrúpulos, movidos exclusivamente por el afán de lucro, a considerarla como una institución socioeconómica que tiene una seria responsabilidad moral con la sociedad, es decir, con los consumidores, accionistas, empleados y proveedores.”

En suma, se manifiestan claramente dos posiciones encontradas en torno al tema: la de aquellos que siguen el discurso neoliberal y privilegian el interés individual por encima de los asuntos sociales, y su antagónica que promulga la necesidad de reconocer a la empresa sus responsabilidades en la satisfacción del bien común. Para los primeros, el ser humano es tratado “como recurso que debe ser optimizado y un costo que debe ser minimizado o eliminado” (Muñoz, 2006 10), desnaturalizando el trabajo tornándolo su condición en inestabilidad, tercerización (outsourcing) y temporalidad, generando en algunos empresarios prácticas deshumanizantes de gestión, caracterizadas por “el desconocimiento de toda responsabilidad social diferente a la optimización de utilidades para los propietarios como criterio único de gestión” (Muñoz, 2006: 10).

No obstante, dicho modelo neoliberal y monetarista ha sido acogido casi mayoritariamente por las empresas y los gobiernos de turno, afortunadamente existen posiciones que se apartan de las prácticas calificadas por Muñoz (2006) como de “desresponsabilidad social” al cuestionar desde la filosofía y las ciencias sociales, los fundamentos acogidos por la Administración y los administradores y que parecerían ir en contravía a la construcción de una sociedad incluyente y equitativa. Por esta razón y apartándose de los objetivos únicos del mejoramiento

de la productividad y la rentabilidad, diversos autores optan por una visión humanista con fuertes raíces éticas en el manejo de los negocios y que pretende corregir los vicios del modelo neoliberal.

Es desde esta última visión que el autor de este trabajo concibe la RSE, y que permitió mediante el contacto con los diferentes cursos de la maestría en ciencias de la administración, partir de una inquietud ética, madurarla y formular un proyecto de investigación con una postura asumida de antemano y fundamentada en el conocimiento de las empresas, los empresarios y empleados del sector de la construcción en Colombia, a través de la experiencia adquirida en años de ejercicio profesional.

Se constituye, entonces, en objetivo de este trabajo, comprender la noción que sobre RSE tiene el empresario del sector de la construcción en Colombia y cómo las prácticas empresariales derivadas del mismo, afectan la condición laboral del trabajador del sector.

Los hallazgos del proyecto son resultado de un proceso de investigación con un enfoque cualitativo, desarrollado a partir de lecturas y la búsqueda de información sobre la evolución del concepto de RSE a través del tiempo y del trabajo de campo, donde fue posible obtener los comentarios y percepciones de dos diferentes grupos de actores sociales relacionados directamente con el problema de investigación en estudio: los empresarios, quienes desde su noción de RSE realizan prácticas empresariales relacionadas con el tema y los trabajadores (profesionales y obreros), para quienes dichas acciones pueden llegar a afectar su condición laboral. El camino recorrido durante la investigación, permitió conocer diferentes enfoques de autores que con sus planteamientos asumen posturas normalmente antagónicas respecto a la RSE, en un aparente dilema donde los negocios y la ética nunca se juntan; visión asumida por algunos empresarios de la construcción, que privilegian el logro acelerado del beneficio económico y su maximización, sobre cualquier otra consideración, desconociendo

la necesidad del bienestar de sus trabajadores. En contraste, otros empresarios del sector reconocen la necesidad de identificar los grupos de interés y plantean acciones a favor de ellos; sin embargo, los resultados de las mismas se encuentran subordinados al logro del beneficio económico a favor de los accionistas de la empresa.

El informe de trabajo de grado se ha estructurado en diferentes capítulos. El primero muestra como el contacto y el consecuente conocimiento del sector de la construcción y su problemática por parte del investigador, genera la inquietud que se convierte en pregunta que formula el problema de investigación. En un segundo apartado se desarrolla el marco de referencia alrededor de diferentes posturas en torno al concepto de RSE, necesarias para preparar desde lo teórico al investigador para el trabajo de campo con actores sociales representantes del sector. Hacen parte de esta sección del trabajo, los primeros enfoques de la economía clásica, las primeras acciones asistencialistas y filantrópicas surgidas en la revolución industrial y el debate académico del siglo XX con dos posiciones antagónicas. Por supuesto, no podría faltar el pronunciamiento de la Iglesia que a través de su Doctrina Social plantea su posición en temas económicos y sociales, proponiendo algunas acciones en la búsqueda de la justicia social. Se incluye también en este apartado la evolución del concepto en Colombia, con los antecedentes de las acciones filantrópicas y paternalistas de la Iglesia y los primeros empresarios, provenientes casi en su mayoría de las aulas de la Escuela de Minas en Medellín, reconociendo una intachable moral secular y una extrema racionalidad producto de las enseñanzas del naciente *scientific management* que acompañadas del código moral de la Iglesia, utilizado como dispositivo moral en las nacientes organizaciones, brindaron a los empresarios un grupo de obreros comprometidos con su trabajo, los cuales encontraron en su día a día en la fábrica un ideal de vida.

En el siguiente capítulo, se presenta la memoria metodológica, que describe los conceptos teóricos y prácticos tenidos en cuenta como preparación al abordaje

del trabajo de campo, y su posterior ejecución, con la ayuda de algunas técnicas de la investigación cualitativa, como la entrevista semiestructurada y la observación no participante. Desde su subjetividad y apoyado en el marco de referencia, el autor analiza la abundante información obtenida en el trabajo de campo, mostrando los hallazgos que permiten responder a la pregunta fundamental de investigación.

Finalmente, a manera de conclusión y teniendo en cuenta los diferentes conceptos que sobre RSE han sido aportados desde diferentes visiones, y considerando los hallazgos del trabajo de campo con empresarios, obreros y profesionales del sector de la construcción en Colombia, se busca construir una posición argumentada sobre la responsabilidad de las empresas, donde la finalidad de su existencia no sea sólo el resultado económico, sino la consideración de dimensiones adicionales, de tal forma que pueda hablarse de una “empresa ética”, que aporte a una sociedad incluyente y menos inequitativa.

Para la realización de este trabajo, es necesario agradecer en primera instancia a la Universidad EAFIT que permitió el tiempo y el espacio requerido para adelantar el estudio de la maestría en ciencias de la administración, que se ve culminada con la presentación de este trabajo de grado. Igualmente al asesor, Doctor Iván Darío Toro Jaramillo quien con sus valiosos comentarios e infinita paciencia logró dar la orientación necesaria durante todo el proceso. Por último, a los empresarios, obreros y profesionales de la construcción en Colombia que permitieron al investigador, a través de un dialogo abierto y sincero, adelantar el trabajo de campo, fundamental para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

1. El contacto con el sector de la construcción y las inquietudes que originan la pregunta de investigación

Las inquietudes éticas acompañan al ser humano a lo largo de toda su vida. Sin embargo, en algunas oportunidades se requieren de situaciones que las hagan aflorar con todo su énfasis y se constituyan en impulso vital que permita su pública declaración.

Suficientes años de ejercicio profesional en la construcción, sucedidos por un periodo similar en la academia, siempre en relación directa con sus empresas, empresarios y empleados, han permitido al investigador un conocimiento de la realidad del sector. Realidad que considerada desde su subjetividad, se desarrolla bajo exigentes condiciones que afectan aspectos personales del profesional de la construcción.

Para el obrero, la situación no es mejor. Largas y extenuantes jornadas de trabajo donde el permanente riesgo, las pobres condiciones locativas, la continúa inestabilidad y los bajos salarios, entre otros, ponen de manifiesto las difíciles condiciones laborales que enfrenta.

Para profundizar lo anterior y como un acercamiento al problema de investigación, se presenta un diagnóstico sobre la situación del trabajador de la construcción en Colombia, dictamen que conducirá a la explicación del objetivo y las preguntas que permitieron el desarrollo del presente trabajo de investigación.

1.1 La preocupación por la situación del trabajador del sector de la construcción en Colombia

La construcción es un sector industrial dinámico e influyente en el crecimiento económico de cada país, por tres razones fundamentales. Primero, porque contribuye significativamente al incremento del producto interno bruto; segundo, interactúa con otras industrias impulsando la actividad económica, y, tercero, utiliza de manera intensiva mano de obra no calificada, lo que permite impactar positivamente en las tasas de empleo (Petrovic- Lazarevic, 2008, 2). Por tal razón, la construcción genera efectos positivos o negativos en el mercado laboral y eso puede traducirse en mejores o peores condiciones y calidad de vida de las personas, las empresas y la sociedad en general.

Por ser una actividad productiva netamente orientada a la ejecución de proyectos,³ el sector tiene una visión cortoplacista, por lo cual demanda, como resultado fundamental de desempeño, una rápida rotación del capital invertido, con maximización del beneficio económico. Se convierte, así, en el perfecto escenario para la implantación y seguimiento del modelo económico neoliberal.

Este sector ha tenido una importante dinámica en Colombia durante los últimos años. Reflejo de ello es el mejor comportamiento en 2006 y 2007, en cuanto a resultados de la década. En efecto, durante esos dos periodos, la contribución de la construcción al PIB nacional fue del 6,2% (Camacol, 2008e) y su dinámica fue tal que su crecimiento anual nacional alcanzó la cifra mayor con tasas del 14%, superando otros sectores como la industria, el transporte y el comercio.

Sin embargo, y como contraste a esta excelente evolución de la actividad, el sector se caracteriza por utilizar de manera intensiva mano de obra de baja calificación y escolaridad, con condiciones de trabajo muy precarias, en la mayoría de los casos. A pesar de las declaraciones sobre RSE por parte del gremio de la

³ Para el PMI (Project Management Institute), un proyecto es un esfuerzo temporal que se realiza con el objetivo de crear un producto o servicio único.

construcción en Colombia, expresadas en la misión de CAMACOL y de los esfuerzos realizados por algunas empresas y empresarios en el país, en general siguen siendo iniciativas aisladas y escasas los efectos positivos sobre la condición laboral de sus empleados.

Recientemente se realizó un estudio sobre las características y condiciones del trabajador de la construcción en Bogotá,⁴ ciudad que por su volumen de producción en construcción, representa casi el 50% de la actividad edificadora en el país. El estudio identifica, los principales actores que participan del proceso de construcción y los clasifica en dos grandes grupos: los ejecutores de los proyectos, divididos en administrativos y operativos, de acuerdo con la siguiente clasificación:

Cuadro 1. Estructura de cargos en proyectos del sector de la construcción en Colombia..

PERSONAL ADMINISTRATIVO	Director, Residente	Profesional encargado del desarrollo de la obra, con funciones de planificación y control técnico y administrativo	
PERSONAL LOGISTICO	Almacenista	Organización y control de patios, bodegas y almacén de obra	
	Vigilante	Seguridad en la obra	
PERSONAL OPERATIVO	Maestro	Inspector de obra	
	Contramaestro (Maestro segundo)	Inspector de obra	
	Oficial	Oficial 2	Trazador, herrero, mampostero, enchapador, operario de maquinaria,
		Oficial 1	
Ayudante	Ayudante 2 (avanzado,	Auxiliar de cualquier especialidad	

⁴ El estudio de caracterización demográfica y socioeconómica del trabajador de la construcción en Bogotá y municipios aledaño, fue realizado por el Centro de Tecnologías para la Construcción y la Madera del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con el apoyo de Camacol Cundinamarca y Bogotá, con el objetivo de identificar las características demográficas y socioeconómicas del obrero en Bogotá y municipios aledaños (Chía, Facatativá, Madrid y Mosquera), para conocer de forma más precisa, sus condiciones de vida, sus necesidades y analizar la relación de estas con las particularidades de la actividad de la construcción (CAMACOL, 2008: 7).

		entendido)	
		Ayudante 1 (raso o básico)	

Fuente: Elaboración propia

Un segundo grupo, el de los empleadores, puede a su vez subdividirse en empresas constructoras, empresas temporales y contratistas independientes. De acuerdo con el SENA (1999), una firma constructora es una organización que se conforma para el emprendimiento, ejecución y comercialización de proyectos. Estos son únicos e irrepetibles, lo que configura empresas diferentes, máxime cuando se emprenden dos o más proyectos simultáneamente.

Los contratistas independientes, definidos por el artículo 3 del Decreto 3351/ 65, son personas naturales o jurídicas que mediante un contrato civil o mercantil, se comprometen a cambio de determinada remuneración o precio, a realizar una o varias obras o a prestar un servicio a favor de una persona natural o jurídica con quien contrate, asumiendo los riesgos propios de la función ejercida a su cargo y con la autonomía técnica y administrativa. Para cumplir con sus obligaciones, recurren a contratar personal, al que normalmente remunerar por un valor pactado en la ejecución de ciertas actividades, constituyéndose entonces la figura de la subcontratación, ampliamente aceptada y utilizada en el país.

Las empresas de servicios temporales contratan la prestación de servicios con terceros para colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades específicas.

Para la ejecución de proyectos de construcción en Colombia se emplean cualquiera de las anteriores modalidades o la combinación de éstas, siendo ampliamente utilizada y predominando sobre las otras la utilización de contratistas independientes (61.9%), aunque recientemente ha aumentado la prestación de servicios por parte de empresas temporales (5.8%). La utilización de personal

vinculado directamente a las empresas de construcción para adelantar los proyectos (32.3%), ha disminuido, si se compara con décadas pasadas.

En el estudio de CAMACOL y el SENA se señaló que el 78,3% de los obreros pertenecen a los estratos 1 y 2, los más bajos en la escala nacional. El estudio reflejó también que las actividades de construcción son realizadas, en su mayoría (53%), por personas jóvenes, menores de 35 años. En cuanto a su procedencia, el estudio reveló que sólo el 28.8% de los obreros provienen de Bogotá y la gran mayoría, el 71.2% provienen de otros departamentos que han decidido migrar hacia la capital buscando trabajo para mejorar su condición de vida.

En cuanto a condiciones educativas, el estudio ratificó que el sector utiliza de manera intensiva mano de obra de baja escolaridad. En efecto, pese a que un 95.5% de los obreros manifestaron saber leer y escribir, el 43.4% cuenta con el nivel educativo del grado primaria y el 77.5% no concluyó su secundaria.

La modalidad de contratación predominante en el sector es la de la obra ejecutada (82.2%), condición que influye notablemente en el empleo del sector, ya que la oferta de trabajo está condicionada al número de proyectos en ejecución y teniendo en cuenta los sucesivos espacios recesivos de actividad, el trabajador de la construcción enfrenta normalmente tiempos muertos entre obras, o inactividad, en algunos casos por largos periodos de tiempo.

Dadas las condiciones del sector, la estabilidad laboral es otro de los aspectos importantes para destacar en los resultados del estudio realizado por el SENA y CAMACOL. Como consecuencia de que la mayoría de trabajadores son contratados por obra ejecutada, a lo largo de un año permanecen inactivos esperando que nuevamente sean solicitados. De los trabajadores vinculados por un contratista independiente, sólo el 57% trabajó los últimos 12 meses y el 33% lo hizo entre 8 y 10 meses.

En cuanto a la seguridad social, el estudio mostró que las condiciones laborales del trabajador de la construcción están en relación con los contratantes, siendo los obreros vinculados directamente a las empresas constructoras, los que tienen mejores condiciones, seguidos por los contratados por empresas temporales. Desafortunadamente para el sector, las peores condiciones las enfrentan aquellos trabajadores de contratistas independientes, que son la mayoría (61.9%).

Dentro de las recomendaciones finales, resultado del mencionado estudio, se propone adelantar estrategias que beneficien el mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los obreros. Entre ellas se menciona la oferta de capacitación para el obrero, el desarrollo de esquemas de prevención de riesgos, propiciar el desarrollo de actividades extra laborales que permitan la integración familiar del trabajador, dadas las limitadas opciones de utilización del tiempo libre. Igualmente, procurar eliminar las diferencias existentes entre los trabajadores vinculados directamente con las empresas con quienes son trabajadores de contratistas independientes y que se constituyen en la mayoría del grupo de trabajadores de la construcción en el país.

En el contexto descrito anteriormente, el trabajador de la construcción en Colombia se enfrenta a una situación desfavorable en múltiples aspectos, lo cual influye directamente en su bienestar y calidad de vida dentro y fuera de las obras. Algunas de esas condiciones desfavorables son las siguientes:

- a) Inestabilidad en su puesto de trabajo. Debido a la alta utilización de la figura de la subcontratación⁵ y por la naturaleza temporal de los proyectos.

⁵ En la construcción, la figura de la subcontratación está definida por la legislación laboral como Simple Intermediario (Artículo 35 CST). Se consideran como simples intermediarios, a pesar de que aparezcan como empresarios independientes las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de labores en las cuales utilizan locales,

- b) Inseguridad industrial y de salud ocupacional, que hacen riesgosa la actividad de mano de obra. Si se tiene en cuenta que el sector emplea aproximadamente el 5% de la población económicamente activa (PEA), que el impacto de la accidentalidad en el sector es del 18% y que la informalidad es de aproximadamente el 30% de la mano de obra empleada (Castiblanco, 2004), puede concluirse que el gremio es uno de los que más exponen a sus empleados a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ésta situación tiende a agravarse si se considera que sólo el 23% de los trabajadores así contratados, se encuentran vinculados al sistema nacional de riesgos profesionales.
- c) Bajos ingresos. Según la encuesta de hogares del Dane, el 22% de los trabajadores de la construcción recibe ingresos inferiores al mínimo, el 40% percibe más de un salario mínimo y el restante 38% devenga más de 1,5 SMLMV.
- d) Insuficiente grado de escolaridad. Comparado con trabajadores de otros sectores, sitúa al obrero de la construcción en desventaja, pues ocupa el último nivel educativo entre las nueve principales ramas de la actividad económica (Echeverri, Barón, Castiblanco 2006).
- e) Influencia de episodios recesivos y competencia agresiva. En 1995 se inició la peor crisis que el sector haya enfrentado en el país, hasta alcanzar el pico más bajo con una contracción de la actividad del 27% en 2000. Dicha situación llevó a la quiebra a un importante número de empresas constructoras. Sin embargo, desde el 2000, el panorama ha venido cambiando considerablemente para el sector, a tal punto que en 2006 tuvo la mayor bonanza de la última década. Sin embargo, como los empresarios reconocen que la actividad es cíclica, las organizaciones del sector son reacias a adquirir mayores compromisos laborales que los absolutamente indispensables, dada la volatilidad de la

equipos, maquinaria, herramientas u otros elementos de un patrono específico, para beneficio de éste y en actividades inherentes o conexas entre sí.

actividad; se agudiza bastante, así, por tanto, la inestabilidad de sus empleados.

Conocedores de la situación y conscientes de la responsabilidad con sus trabajadores, algunos empresarios de la construcción en Colombia, agrupados en su gremio, han mostrado su preocupación sobre el tema declarando su compromiso con la responsabilidad social.

1.2 La noción de la RSE del gremio de la construcción en Colombia

El gremio que agrupa las empresas constructoras en Colombia, la Cámara colombiana de la construcción Camacol (2008e), declaró su compromiso con la RSE, como muestra de su preocupación por la situación del trabajador vinculado a esta actividad. Así lo expresa la misión de la entidad:

Representar los intereses y fomentar el desarrollo y la responsabilidad social y ambiental de las empresas, entidades y personas vinculadas a la cadena de valor de la construcción de edificaciones e infraestructura urbana en Colombia, mediante una gestión enfocada al conocimiento.

Para 2009, la entidad renovó su misión y visión con proyección a 2014, estableciendo una agenda estratégica para los próximos 5 años:

Misión. Representar y articular la Cadena de Valor de la Construcción, e impulsar su desarrollo competitivo y el progreso de Colombia

Visión. Liderar el desarrollo urbano responsable y sostenible, la disminución del déficit de vivienda y la proyección del Sector hacia nuevas oportunidades y mercados. (2009).

La agenda estratégica identificó siete temas, con los cuales los constructores agrupados en el gremio nacional plantean dar respuesta a los retos y amenazas que enfrentan en la actualidad.⁶ Si se observan los planteamientos del gremio de los dos últimos años, se identifica que en el 2008 la RSE era componente del discurso del gremio constructor, mediante la declaración expresa en la misión. Un año después, dicho compromiso desaparece en la promulgación de la estrategia de desarrollo hasta el 2014. No obstante la ausencia de dicha declaración, directivos del gremio enuncian continuar apoyando los proyectos de RSE que desde las diferentes regionales se vienen adelantando.

La estructura del gremio se compone de 14 regionales⁷ algunas de las cuales desarrollan programas de RSE con cobertura a la cadena de valor de la construcción en las ciudades o departamentos dentro de su alcance.

⁶ Siete temas fueron definidos en la agenda del sector a 2014 como estratégicos: 1. Competitividad. Para lograr avances en este frente será indispensable trabajar en temas como la capacitación laboral y empresarial, propiciar actividades de investigación y desarrollo e impulsar proyectos para aumentar la competitividad y la industrialización de la cadena de valor de la construcción. 2. Globalización. Un mundo globalizado implica trabajar en temas como la inteligencia de mercados para identificar nuevas oportunidades de negocio y establecer alianzas para optimizar costos y estimular la sana competencia. 3. Acción gremial que gestione el plan estratégico; que ejerza liderazgo en la formación de opinión; que fortalezca la capacidad de análisis y producción de información; que establezca alianzas internacionales; que promueva la participación activa y el compromiso firme de los empresarios del sector. 4. Trabajo articulado con autoridades nacionales, regionales y locales con el fin de participar en la formulación de la política pública que se traduzca en desarrollo y oportunidades para el sector. 5. Acceso a financiación - Análisis de riesgo. Identificar e impulsar fuentes alternativas y diferenciadas de financiación y promover alternativas para mitigar el riesgo crediticio. 6. Desarrollo urbano y suelo. Es sustancial desarrollar y utilizar instrumentos de articulación entre el sector privado y los municipios para promover una normativa de desarrollo urbano y planes de renovación urbana. 7. Entorno Ambiental. Es necesario trabajar en la definición e implementación de una política ambiental que armonice desarrollo y conservación. Se busca impulsar la construcción sostenible (Camacol, 2009). Igualmente y de acuerdo con la agenda estratégica del sector, se identificaron cinco áreas de trabajo, claves para desarrollar los proyectos planteados en los retos identificados, cada una de ellas con objetivos y proyectos estratégicos. Dichas áreas son: competitividad, productos y servicios, responsabilidad social ambiental, articulación de actores, información y análisis estratégico,

⁷ Las regionales de Camacol en Colombia son: Camacol Antioquia, Camacol Bogotá y Cundinamarca, Camacol Boyacá y Casanare, Camacol Caldas, Camacol Caribe, Camacol Bolívar, Seccional Cúcuta y Norte de Santander, Camacol Huila, Camacol Nariño, Camacol Risaralda, Camacol Santander, Camacol Tolima, Camacol Valle, Seccional Villavicencio,

La regional Camacol Antioquia, segunda en número de afiliados en el país, considera la RSE como “la contribución activa y voluntaria de las empresas al mejoramiento social, económico y ambiental; es una forma de evitar o mitigar el impacto que el ejercicio de cualquier actividad económica genera al entorno en el que se desarrolla” (2009).

Partiendo de esta premisa, Camacol Antioquia consciente de su responsabilidad social como gremio, diseñó e implementó una serie de programas tendientes a mejorar la calidad de vida de las personas, a mejorar el desempeño de sus funciones y la optimización de los procesos. Los programas contemplados por la seccional Antioquia son:

- *Premio Camacol Antioquia a la Responsabilidad Social Empresarial*, cuya finalidad es identificar, exaltar y compartir experiencias de empresas con cultura empresarial responsable, reconociendo a aquellas que impacten positivamente a la comunidad. Mediante convocatoria, Camacol Antioquia solicita la postulación de aquellas empresas o entidades que apliquen en algunas de las categorías establecidas.⁸

⁸ El premio Camacol Antioquia a la RSE, se ha estructurado en diferentes categorías: **a) Mejor programa de gestión por la comunidad:** Esta categoría exalta los proyectos relacionados con asistencia y sustento a las comunidades vulnerables, en busca de un progreso sostenible en su calidad de vida. Se apreciarán las iniciativas que atiendan una problemática social específica de cada comunidad y que generen posibilidades de desarrollo humano integral, en áreas tales como Recreación, Educación, Salud, Nutrición y obras de desarrollo entre otras. **b) Mejores experiencias ambientales:** Esta categoría evaluará las empresas que, por la naturaleza de su actividad, tienen un impacto sobre el medio ambiente en donde operan y en consecuencia, han desarrollado políticas, programas y proyectos para minimizar el impacto que puedan ocasionar con su actividad, o busquen recuperar las zonas que ya han sido afectadas o intervenidas. En esta categoría se tendrán en cuenta las iniciativas empresariales que tengan como objetivo la preservación y el desarrollo sostenible de los recursos naturales con una visión innovadora sobre las necesidades futuras. **c) Mejores prácticas de gestión socio laboral con las personas que integran la organización.** La categoría de Gestión Socio laboral comprende las prácticas desarrolladas al interior de la organización y que buscan mejorar la calidad de vida de las personas que la integran y/o sus familias (bienestar laboral, educación, salud, recreación, etc.), se valorarán prácticas que promuevan un estilo de vida saludable entre los trabajadores, que busquen elevar y dignificar su nivel de vida así como el compromiso más allá de la obligación legal en materia de seguridad industrial. (2009)

- *Programa obras escuela, cero analfabetismo en la construcción*, que busca mediante la capacitación que las personas del sector, independiente de la edad o la condición social, logren una formación integral que los beneficie, consiguiendo una vida más digna y con mayores oportunidades de crecimiento. Los estudiantes son clasificados en tres niveles (nivel 1, grados 0, 1 y 2 de primaria, nivel 2, grado 3 de primaria, nivel 3, grados 4 y 5 de primaria), después de un examen de diagnóstico. Las empresas participantes del programa, se comprometen a dotar un aula de clase en la obra o empresa y a designar un coordinador que conjuntamente con Camacol garanticen la eficacia del programa.
- *Construyamos una Navidad diferente*, que consiste en la adopción que hizo Camacol del barrio Vallejuelos, habitado por desplazados, para canalizar donaciones de algunos recursos como mercados, kits escolares, implementos de hogar y juguetes, en los meses de diciembre y enero en beneficio de los más desprotegidos. Camacol se encarga de convocar a las empresas que hacen sus donaciones en efectivo o especie, las cuales reciben el certificado de donación, con beneficio tributario.
- *Celebración del día del trabajador de la construcción y de la familia*, es un espacio que el gremio brinda a los trabajadores y sus familias, para el disfrute de un día de sano esparcimiento. En los últimos años este evento se ha realizado en el Parque Juan Pablo II, en Medellín, con la presencia de más de 8.000 personas, entre familias, niños, abuelos y amigos. En este día se le entrega a cada niño un regalo, almuerzo, refrigerio, shows musicales, rifas y concursos, además de la posibilidad de participar en la rifa de una casa.

Por su parte, la regional Bogotá – Cundinamarca, con el mayor número de afiliados en el país, fue la primera regional que definió un programa de responsabilidad social con diferentes componentes. Para entenderlo, la regional decidió conformar un comité compuesto por empresarios gerentes de empresas constructoras e industriales y un banco. En dicho comité la tarea principal fue

decidir cómo se asume la RSE, planteando una serie de reflexiones sobre el tema, encontrando diversas concepciones en los empresarios, que van desde preocupaciones por lo ambiental, hasta enfoques asistencialistas. En la reflexión con los empresarios, se encontró que las empresas realizaban diferentes actividades, normalmente al interior de las mismas, como el apoyo a fundaciones sociales, regalos a los trabajadores o incluso, para ellos, el cumplimiento de la normativa y legislación laboral del país.

Como resultado de este proceso, se diseñó el programa “**Manos que construyen**”, que tiene como objetivo:

“Generar los mecanismos y alianzas que permitan contribuir al mejoramiento integral de la calidad de vida de los trabajadores de la construcción, logrando su integración a la cadena de valor, promoviendo el sentido de pertenencia con el sector y el compromiso con los resultados, calidad de los productos y eficiencia en los procesos” (2009).

El programa incluye diferentes acciones cuyo alcance considera los siguientes componentes: a) capacitación, con la cual promueve procesos educativos que brindan a los trabajadores competencias básicas, instrucción y especialización en el oficio superando la visión informal del mismo; b) fortalecimiento de las condiciones laborales; c) prevención de accidentalidad y seguridad industrial; d) promoción de facilidades para la adquisición de bienes y vivienda con el fin de incentivar el hábito del ahorro entre los trabajadores; e) fomento de valores, convivencia, familia y buen uso del tiempo libre, como impulso para el desarrollo de las relaciones personales, laborales, familiares y sociales armónicas; como complemento, se ofrecen servicios de recreación y deportivos para él y su familia (Camacol, 2008b).

En correspondencia con la difusión del programa mencionado, sus beneficios se traducen en generación de sentido de pertenencia, compromiso y

gratitud de los empleados con las empresas y proyectos; su identificación, también, con la misión y visión empresarial; captación de los mejores profesionales, para quienes una empresa responsable socialmente es un criterio de elección; mayor permanencia de los contratos laborales en la empresa y menores costos para la selección de personal; mejor imagen y reputación de la compañía; disminución en el número y tiempos de incapacidades; conciencia en los individuos por el cuidado de su entorno de trabajo y la seguridad tanto individual como colectiva; mayor calidad en el producto final que entregan los trabajadores capacitados; satisfacción de los clientes; mejor rendimiento en las diversas actividades (competitividad empresarial), y enriquecimiento del clima laboral (Camacol, 2008b).

Edificarte, otro de los componentes de los programas de RSE de la regional Bogotá Cundinamarca, reúne los aportes de los afiliados a la regional, y los de la Fundación corazón Verde para entregar a las viudas y huérfanos de la guerra en el país.

El programa incentiva a empresas del sector de la construcción a contribuir en la entrega de vivienda a las viudas y huérfanos de la Policía Nacional. La Fundación Corazón Verde aporta una suma igual a la que aporten los constructores o empresa que se vinculen al proyecto. Las empresas tienen como beneficio un certificado sobre el valor donado con el cual podrá deducir hasta el 125% en su base del impuesto de renta según la declaración de impuestos.

Otra de las recientes iniciativas de esta seccional en el marco de las prácticas de RSE del sector de la construcción, que buscan el desarrollo sostenible de la ciudad y de la región, ha sido la estrategia de hacer visible los buenos comportamientos e incentivar su implementación en todas las empresas del sector. Se suscribió en el 2009 el **Pacto de buenas prácticas para la**

movilidad y el espacio público para Bogotá⁹. El pacto es una iniciativa de autorregulación de los empresarios del sector de la construcción que busca masificar y destacar buenas prácticas orientadas a la movilidad y el espacio público, estableciendo sinergias entre los actores de la cadena de valor de la construcción, sectores sociales y organismos de vigilancia y control para contribuir a mejorar la movilidad de la ciudad.

En idéntico sentido, la regional Valle señala que su misión es “representar los intereses de los afiliados y de la cadena de valor de la construcción, fomentando su desarrollo en el marco de la responsabilidad social integral” (Camacol, 2008c). Al mismo tiempo, como parte de sus acciones, impulsa,

⁹ En el marco de la XLIII Asamblea Anual de Camacol Bogotá y Cundinamarca, realizada el 5 de marzo de 2009, los afiliados al gremio suscribieron un pacto de buenas prácticas en movilidad y utilización del espacio público en Bogotá, teniendo como testigos al alcalde Samuel Moreno Rojas y el Secretario de Movilidad, Fernando Álvarez. Hacen parte del pacto como **garante y regulador**, Camacol Bogotá & Cundinamarca que se compromete a incentivar el cumplimiento entre sus afiliados a través de campañas de divulgación del Pacto, de educación en buenas prácticas, así como evaluación y seguimiento del mismo; son **adherentes** las empresas afiliadas comprometidas con impulsar buenas prácticas al interior de las empresas, la difusión del pacto entre sus colaboradores y vecinos de las obras y la apertura de espacios de capacitación para el pacto y **testigos**, las autoridades distritales (Alcalde y Secretario de la Movilidad) que actúan como representantes de los intereses de la ciudadanía para darle mayor compromiso al cumplimiento del Pacto. De esta forma y en línea con su visión de responsabilidad social, Camacol Bogotá & Cundinamarca aporta de manera voluntaria una iniciativa de concertación público privada que apunta a mejorar las condiciones de movilidad de la ciudad. Se consideran como buenas prácticas de movilidad, las siguientes: 1. Planear y divulgar entre el personal de obra y los proveedores de materiales, alternativas y estrategias para el manejo temporal del tráfico. En este marco, se debe propender por garantizar la seguridad vial, minimizar la congestión vehicular, permitir el flujo de peatones y brindar seguridad a trabajadores, y usuarios de las vías, 2. Coordinar la llegada de vehículos proveedores de materiales y maquinaria pesada con rigurosidad para que no se acumulen alrededor de la obra, 3. Garantizar que la movilización de vehículos se realice dentro de los horarios permitidos, 4. Realizar un parqueo responsable en los casos que no se pueda ingresar a la obra, que permita ocupar exclusivamente una vía de la calle, cuando se realicen maniobras de cargue, descargue y en los periodos de espera de los vehículos. 5. Evitar la caída de residuos de materiales sobre la vía y andenes. De ocurrir recogerlos de manera inmediata, 6. Implementar mecanismos para que el cargue y descargue de materiales se desarrolle de la manera más rápida posible, 7. Propender por que los materiales y escombros se depositen dentro del predio de la construcción, 8. Cumplir todas las normas de seguridad establecidas para el transporte de materiales de construcción, por ejemplo, evitar la caída de materiales en la vía, cumplir los límites de velocidad establecidos en cada zona, entre otros, 9. Verificar que los vehículos que recojan los escombros de la obra cuente con los documentos exigidos por las autoridades, 10. En general, cumplir todas las normas de movilidad usuales para este tipo de obras (2009)

mediante eventos académicos, la difusión del Pacto Global y la norma ISO 26000, guía sobre responsabilidad social. Según la difusión realizada en su página Web, *“La Gestión Social que desarrolla Camacol Valle dirige sus acciones hacia prácticas de Responsabilidad Social, que involucran a los afiliados, logrando su vinculación voluntaria en el entorno social en el que desarrollan su actividad empresarial, apoyando el diseño de estrategias y mecanismos internos de gestión, que tienen en cuenta las dimensiones económica, social y ambiental, en un concepto amplio de la responsabilidad social integral”* (2009). De acuerdo con la anterior declaración, la regional desarrolló las siguientes actividades:

- *Juegos Deportivos de la Construcción*, evento deportivo que promueve a través de sus catorce disciplinas, la integración y el sano esparcimiento de los trabajadores del sector de la construcción y sus familias.
- *Biocasa, Encuentro Internacional de Hábitat Sostenible*, evento académico anual que promueve la reflexión interinstitucional y multidisciplinaria, fomentando la responsabilidad social para el disfrute de un ambiente sano en un hábitat sostenible, mejorando la calidad de vida en el ámbito local y regional, en un entorno globalizado. Está dirigido a empresarios, profesionales, estudiantes universitarios y comunidad en general.
- *Programa de Capacitación como Auxiliares de Construcción*, que capacita técnica y socialmente a población desplazada como Ayudantes de Construcción Tradicional y Sistemas Livianos, para ofrecer mano de obra calificada y vincularlos laboralmente al sector de la construcción en las empresas afiliadas a Camacol Valle.

Las seccionales Camacol, Boyacá, Caldas, Caribe, establecen como su misión: *“Representar los intereses y fomentar el desarrollo y la responsabilidad social y ambiental de las empresas, entidades y personas vinculadas a la cadena de valor de la construcción de edificaciones e infraestructura urbana en*

Colombia, mediante una gestión enfocada al conocimiento” (2009), definiendo como sus valores que aparecen en todas sus actuaciones, la ética, la responsabilidad, la solidaridad, la objetividad, la independencia, el respeto, la competitividad y la confianza. Como objetivos que conducen a realizar su misión, el gremio constructor en estas zonas del país declara: “Contribuir al fortalecimiento de las relaciones entre los actores de la cadena de valor en un marco de responsabilidad social y ambiental” (2009). Sin embargo, a diferencia de las dos anteriores regionales, no se hace difusión a programas o acciones concretas de responsabilidad social empresarial. Las restantes regionales del país, no tienen difusión de su plan estratégico, ni sus actividades a través de la Web.

Las anteriores declaraciones gremiales señalan que las acciones propuestas dentro de los conceptos de RSE del sector de la construcción, buscan como objetivo final el incremento de los resultados de los proyectos y el negocio, utilizando como medio, el mejoramiento de las condiciones de vida de los empleados, considerados éstos instrumentos para el logro de los fines económicos.

1.3 Objetivos del proyecto de investigación

Teniendo en cuenta los conceptos sobre RSE emitidos por el gremio, y por el conocimiento previo del sector por parte del investigador, debido a su relación directa con el mismo, se evidencia entonces su preocupación por las acciones empresariales realizadas en el sector de la construcción. Desde la preocupación por la situación laboral de los empleados del sector surgen las preguntas que conducen a desarrollar este proyecto de investigación.

De esta forma, este trabajo pretende responder algunos interrogantes planteados por el investigador: ¿qué noción de RSE tienen el empresario y el gremio de la construcción en Colombia?, ¿cuáles prácticas empresariales se

derivan de la noción de RSE en la construcción en Colombia? ¿Cómo es la condición laboral del empleado de la construcción del país?, y, finalmente ¿de qué manera influyen las prácticas empresariales del sector de la construcción en la condición laboral del empleado?

El trabajo tiene un claro objetivo de comprender la noción de RSE del empresario de la construcción en Colombia y cómo las prácticas empresariales derivadas de esta noción, pueden afectar la condición laboral del trabajador del sector.

Se constituyen como objetivos específicos de la investigación proyecto: a) abordar mediante entrevistas a los empresarios de la construcción en Colombia y representantes del gremio, para conocer su noción de RSE, b) conocer las prácticas empresariales del sector de la construcción, derivadas de la noción de RSE, c) explorar la situación laboral, más allá de lo legal, de profesionales y obreros del sector de la construcción en Colombia y d) identificar la relación entre las prácticas empresariales del sector y la condición laboral del empleado de la construcción.

2. Marco de referencia

De acuerdo con Toro y Parra (2006: 109), el marco de referencia establece los parámetros, delineamientos teóricos y prácticos que se utilizan de guía en una investigación. Su realización ayuda a estructurar el proyecto, pues brinda una serie de ideas, a partir de diferentes autores y disciplinas abordadas a lo largo del proceso de investigación. Es por eso que en la búsqueda de conceptos sobre RSE, el investigador entró en contacto con los planteamientos de diferentes autores que desde su visión ayudaron a comprender la realidad social motivo de estudio en la investigación.

La preocupación por la naturaleza de las prácticas empresariales y el impacto de sus resultados en la sociedad no es reciente; consecuentemente, pretender elaborar un recuento histórico sobre la evolución del concepto de RSE es tarea bastante ambiciosa. Por tal razón y en un intento por comprender el concepto, después de la búsqueda y lectura de abundante información relacionada con la noción de RSE, se propone el siguiente marco de referencia como un amplio corpus teórico que orientó al investigador ofreciéndole diferentes perspectivas en el tema.

Es sabido que la investigación cuantitativa responde a un modelo lineal de causa y efecto, donde la secuencia de diferentes pasos conduce a la culminación del proyecto en estudio. De manera diferente, en la investigación cualitativa, se realiza un proceso en un ir y venir constante entre lo teórico, lo práctico y la reflexión a partir de la subjetividad del investigador, sin perder de vista, el problema de investigación. Partiendo de este principio, la búsqueda de información acompañó al investigador en todos los momentos del proceso, desde la fase de formulación del proyecto hasta la estructuración del informe final.

Investigar sobre la noción de RSE y las prácticas empresariales en el sector de la construcción, para determinar cómo las acciones empresariales derivadas podrían afectar la condición laboral del trabajador del sector, exigió la construcción de un marco de referencia, elaborado a partir de numerosos enfoques que emergen desde la aparición del concepto de economía, la competencia y el libre mercado del mundo capitalista en el siglo XVIII, incluyendo las dos revoluciones industriales en Inglaterra y Estados Unidos, donde a pesar del creciente auge de la máquina de la producción y sus resultados económicos, se escucharon voces de algunos inconformes que clamaban por el mejoramiento de la condición laboral del trabajador de la época, y teniendo en cuenta las inquietudes actuales donde la preocupación por lo humano por encima de cualquier consideración racional económica, como aporte a la construcción de una sociedad más justa, gana un mayor espacio.

Este marco de referencia, tiene entonces la clara intención de abordar la evolución y diferentes aportes al concepto de RSE, de tal forma que el investigador pueda comprender el concepto y las prácticas de RSE en la construcción en Colombia, a partir de una reflexión desde lo teórico en conjunción con lo percibido a partir del dialogo directo con actores sociales, relacionados con el problema de investigación.

Antes de desplegar los diferentes conceptos, es necesario justificar su presentación en el marco de referencia. Inicialmente, se pretende rastrear en los orígenes de la economía como ciencia la noción de responsabilidad del empresario, pues es desde ese entonces que se habló de competencia, libre mercado y la justificación del lucro y la ganancia. Cobra validez el tema ya que se cita a Adam Smith como el precursor del pensamiento liberal económico, hoy evolucionado y conocido como neoliberalismo y que en opinión de algunos es el causante de grandes males en el mundo moderno, trayendo consigo entre otros el deterioro de la condición laboral con un gran aporte a la construcción de una sociedad inequitativa y excluyente.

La naciente revolución industrial del siglo XVIII con sus transformaciones económicas y sociales, llevaron a la explotación de la mano de obra planteando las más indignas condiciones laborales. Sin embargo, emergiendo del nuevo orden, los planteamientos y las prácticas empresariales de Robert Owen y los socialistas utópicos, pretendieron reestructurar radicalmente la sociedad. Cobra entonces un papel importante en el marco de referencia los diferentes logros alcanzados en la época para dignificar la condición de los trabajadores de las industrias de la época, logros que sobreviven en nuestros días en el mundo laboral. Es frecuente encontrar en la actualidad empresarios del sector de la construcción que incurren en prácticas asistencialistas y filantrópicas, planteadas inicialmente por Owen e identificadas por ellos mismos, como acciones de RSE.

Los finales del siglo XIX, y primeros años del siglo XX presentan el mundo bajo una visión predominantemente mecanicista. En los años del florecimiento de la industria y el afán de optimizar la producción, el ser humano es considerado como parte de la máquina de producir, desconociendo en él, en muchos casos, sus cualidades humanas. Por el conocimiento previo del sector, el investigador considera que esta visión de empresa es la adoptada actualmente por los empresarios del sector de la construcción. Sin embargo, el trabajo de campo permitirá ampliar este concepto. No obstante el predominio de la visión mecanicista, los llamados filósofos de la Administración, se apartaron de dichos principios y consideraron el lado humano de la producción. Por esta razón, hace parte también del marco de referencia los aportes de Oliver Sheldon, quien reconoció y privilegió el componente humano de la producción sobre los aspectos técnicos, en una época donde la visión mecanicista predominó, amparada en los nacientes conceptos de la administración científica, promovida por Taylor.

Desde las primeras décadas del siglo XX, ha sido abundante la producción académica sobre RSE, a partir de la cual algunos autores han elaborado artículos

con la intención de clasificar la gran cantidad de producción sobre su definición. Hace parte también del marco de referencia la discusión académica iniciada desde las primeras décadas del siglo XX y que aún no se agota.

Como se mencionó en la introducción, dos diferentes posiciones se encuentran en el debate actual. La inspirada en lo formulado por Friedman y su antagónica, que reflexiona sobre la necesidad de identificar a quienes son directamente afectados por las prácticas empresariales. Desde esta posición, el marco de referencia incluye también nuevos planteamientos surgidos a partir de la década de los noventa: la teoría de los *stakeholders*, la ciudadanía corporativa, la ética de los negocios (*Business ethics*) y la socioeconomía.

De igual forma, la Iglesia, con su Doctrina social, ha aportado a la construcción del concepto de RSE al ocuparse de los problemas sociales, políticos y económicos surgidos a partir del desarrollo industrial en los dos últimos siglos en medio de las relaciones sociales derivadas de la vida social organizada.

De esta forma, el recorrido por diferentes conceptos, opiniones y posiciones en torno al tema, ofrecen al investigador abundante teoría desde la cual puede construir su posición argumentada, teniendo también como referencia los sentimientos, emociones y percepciones de los actores sociales directamente relacionados con el problema de investigación y abordados en el trabajo de campo mediante diferentes técnicas, propias de la investigación cualitativa.

2.1 Un rastreo al concepto de RSE en los comienzos de la economía.

Considerado como el máximo representante de la economía clásica inglesa, Adam Smith en su obra *Ensayo sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones* (1776), describe el origen y funcionamiento del sistema económico. Pero es en su obra posterior, *Teoría de los sentimientos morales* (1759), donde

define diferentes sentimientos humanos, como la simpatía, el remordimiento, la justicia, componentes todos de la moralidad del hombre, ser que aunque por naturaleza se interesa fundamentalmente por sí mismo, requiere de la compañía de los otros para su subsistencia, situación que da origen a la convivencia, inicialmente con sus congéneres más afines y, posteriormente, en estados más desarrollados a la sociedad.

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

“Cuando aprobamos una personalidad o un acto, los sentimientos que expresamos se derivan según este sistema de cuatro fuentes: primero, simpatizamos con los motivos del agente; segundo, asumimos la gratitud de quienes han cosechado el beneficio de sus acciones; tercero, observamos que su conducta ha sido compatible con las reglas generales por las que suelen operar esas dos simpatías; y finalmente, cuando consideramos tales acciones como parte de un sistema de conducta que tiende a promover la felicidad del individuo o la sociedad, parecen derivar de esta utilidad una belleza no distinta a la que adscribimos a una máquina bien planeada” (Smith, A 1997: 568).

Desde el punto de vista emocional, el individuo formulado por Smith en su obra sobre la moral, no solamente siente y otorga simpatía por los demás, sino que al necesitar vivir en sociedad y requerir de los otros, precisa de la simpatía de otros seres humanos y de la mirada de sus semejantes a manera de espejo. Este espejo es la sociedad, con sus normas y reglas que establecen lo bueno y lo malo para el conjunto. Un ser que estuviera aislado carecería de este reflejo en el que pudiera observar lo que es, no sabría lo que es: "Pero al entrar en sociedad,

inmediatamente es provisto del espejo que antes le faltaba. Está desplegado en el semblante y la actitud de las personas que lo rodean, que siempre señalan cuándo comparten o rechazan sus sentimientos; allí es donde contempla por primera vez la propiedad o impropiedad de sus propias pasiones, la hermosura o fealdad de su mente” (Smith 1997: 228).

El espejo (sociedad) provee entonces al hombre, la imagen real de sí mismo, con la cual es posible que el individuo juzgue su conducta con los ojos de los demás. Es en este proceso cuando el ser humano presenta dos facetas diferentes: el yo que juzga y el yo cuya conducta está sometida a juicio. En el primer caso, se asume a un espectador imparcial racional que se proyecta para juzgar el comportamiento y las acciones de la persona juzgada. La justicia se forma cuando la simpatía, desprovista de imparcialidad no puede ser utilizada para juzgar las actuaciones de los individuos en sociedad. La sociedad se consolida con la aplicación de la justicia que brinda conceptos imparciales basados en normas y reglas de comportamientos aceptados por todos.

Perspicaz crítica a la disposición para admirar a ricos y poderosos y despreciar a los pobres y modestos, realiza el autor al considerar dicha práctica como la más extendida causa de corrupción de los sentimientos morales. Como consecuencia, el individuo tiende a conseguir y merecer la admiración de los demás, situación que presenta dos caminos diferentes para el logro de dicho objetivo. El primero, mediante el estudio y la práctica de la virtud,¹⁰ seguido por personalidades humildes y justas, que en concepto de Smith, constituye el grupo mayoritario de la humanidad, ratificando nuevamente en este punto su concepto sobre la “bondad” del ser humano. Por otro lado, la adquisición de riquezas, característica de seres codiciosos y ambiciosos se convierten en el aspecto más predominante de las sociedades corruptas.

¹⁰ Encuentro similar dicho planteamiento al Aristotélico quien proponía la formación para el buen ciudadano, el cual debía estar acompañado de las virtudes de la prudencia (buena dirección de la vida) y la sabiduría (conocimiento)

Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones, es quizá la obra más estudiada y difundida de Adam Smith, y es considerada por algunos como el primer libro moderno de economía. Publicada en 1776, sintetiza el pensamiento económico de la época. En esta obra, Smith plantea que el egoísmo de los diferentes sujetos que conforman la sociedad, constituye punto central para alcanzar el bienestar general, como lo expresa la ya clásica expresión del autor en su libro: “No es la benevolencia del carnicero, el cervecero o el panadero lo que nos procura nuestra cena, sino el cuidado que ponen ellos en su propio beneficio” (Smith, A 1983: 46).

Los conceptos de Smith surgen en el esplendor de la revolución industrial, caracterizada por grandes avances en la producción, la aparición de la burguesía, clase minoritaria, privilegiada y dominante y la clase obrera, representada por la mayoría de la población, desprotegida y carente de la mayoría de los derechos fundamentales del ser humano. Aunque en su obra *Teoría de los sentimientos morales*, que puede considerarse un libro sobre ética, se explora las conductas humanas, en *La Riqueza de las naciones* la tesis fundamental de Smith es reconocer que la clave del bienestar social radica en el crecimiento económico, por lo que algunos encuentran una contradicción conceptual en las obras de Smith.¹¹

Si se miran independientemente los planteamientos de Smith en las citas de sus dos obras, podría afirmarse que existe contradicción en los mismos. En el primer caso, la actuación egoísta, facilitadora del desarrollo y bienestar de la sociedad, y en el segundo la negación del egoísmo como generador de la acción humana.

¹¹ Al respecto, el economista norteamericano y premio Nobel de Economía de 2002, Vernon Smith, se refiere al tema presentando las “dos caras de Adam Smith” como la dicotomía resultante del egoísmo del hombre teniendo en cuenta que la naturaleza humana no es egoísta.

A pesar de que la idea de que el egoísmo de un individuo pueda beneficiar en su conjunto a la sociedad parezca descabellada, en el contexto de lo expuesto por Smith esta situación no se dará fielmente, ya que actuando en grupo (naturaleza del ser humano), se restringirán unos a otros al entrar en conflicto, lo que será solucionado por la justicia como institución imparcial y en este caso si prevalecerá el beneficio de la humanidad.

Es posible entonces, superada la aparente contradicción de Smith en sus obras, concluir que a pesar de la naturaleza egoísta del hombre, generadora de múltiples conflictos, la búsqueda del bienestar general permite unas relaciones armoniosas en los seres humanos en sociedad. Para conseguirlo, la justicia y sus normas juegan un papel primordial.

A pesar de ser considerado como el origen del pensamiento económico liberal, concepto que ha evolucionado hacia el neoliberalismo de nuestros días, muy criticado por muchos por sus resultados de iniquidad económica y social en el mundo moderno capitalista, su obra *Teoría de los sentimientos morales* es considerada como un tratado sobre la ética. El liberalismo en sus orígenes fue una doctrina moral, al preocuparse de lo social en la formulación de los elementos iniciales de la economía. Sus conceptos entonces pueden ser tenidos en cuenta para la actuación socialmente responsable de los empresarios modernos, que desarrollan su actividad económica en el mundo capitalista neoliberal.

2.2 Robert Owen y los socialistas utópicos como propuesta de reestructuración radical de la sociedad

En el esplendor de la revolución industrial, la propiedad y la gestión de las empresas estaban estrechamente unidas, de manera que los empresarios tenían una responsabilidad jurídica ilimitada por el capital aportado, aunque eran

básicamente irresponsables ante la sociedad por las consecuencias de sus actos. (Domínguez, 2008: 2). Tal vez el primero en apartarse de los lineamientos que establecía el capitalismo de la primera revolución industrial en Inglaterra fue Robert Owen, hijo de un humilde artesano quien se formó de manera autodidacta y alcanzó el éxito y prestigio como empresario en la industria algodonera. Owen, encontró efectos nocivos de la producción fabril sobre la condición de vida de los trabajadores, por lo cual se propuso desde su posición de empresario promover una serie de cambios para alcanzar una mejor sociedad.

Defendiendo el principio de la búsqueda de mayor felicidad para el mayor número de personas, promovió cambios en la legislación, como la reducción de las horas de trabajo y la prohibición del trabajo de menores.

A la par con sus intenciones reformadoras a la legislación, Owen empezó a modificar drásticamente las condiciones laborales de sus trabajadores. En el periodo comprendido entre 1797 y 1814 tuvo a su cargo como gerente a la más importante y grande fábrica textil de Gran Bretaña, con casi 2000 obreros, de los cuales 500 de ellos eran huérfanos menores de edad. Como estrategia para materializar sus convicciones en la fábrica, Owen convenció a algunos filántropos de ser sus socios para continuar con sus prácticas reformadoras sin limitaciones, convencido de la necesidad de implantar un régimen más humano en las fábricas para mejorar el carácter de los trabajadores y dignificar su condición laboral. En un principio tuvo muchas dificultades al ser recibido con recelo por sus trabajadores, sin embargo pronto ganó su confianza por una condición natural de liderazgo:

“Trataba de un modo tan natural a la gente que conocía que pronto gané su confianza, lo que me permitió aprovechar únicamente sus cualidades. Con frecuencia me sorprendió mucho descubrir la facilidad con que conseguía mis objetivos, en comparación con otros que habían recibido una educación muy superior a la mía. Este poder sobre los demás, del que yo no era consciente, produjo tales efectos sobre los trabajadores de la fábrica en los seis primeros

meses de mi gestión, que acabé ejerciendo sobre ellos la más absoluta influencia, y nadie podía comparárseles en Manchester ni en sus alrededores en cuanto a orden y disciplina; asimismo, su regularidad y sobriedad hacían de ellos un ejemplo inimitable” (R. Owen, 1858, citado por Gordon, 1993: 3). La rentabilidad neta de la fábrica en ese periodo ascendió al 15% del capital invertido.

Owen erradicó el trabajo de los menores de 10 años,¹² disminuyó la jornada de los adultos a 10.5 horas (frente a las 13 o 14 de la competencia), elevó los salarios, creó un seguro de desempleo, construyó viviendas higiénicas para los trabajadores, les dio atención médica, e invirtió en infraestructuras básicas y en una escuela de educación infantil y primaria, todo lo cual reportó un aumento de los beneficios para la empresa (50% anual) y la comunidad. (Domínguez, 2008: 3). La fama de Owen cruzó fronteras y lo hizo famoso en Europa por el caso exitoso en El New Lanark. Sus principales obras, *Una nueva visión de la sociedad* (1813) y *El informe al Condado de Lanark* (1821), inspiraron a socialistas posteriores quienes lo calificaron como *Socialista Utópico*.¹³

No obstante su éxito inicial en la fábrica textil, algunos socios capitalistas desaprobaron la gestión generosa de Owen hacia los trabajadores y fue desplazado de su cargo de dirección, por lo cual concentró su esfuerzo en defender la idea de que el Estado debía ser el promotor de los cambios en beneficio de la clase trabajadora, ya que a los empresarios no les interesaba la idea.

¹² La población de Manchester se multiplicó por mil, pasando de 25.000 habitantes en la época en que nació Owen a casi un cuarto de millón cincuenta años después. La demanda de mano de obra para las fábricas de algodón era insaciable. El norte de Inglaterra, con su población dispersa, no podía proporcionar una mano de obra suficiente. Los llamados *Overseers of the Poor* (autoridades encargadas de los pobres), especialmente en Londres y en el sur, para aliviar el peso cada vez mayor que suponía costear la subsistencia de los pobres con los impuestos locales, ofrecían lotes de niños de los hospicios a las fábricas del norte. Estos aprendices eran entregados a sus empleadores a partir de los siete años de edad, y vivían en “casas de aprendices”, contiguas a la fábrica. Además de las condiciones de vida con frecuencia miserables que tenían que soportar, trabajaban desde las 5 de la mañana hasta las 8 de la noche, con pausas de media hora para el desayuno y el almuerzo (Hammond & Harrimond, 1949, citado por Gordón , P, 1993, 1).

¹³ Se denomina socialismo Utópico por la referencia de la obra de Tomas Moro “Utopía”, que representa una comunidad imaginaria con una organización política, económica y cultural que contrasta con los aspectos más relevantes de la sociedad de esa época.

Posteriormente, en Indiana, Estados Unidos, Owen replicó el modelo exitoso inicial de Lanark fundando una nueva comunidad denominada *New Harmony*, esta vez con un rotundo fracaso que incluso devastó su fortuna.

Sus propuestas reformistas fueron esbozadas en su obra *A new view of society, or Essays on the principle of the formation of the human character*, una serie de cuatro ensayos publicada en 1813, donde el autor defiende la necesidad de formar racionalmente el carácter de las personas, mediante la educación, proceso en el cual juegan parte importante los padres, maestros y empleadores, al igual que el Estado, el cual debería establecer un sistema nacional de educación para los pobres,¹⁴ buscando que con la educación todo el mundo fuera “bueno, sabio y feliz”. En su obra posterior *Two memorials on behalf of the working classes* (1817), solicitó la participación internacional que restableciera el poder adquisitivo de los trabajadores y organizara programas de educación basados en la formación del carácter; dos años después en la obra *Address to the working classes*, delineó el proyecto de establecer una granja agrícola autosuficiente, basada en principios comunitarios y orientada por el mismo.

Su sistema social “ideal” o utópico, denominado por algunos como owenismo o socialismo, fue propuesto en su obra *Report to the Country of Lanark*, estableciendo un nuevo criterio de valor, basado en el poder de producción, según el cual el productor debía recibir una parte equitativa de la riqueza que creaba. Las aldeas cooperativas de Owen, como él las llamaba, se basarían en el principio de la unidad de trabajo, gasto y propiedad y la igualdad de privilegios, donde “todos los miembros de la comunidad debían considerarse pertenecientes a una misma familia, recibir alimentos, vestidos y educación similares, y vivir en casas parecidas” (Gordon, 1993: 9-10).

¹⁴ Para la época de publicación del libro *A new view of society, or Essays on the principle of the formation of the human character*, un alto porcentaje de la población de Inglaterra era pobre, tal como lo describe el autor en su primer ensayo: “De acuerdo con los últimos resultados del acta de población, la clase pobre y trabajadora de Gran Bretaña e Irlanda supera los doce millones de personas, casi tres cuartas partes de la población de las islas británicas” (Owen, 1813: 10).

En su estadía en América, Owen experimentó su modelo utópico sin mucho éxito. Sin embargo, muchas comunidades o asociaciones de obreros y comerciantes florecieron en el Reino Unido siguiendo los lineamientos de Owen, influyendo notablemente en las ideas de asociación de las masas trabajadoras y la formación del sindicalismo.

En 1858, con 87 años de edad, Robert Owen murió como consecuencia de un deterioro progresivo de su salud después de un desmayo y la pérdida del conocimiento en un discurso pronunciado a los miembros de la Asociación Nacional para la Promoción de la Ciencia Social, en Liverpool.

No obstante sus ideales utópicos y la creencia de que el socialismo cooperativo reemplazaría totalmente el capitalismo mediante la educación y el ejemplo, es importante reconocer en Owen su interés en mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, aspecto en el que desde su papel de empresario llevó a cabo, ocasionando incluso cambios en la legislación, que frenaron los hasta entonces continuos abusos en la explotación laboral infantil, donde niños huérfanos eran sometidos a una vida miserable. Destacable igualmente el papel preponderante que siempre tuvo la educación en sus ideales, como elemento articulador del desarrollo y equidad social y la invitación a realizar acciones de caridad hacia los demás,¹⁵ aspectos incluidos en algunas de las muchas visiones de los comportamientos socialmente responsables.

La influencia de los conceptos de Owen originó que otros empresarios pusieran en práctica reformas al manejo de los negocios en el Reino Unido. En 1878, dos hermanos empresarios chocolateros fundaron una fábrica en la localidad de Bourneville, cerca de Birmingham. Richard y George Cadbury,

¹⁵ En su segundo ensayo de la obra *A new View of Society*, Owen expone los beneficios de introducir los principios establecidos en su primer ensayo, en el cual destaca en primer lugar que dichos principios crearan “razones convincentes para inducir en todas las personas, la caridad hacia los demás” (Owen, 1813: 38).

comprometidos con la reforma social y lucha contra la pobreza, incrementaron los puestos de trabajo y construyeron la denominada “ciudad jardín” para los obreros, que para 1900 constaba de 133 hectáreas con más de 300 viviendas para los trabajadores. En una constante preocupación por las condiciones laborales que afectaban a los empleados, los hermanos Cadbury y el consejo de dirección de la empresa, proporcionaron a los trabajadores el disfrute de seguro médico y pensiones, facilidades para la educación de los hijos, formación y capacitación para los trabajadores, reducción de la jornada laboral a cinco días y medio, representación de los trabajadores en el consejo de dirección y posibilidad de participación en la toma de decisiones. Tras diez años de funcionamiento de la fábrica, con una población que alcanzaba los 7500 trabajadores, los informes de resultados mostraban que las tasas de mortalidad eran significativamente más bajas que las de las demás fábricas en la ciudad de Birmingham.

Los aportes al desarrollo de acciones de Responsabilidad Social de los empresarios británicos fueron significativos a partir de los conceptos de Owen. Se destacan igualmente por sus acciones benefactoras, “empresarios como Whitebread y Truman (industria cervecera), Rowntree (cacao), Will y Player (algodón y tabaco), Pilkington (vidrio), Lloyd y Darby (siderurgia), o Barclay y Lloyd (banca). Algunos de éstos fueron grandes benefactores de las Universidades de Manchester, Liverpool, Newcastle o, como en el caso de los Cadbury, Birmingham (Domínguez, 2008: 62).

Otros países del imperio británico recibieron las influencias de las acciones socialmente responsables del Reino Unido. En la India, dichas prácticas también fueron implementadas por empresarios que influyeron notablemente en el bienestar de la clase trabajadora e impulsaron reformas en la legislación laboral del país. En 1912, en el pueblo de Jamshedpur, se construyeron casas, escuelas, un hospital, se introdujo la jornada laboral de 8 horas, la asistencia médica gratuita y se creó un departamento de bienestar social para los trabajadores, en las empresas del grupo Tata Iron & Steel; acciones que solamente serían

reconocidas por ley en este país en 1948. En 1920 se introdujo el concepto de vacaciones remuneradas (solo asumidas por ley en 1945) y los beneficios por maternidad para las mujeres en 1928, reconocidos por la ley en 1946.

La constante preocupación de Owen hacia la condición laboral de sus trabajadores y la implementación de acciones tendientes a mejorarla, tuvieron como impacto inicial resultados en beneficio de sus empleados, pero también del negocio. Logros importantes de la clase trabajadora que aún se conservan, suelen atribuirse a este empresario, caracterizado por su sensibilidad social. Sin embargo, el fracaso posterior de su modelo bajo un planteamiento utópico, refleja la necesidad de ir más allá de los comportamientos paternalistas y asistencialistas hacia la clase trabajadora. Por lo tanto, considerar la RSE solo bajo este aspecto, desconoce dimensiones adicionales necesarias para forjar comportamientos socialmente responsables. Como una coincidencia con los planteamientos de Owen, algunos empresarios del sector de la construcción en Colombia conciben sus acciones de RSE, al resaltar como acciones socialmente responsables el acudir con ayudas paternalistas y asistencialistas a sus trabajadores, quienes a su vez encuentran en el empleador su única respuesta de salvación en casos de calamidad doméstica y desastres naturales que los afectan en sus viviendas, normalmente ubicadas en barrios subnormales, carentes de la infraestructura necesaria para afrontarlos. En el trabajo de campo se ampliará este concepto.

2.3 El asistencialismo y la filantropía de comienzos del siglo XX

Estados Unidos, país donde se desarrolló la segunda revolución industrial, presentaba una situación a comienzos del siglo XX en la cual unos pocos acumulaban gran cantidad de la riqueza del país, situación que llevó a que “el 0,01% de las familias en la distribución de la renta acapararon el 5% del PIB” (Domínguez, 2008: 62). Ante la alarma generalizada por la creciente acumulación

de riqueza en manos de unos pocos¹⁶ y para demostrar su responsabilidad ante la sociedad, millonarios como John D. Rockefeller Jr. y Andrew Carnegie, que hicieron sus fortunas con el petróleo y el acero, se convirtieron en impulsores del movimiento asistencialista y paternalista de la filantropía corporativa, realizando enormes donaciones en momentos en que, por la constitución de las sociedades anónimas, se separaba la propiedad de la gestión de las empresas y donde los gerentes tenían una responsabilidad jurídica limitada al responder por su gestión ante los dueños de la empresa.

Fueron muchas las universidades norteamericanas favorecidas con las donaciones filantrópicas: Chicago, Yale, Harvard, Columbia. Es quizá por este motivo que los comienzos de la discusión académica sobre RSE se sitúen en las escuelas de negocios de las universidades beneficiarias de dichas donaciones.

Para 1916, el economista de la Universidad de Chicago John Maurice Clark, emitió un pronunciamiento llamando a la responsabilidad social de las empresas en el contexto del nuevo siglo, al señalar que si los individuos son responsables por sus acciones y comportamientos, los negocios también deberían incluir las responsabilidades de los actos del negocio, aunque esto no fuera reconocido por la ley. Según Clark, las ideas provenientes del siglo XX constituían una economía de la “irresponsabilidad social” y fueron definidas por el economista como el “origen del mal” sintetizado en el principio de *business is businnes*.

Las ideas de Clark expresaban la necesidad de nuevas obligaciones de las empresas entre las que se incluían la solidaridad y el compromiso social, motivado en la justicia y no en la caridad. Su concepto sobre responsabilidad social incluye la sostenibilidad, adelantándose varias décadas a las definiciones propuestas sobre el tema: “el ideal es que cada uno pague su parte, no dañar a otros sin

¹⁶ Rockefeller sigue situado a la cabeza del ranking de los 100 más ricos de toda la historia, con un patrimonio en el momento de su muerte equivalente al 1,5% del PIB de Estados Unidos. Carnegie es el quinto de ese ranking, con un patrimonio equivalente al 0,6. A precios actuales, la fortuna de Rockefeller triplicaría de largo la de Bill Gates (en la lista de los 100, situado en el puesto 31). (Domínguez, 2008: 63).

compensación, crear valor solamente por el valor dado, y dejar el mundo en los otros aspectos igual que como fue encontrado, o al menos no dejarlo peor de lo que estaba” (Clark, 1916: 210).

La prosperidad de la década del 20 en los Estados Unidos produjo una nueva clase de administradores comprometidos con el bienestar general, fomentando de esta forma el denominado bienestar social, en el cual empresarios tan reconocidos como Henry Ford promulgaban que “el servicio, como base de la búsqueda de beneficio, está empezando a ser reconocido como el verdadero motivo para crear industria” (Domínguez, 2008: 64). Posteriormente, Rockefeller Jr. propondría para los consejos de industria cuatro grupos participantes en la toma de decisiones; representantes del capital, la administración, el trabajo y la comunidad. Fue una década propicia para la realización de diferentes experimentos de la filantropía corporativa.¹⁷

Para los años de la gran depresión, el modelo de capitalismo de bienestar que pretendía que las grandes empresas lograran conducir la sociedad hacia la prosperidad y la justicia social fue inoperante, derrumbándose en medio del aumento del desempleo y la pobreza. Sólo algunos ejemplos de empresarios persistentes con la idea del servicio a la sociedad, se empeñaron en continuar con sus esfuerzos asumiendo con coherencia su responsabilidad. Uno de estos ejemplos fue W. K. Kellogg, quien fundó en 1906 la *Battle Creek Toasted Corn Flake Company*, conocida posteriormente como *Kellogg Company*. En su fábrica, estableció cuatro turnos de seis horas, para repartir el trabajo, fundó una sociedad con aportes de U\$ 60 millones con la intención de mejorar la salud, la felicidad y el bienestar de los niños de zonas rurales en el estado de Michigan.

Puede verse cómo surge paralelo al crecimiento industrial y económico del siglo XX, la inquietud de empresarios exitosos, que reciben millonarias utilidades,

¹⁷ Para 1914, el cofundador de Ford Motor Company y manager para la época, James Couzens, duplicó el salario de sus trabajadores, redujo la jornada laboral de 9 a 8 horas y de 6 a 5 días. Dos años después, el valor comercial del modelo T fue rebajado de U\$ 825 a U\$360.

por devolver parte de sus ganancias a la sociedad en momentos de esplendor en el resultado de sus negocios. Sin embargo, en tiempos de recesión económica, no todos ellos fueron coherentes con sus principios inicialmente alentados en la magnificencia de las ganancias, posiblemente por carecer de principios éticos, comúnmente distantes del ejercicio empresarial.

La construcción, como sector industrial y su orientación por proyectos presenta características que de manera similar a lo sucedido con los filántropos empresariales de comienzos del siglo XX, no permiten que el empresario constituya acciones en favor de sus trabajadores de manera permanente, por los diferentes espacios recesivos de la actividad, pues se afectaría su utilidad, mostrando con esta actuación el privilegio por los resultados económicos, dejando en un segundo plano los conceptos de bienestar del trabajador y en su conjunto la sociedad.

2.4 Oliver Sheldon y su esfuerzo por conjugar la ética del *management* y la utilidad de la empresa

Contemporáneo de Taylor y Fayol, pioneros de los conceptos de la administración científica, Oliver Sheldon se apartó del enfoque científico de la administración, planteando el “deber” administrativo, por lo cual, junto a otros pensadores de la administración (Mary Parker Follett, Chester I Barnard, James Burham), se les ha denominado como los filósofos del *management*. Para los primeros, la solución de los problemas cotidianos de los negocios, como los costos de la producción, la productividad del trabajo, el desperdicio de materiales, entre otros, fueron el motor de búsqueda de planteamientos a dichos retos utilizando la tecnología y el método científico. “Este enfoque pragmático y sus soluciones científicas, dieron la orientación técnica al naciente pensamiento administrativo de la época” (Álvarez, 2005:117). El nuevo movimiento preocupado más allá de la visión mecanicista del mundo donde el hombre era tratado como un recurso más,

cuestionó la relación entre la administración y los valores y los juicios de valor, dando a la administración una dimensión más profunda al considerarla una actividad humana con responsabilidades hacia el hombre y la sociedad.

Los aportes más importantes de Sheldon a la Administración se plasmaron en su obra *La filosofía del management* (1923, reimpresso en 1986), donde planteó la importancia de la responsabilidad de la empresa, pues el servicio a la comunidad es el motivo principal de cualquier actividad industrial. “El ideal de servicio, de hecho, subordina la riqueza, su creación y distribución a la necesidad superior del bienestar, un bienestar no de los individuos sino de todas las partes componentes de la sociedad” (Sheldon, 1986, 65).

Hasta ese momento, el enfoque de la Administración era en las “cosas” de la producción; sin embargo, Sheldon presentó una nueva visión donde el deber y el componente humano de la responsabilidad industrial juegan un papel protagónico. Teniendo en cuenta su argumento de que la responsabilidad principal de la administración era el servicio comunitario, Sheldon planteó una serie de principios con el fin de satisfacer a los intereses científicos de la producción, así como la responsabilidad social de la administración, siendo esta última tal vez su mayor preocupación fundada en la necesidad de que “la industria y el *Management* asumieran como postura ética fundamental el móvil último del servicio a la comunidad” (Muñoz, 2006:21), garantizando de esta manera el aporte de las empresas y los negocios al desarrollo social ya que “mientras la industria siga siendo el volante de la oferta y la demanda, mientras continúe considerándose como una necesidad económica antes que una responsabilidad social, mientras siga dirigiendo sin la más mínima relación con los dictados de nuestra conciencia social, el progreso estará en consonancia con el del amenazador pasado” (Sheldon, 1986, 26).

Al identificar que la responsabilidad del *management* se fundamenta en que la industria que orienta posee elementos tanto materiales como humanos y que el

móvil debe estar orientado al servicio, Sheldon planteó tres objetivos básicos de la industria: “a) la industria debería crear bienes y suministrar servicios de un tipo y una cantidad tal que sean de provecho para la comunidad, b) en el proceso creador de riqueza, la industria debería otorgar la mayor consideración posible al bienestar general de la comunidad, c) la industria debería distribuir la riqueza producida de manera tal que sirviera a los fines más altos de la comunidad” (Sheldon, 1986: 65).

Puede observarse en Sheldon una preocupación por apartarse de los asuntos meramente técnicos de la Administración, profundizados por los pensadores de la Administración científica, llevando al *management* a instancias más profundas con inquietudes de tipo ético, identificando claramente dos dimensiones en la producción, los asuntos materiales y los humanos, destacando que “el hecho fundamental es de carácter primordialmente humano” (Sheldon, 1986: 29) y en donde la responsabilidad social juega papel protagónico en los asuntos de la empresa que trascienden a la sociedad.

2.5 Inicio y desarrollo de la discusión académica sobre la RSE

En la revisión de la literatura sobre la evolución del concepto de RSE, se encuentra que posiblemente los primeros académicos en iniciar el debate sobre el tema fueron Adolf Berle (profesor de derecho Universidad de Columbia) y E. Merrick Dodd (también profesor de derecho de Harvard) en una serie de artículos publicados en *The Harvard Law Review*, en 1932. Mientras el primero expone que los administradores son únicamente responsables ante los accionistas de la empresa, Dodd consideró para éstos la existencia de un amplio rango de responsabilidades, en un contexto en que la Administración y la posesión de la empresa estaban desligadas, los accionistas tenían poco compromiso con la empresa y sus intereses se enfocaban en la obtención de utilidades en el corto plazo. El centro del argumento de Dodd es el reconocimiento de que

adicionalmente a las responsabilidades de tipo económico, los gerentes tenían responsabilidades sociales, ya que la empresa moderna, permitida y estimulada en su accionar por las leyes, lo era por su carácter de servicio a la comunidad y no sólo por generar beneficios particulares a sus propietarios. Dodd se refiere a que la única posibilidad de defender el capitalismo, es en el reconocimiento del liderazgo que acepte su responsabilidad social. Se encuentra aquí entonces un antecedente del debate actual.

Otro académico, que desde su cátedra defendió que las empresas eran responsables ante la sociedad por sus operaciones, fue el economista liberal Theodor Kreps quien dictó el curso actitud empresarial y bienestar público en el Stanford Graduate School of Business. El término “auditoria social” se atribuye a Kreps como un intento de volver operativo la medición del desempeño social de las corporaciones.

Un buen ejemplo de la preocupación por el reciente debate académico sobre la RSE, fue el empresario Robert Wood Johnson Jr. quien heredó de su padre y sus tíos la administración de la empresa Johnson & Johnson, fundada en 1885. En 1943 promulgó una serie de principios de su compañía, conocidos como “*Our industrial credo*”, en el que declara una serie de responsabilidades de su empresa con las personas que usaban los productos y servicios de Johnson & Johnson, ofreciendo la mejor relación calidad – precio; responsabilidad con los proveedores y distribuidores para quienes aspiraba la obtención de un justo beneficio; responsabilidad con los empleados ofreciéndoles buenos contratos y condiciones laborales; responsabilidad con la comunidad, al apoyar acciones cívicas, y finalmente responsabilidad con los accionistas, al brindarles después del ejercicio empresarial, beneficios justos, después de cumplir con las responsabilidades hacia los cuatro grupos anteriores. Sus conceptos y prácticas empresariales se consideran adelantados a la concepción general del manejo de las empresas y sus resultados de la época.

Es solamente a partir de 1950 cuando la literatura sobre RSE empieza a ampliarse a la par del desarrollo económico (Araque, Montero, 2006, 25). La década del cincuenta representó un quiebre caracterizado por una gran conceptualización sobre el tema, por lo cual Carrol (1999, 269) la denomina el comienzo de la era moderna de la responsabilidad social, con la aparición en 1953 del libro *Social responsibilities of the bussinessman*, escrito por Howard Rothmann Bowen, profesor hasta entonces del College of Commerce de la Universidad de Illinois. Coincide con la edición de su libro una sentencia emanada de la Suprema Corte de New Jersey, en la que se estableció que las donaciones realizadas por algunas corporaciones no iban en contra de los intereses de los accionistas.

Bowen planteó que las empresas son centros de poder y toma de decisiones y como tal sus acciones afectan en diferentes facetas a los ciudadanos. Para afirmar lo anterior, Bowen cita una encuesta realizada por la revista *Fortune* en 1946, con el propósito de auscultar la conciencia social de los gerentes, a partir del resultado de sus acciones, más allá de la dimensión económica, en el ejercicio de sus actividades. Sorprendentemente, un 93% de los encuestados estuvieron de acuerdo en reconocer adicionalmente, la existencia de responsabilidades diferentes a la obtención del beneficio económico. Muchos de los conceptos actuales sobre RSE fueron esbozados por Bowen (1953, 6, citado por Carrol) en su obra, incluyendo una primera definición del término:

“RSE se refiere a la obligación del empresario de seguir aquellas políticas, a tomar aquellas decisiones y a seguir las líneas de actuación, que son deseables, en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad”.

Al establecer que el tema de la RSE debería convertirse en una guía para los negocios en el futuro, y sentar las primeras bases conceptuales para el

desarrollo del concepto, el autor ha sido considerado por Carrol como el padre de la RSE moderna.

Citados por Carrol como otra importante producción académica de finales de la mitad del siglo XX aparecen también Benjamin Salekman (*A moral philosophy for business*, 1959) y Heald, M. (1957). *Management's responsibility to society: the growth of an idea*.

Es quizá la década de los sesenta, cuando se presentan los mayores intentos para formalizar y precisar la definición de RSE. Gran cantidad de autores aportaron desde diferentes perspectivas nociones de RSE. Keith Davis, uno de los mayores e influyentes autores de la época, la define como las decisiones y acciones tomadas por el empresario al menos parcialmente, que van más allá de aspectos económicos y técnicos (Davis, 1960, citado por Carrol, 1999, 271). En una revisión posterior a su primera definición, y tratando de entender la complejidad de la RSE, el autor se pregunta cuál debería ser el comportamiento del empresario y añade a su originario enunciado que la esencia de la responsabilidad social surge de la preocupación ética por los actos de las personas que puedan afectar los intereses de los demás y estima que la RSE va un paso más allá al considerar las acciones de las instituciones y su influencia en el sistema social. De esta forma se amplía la visión de lo personal hacia el sistema social total.

Desde su ángulo, William Frederick también aportó a la construcción de una definición de RSE. Para el autor, responsabilidad social significa que el empresario debería supervisar la operación de un sistema económico que satisfaga las expectativas del público, queriendo significar que los medios económicos de producción deben ser empleados de tal manera que la producción y la distribución mejoren totalmente el bienestar socio – económico de la sociedad.

Joseph W. McGuire, otro autor de la época, en su libro *Business and Society* (1963), afirmó: la idea de responsabilidad social supone que la empresa no sólo tiene responsabilidades económicas y jurídicas, sino también determinadas responsabilidades con la sociedad, que se extienden más allá de dichas obligaciones. Sin embargo, el autor no expresa inicialmente cuáles serían esas responsabilidades, pero posteriormente en una redefinición más elaborada, señala que la empresa debe interesarse en política, en bienestar de la sociedad, en la felicidad de sus empleados y en el conjunto total de la sociedad.

En el libro *Corporate Social Responsibilities*, (1967), Clarence C. Walton, considerado como un gran pensador sobre el tema, se refirió a diversas facetas de la RSE y a la función de la empresa y el empresario en la sociedad. Su definición fundamental de RSE reconoce la íntima relación existente entre la empresa y la sociedad y recomienda que los altos directivos siempre la tengan en cuenta sin desconocer los objetivos de ambas.

Durante el decenio de los setenta, proliferan las definiciones sobre RSE, planteadas por varios autores. Morrel Heald, (1970), Harold Johnson (1971), George Steiner (1971), por ejemplo, coinciden en que la empresa sigue siendo una institución económica, pero que tiene responsabilidades para ayudar a la sociedad a alcanzar sus objetivos básicos y por lo tanto tiene responsabilidad social. Quizá el mayor debate de la época fue propiciado por el *American Enterprise Institute* y desarrollado por los economistas y académicos Henry G. Manne and Henry C. Wallich en 1972, en la obra *The modern corporation and Social Responsibility*, establecen que la RSE involucra tres diferentes elementos: a) el establecimiento de objetivos, b) la decisión de perseguir dichos objetivos y c) la financiación de los mismos.

En el desarrollo del concepto, una de las primeras aproximaciones para integrar aspectos económicos y no económicos en la definición de RSE, fue propuesta por el Comité de Desarrollo Económico (*Committee for economic*

develompent, CED) en 1971, al presentar los “tres círculos concéntricos”. El círculo interior representa las responsabilidades para una eficiente ejecución de la función económica (productos, crecimiento económico); el círculo intermedio abarca la responsabilidad por el ejercicio de la actividad económica, con una sensibilidad hacia los valores sociales cambiantes y sus prioridades (conservación del medio ambiente, relaciones con los empleados). El círculo exterior representa las nacientes y aun no muy definidas responsabilidades que la empresa debería asumir para involucrarse con el mejoramiento del entorno social.

Otro valioso aporte a la construcción de una definición sobre RSE en los años setenta fue el del escritor George Steiner, con la primera edición de su libro *Business and society (1971)*, donde se aparta de los conceptos previos emitidos por Frederick y Davis y plantea su propia visión sobre el tema:

“Los negocios son y deben seguir siendo fundamentalmente instituciones económicas, pero que tienen la responsabilidad de ayudar a la sociedad a alcanzar sus objetivos básicos; por lo tanto, tienen responsabilidad social. Mientras más grande sea la compañía, mayores serán sus responsabilidades, pero todas las empresas pueden asumir alguna parte de ella sin costo alguno, a menudo a corto plazo, así como también en el largo plazo, sin ánimo de lucro. Es una filosofía que proyecta el interés social y el de la propia empresa en el largo plazo, comparada con la visión cortoplacista de la empresa que solo vela por su propio interés (Steiner, 1971, p. 164)

Otro gran debate sobre la definición de RSE se presentó en 1972, patrocinado por el *American Enterprise Institute* y en el cual participaron los profesores de economía Henry G. Manne and Henry C. Wallich que sintetizaron sus posiciones mediante la publicación del libro *The modern corporation and social responsibility*. Manne estableció que para definir el concepto de RSE se requieren tres elementos: a) para que una acción corporativa sea calificada como socialmente responsable, se requiere que los retornos marginales de la empresa

sean menores que los retornos de alguna otra alternativa, b) debe ser puramente voluntaria y c) debe ser un gasto real de las empresas en lugar del resultado de la generosidad individual. A partir de su definición, Manne aclara que es difícil, sino imposible, distinguir una acción del negocio, de los gastos realizados buscando como resultado acciones de beneficio social. El concepto de acción voluntaria es desarrollado posteriormente por otros autores que aportan a la construcción de una definición de RSE, pero enfatiza igualmente en la dificultad de distinguir lo que es puramente voluntario de aquello realizado como respuesta a las normas sociales.

Por su parte, el profesor Wallich, define en otros términos la RSE al destacar que el ejercicio de la RSE involucra tres aspectos básicos: el establecimiento de objetivos, la decisión para llevar a la práctica dichos objetivos y el financiamiento de los mismos, enfatizando de esta forma que se requiere la asignación de recursos para llevar a cabo las acciones propuestas, ya que el solo planteamiento de estas por sí mismas no generan resultados socialmente responsables.

Davis, quien en 1960 formuló su concepto sobre RSE, entra nuevamente en el debate en 1973, al escribir un artículo sobre la adopción de acciones de RSE por parte de las empresas, citando en la introducción del texto el concepto de dos conocidos economistas, Milton Friedman con su famosa oposición al tema, afirmando que pocas tendencias podrían minar de una forma tan compleja los mismos fundamentos de nuestra sociedad libre, como el hecho de que los responsables de las empresas acepten una responsabilidad social en vez de intentar obtener los mayores beneficios posibles para sus accionistas. Davis contrasta este enunciado con lo expresado por otro conocido economista, Paul Samuelson, quien argumentó que una empresa no solamente debe comprometerse con la RSE, sino también llevar a cabo las acciones reales sobre el tema. A partir de estas observaciones, Davis se refiere a consideraciones económicas, técnicas y legales de la empresa y a la obligación de evaluar el

proceso de toma de decisiones y el impacto causado en el sistema social a partir de beneficios obtenidos, adicionales a las tradicionales motivaciones económicas de la empresa. Establece, además, que un comportamiento no es socialmente responsable por cumplir los mínimos establecidos por la ley, ya que esto sería de esperarse de cualquier buen ciudadano.

Otro aporte a la construcción de la definición de RSE en los años setenta, fue presentado por el economista Jules Backman, profesor de la Universidad de Nueva York, quien se refiere a la auditoría social, los indicadores sociales y la contabilidad social, como diferentes facetas del comportamiento social y define RSE como los objetivos y motivos adicionales que deben ser tenido en cuenta por la empresa, diferentes a los tradicionales resultados económicos, planteando como acciones socialmente responsables, el emplear grupos minoritarios, disminuir la polución, participar en programas en pro del mejoramiento de la comunidad, mejorar la cobertura de salud, los programas de salud ocupacional, seguridad y otros, encaminados a mejorar la calidad de vida y amparados en un amplio concepto de RSE.

Otro de los autores que aporta nuevos elementos a la construcción de la definición de RSE fue Prakash Sethi, quien distingue claramente los conceptos de obligación, responsabilidad y sensibilidad como componentes del desempeño social de las empresas. De acuerdo con el autor, obligación social es un comportamiento de la empresa como respuesta a las fuerzas del mercado y las imposiciones legales. Por el contrario, la responsabilidad social va más allá de la obligación e implica que la empresa “asume un comportamiento hasta niveles en que sea congruente con las normas sociales establecidas, los valores y las expectativas del desempeño” (Sethi, 1975: 62). Su modelo muestra tres estados diferentes de la empresa: el cumplimiento de lo obligatorio, el sentido de responsabilidad, más allá de lo prescrito legalmente y la adaptación del comportamiento de la empresa a las necesidades sociales, con un carácter de anticipación y prevención.

Es Archie Carrol, quien en 1979 aporta una visión aún más completa del tema, proponiendo una definición de RSE, compuesta por cuatro pilares básicos o dimensiones requeridas, enmarcándola en el modelo de empresa que se comporta socialmente responsable. Las definiciones desarrolladas hasta entonces, contemplaban que la empresa debía generar utilidades, cumplir con la ley e ir más allá de estos aspectos, sin embargo, Carrol conceptúa sobre la necesidad de ampliar el concepto, teniendo en cuenta un extenso rango de responsabilidades de la empresa para con la sociedad en general. Su definición de la época es: “La responsabilidad social de los negocios incluye aspectos económicos, legales, éticos y discrecionales, enmarcados en las expectativas que la sociedad tiene de la empresa en un momento determinado” (Carrol, 1979: 500).

En la dimensión económica, la sociedad espera que la empresa desarrolle sus actividades generando productos y servicios que se venden para obtener utilidades, característica del sistema capitalista. Pero también que los negocios estén enmarcados en lo establecido por la ley, que determina las reglas de juego para el comportamiento empresarial, por lo cual la responsabilidad en lo legal es el segundo pilar de la definición. Los dos otros componentes de la definición de Carrol van más allá de la responsabilidad legal. El aspecto ético se refiere al tipo de comportamiento y normas éticas que la sociedad espera del comportamiento empresarial y que sobrepasa lo que la ley exige. El cuarto aspecto de la definición de Carrol es el aspecto discrecional (denominado también por Carrol como filantrópico) o el carácter voluntario de las acciones realizadas por el empresario y para las cuales la sociedad no expresa sus expectativas tan claramente como para el comportamiento ético.

Avanzando en el tiempo, los años ochenta se caracterizan por una menor cantidad de nuevas definiciones sobre RSE. Sin embargo, se destacan los esfuerzos por realizar investigaciones prácticas sobre el tema. Entre algunas de las definiciones que fueron desarrolladas, puede mencionarse la propuesta por

Thomas M. Jones en 1980, para quien RSE es “ la noción que la empresa tiene de la obligación con los grupos constituyentes de la sociedad, diferentes a los accionistas y más allá de la prescrita por la ley y los acuerdos con los sindicatos” (Jones, 1980: 59). Dos aspectos importantes se destacan en esta definición. La primera, la obligación debe ser adoptada de manera voluntaria, por fuera de los alcances de la coerción ejercida por la ley o por presiones de grupos de trabajadores agrupados en sindicatos; segundo, la responsabilidad se amplía más allá de los tradicionales accionistas de la empresa a otros grupos sociales, como los clientes, empleador, proveedores y comunidades vecinas. Uno de los mayores aportes de Jones consiste en la visión de la RSE como un proceso. Argumentando la dificultad de obtener un consenso general sobre lo que es un comportamiento socialmente responsable, propone que la RSE debería ser vista no como un conjunto de resultados sino como un proceso

Por su parte, Peter Druker, que en la década del 50 esbozó algunas definiciones sobre RSE, planteó en 1984 que la rentabilidad y la responsabilidad pueden ser conceptos compatibles. No obstante el avance sobre las definiciones anteriores, es el reconocimiento de que las actuaciones socialmente responsables de las empresas pueden convertirse en oportunidades de negocio. En sus palabras: “Responsabilidad Social en los negocios es domar el dragón, esto es convertir los problemas sociales en oportunidades de negocio, en capacidad productiva, en competencia humana, trabajos mejor remunerados y en riqueza” (Druker, 1984, 62).

La relación entre rentabilidad y responsabilidad social de los negocios fue abordada en esta década desde diferentes trabajos de investigación empírica. Philip Cochran y Robert Wood en 1984, utilizaron como marco de referencia la inquietud de diversos autores que se preguntaban si una empresa socialmente responsable podría ser igualmente rentable. Si se comprobaba dicha hipótesis, éste sería un argumento de apoyo al creciente movimiento de RSE. El trabajo indagó la forma como en el pasado se instrumentó la relación entre desempeño

social y desempeño financiero, optando por utilizar un “índice de reputación”¹⁸ como medida de la RSE.

Aupperle, Carroll, y Hatfield en 1985, realizaron otro interesante proyecto enfocado en encontrar la relación entre rentabilidad y RSE. Basados en las cuatro perspectivas definidas por Carrol anteriormente, encontraron que las prioridades de los empresarios eran económicas, legales, éticas y filantrópicas. El primero de los cuatro componentes fue definido como preocupaciones por el desempeño económico de la empresa, los tres restantes, como preocupación por la sociedad. El estudio concluyó que no todos los empresarios ven el desempeño económico como parte de la RSE, sino como la preocupación de la empresa por sí misma. Sin embargo, la preocupación social de las empresas puede demostrarse por la importancia que toman los tres aspectos no económicos (legal, ético, filantrópico), frente a lo económico.

En consecuencia, la visión de RSE evolucionó hacia un concepto más amplio: el desempeño social corporativo (Corporate Social Performance CSP), definido por Wartick y Cochran (1985) como la integración de los principios de responsabilidad social, los procesos de respuesta social y las políticas desarrolladas para hacer frente a los asuntos sociales. Wood, por su parte, define CSP como la organización del negocio en relación con los principios de responsabilidad social, los procesos de respuesta social, políticas, programas y resultados observables referidos a las relaciones de la empresa con la sociedad. De esta forma, se adicionan a los principios definidos por Carrol las políticas de gestión de las organizaciones necesarias y requeridas para poner en práctica tales principios.

Carrol sugiere en 1991 que los cuatro pilares fundamentales de la RSE pueden ser representados como una pirámide, en la cual la dimensión económica

¹⁸ El índice de reputación utilizado por Cochran y Wood, fue el desarrollado por Milton Moskowitz, en el cual se categorizaban los desempeños de empresas como extraordinario, mención de honor y peor.

actúa como base donde descansan los otros tres aspectos, que se ubican en orden ascendente de la siguiente forma: legales, éticos y filantrópicos, solo a manera de representación, ya que la empresa en todo momento, si quiere ser socialmente responsable, debe abordar todos los aspectos mencionados. Concluye, reforzando su definición anterior, que “la responsabilidad social de la empresa debería esforzarse en obtener utilidades, cumplir la ley, ser ético y un buen ciudadano corporativo.”

En un esfuerzo por clasificar la abundante producción académica sobre el tema, Garriga y Melé (2004), catalogaron las diferentes teorías desarrolladas sobre RSE en la segunda mitad del siglo XX en cuatro grandes grupos: a) teorías instrumentales, donde las empresas son vistas únicamente como instrumentos para la creación de riqueza y sus actividades sociales como un medio para lograr los resultados económicos; b) teorías políticas, que referencia el poder de las empresas en la sociedad y un ejercicio responsable del mismo en el escenario político; c) teorías integradoras, donde la empresa se encuentra centrada en la captación, identificación y respuesta a las demandas sociales, buscando legitimidad, aceptación y prestigio social; d) teorías éticas, fundamentadas en las responsabilidades éticas de la empresa para con la sociedad.

Ahora bien, pasado el boom teórico desde los noventa hasta nuestros días han disminuido las definiciones sobre RSE, pero lo desplegado teóricamente hasta ese entonces se constituye en el punto de partida para el desarrollo de nuevos conceptos relacionados con la RSE.

2.6 La teoría de los *stakeholders*, como marco referencial para el concepto de RSE

R. Edward Freeman en su obra *Strategic Management, a Stakeholder approach* (1984), fue pionero en el concepto al definir un *stakeholders* como cualquier grupo o individuo que puede afectar a la consecución de los objetivos de

la organización, o que puede ser afectado por dicha consecución. De acuerdo con el autor, la gran cantidad de cambios afrontados por los negocios requiere la construcción de un marco referencial que permita a los gerentes el desarrollo de nuevas estrategias para direccionar el negocio hacia nuevas oportunidades que surgen en medio de tantos cambios.

Si bien, la década de los ochenta proporcionó el ambiente necesario para demostrar los beneficios del enfoque de los *stakeholders*, el concepto no era totalmente nuevo, ya que la expresión “partes interesadas” fue utilizada en la década de los sesenta por el *Stanford Research Institute SRI*, con sus trabajos influenciados por las ideas de Igor Ansoff;¹⁹ sin embargo, a diferencia del enfoque actual, el primer uso del concepto no estaba orientado hacia la supervivencia de la firma en el mercado.

Fue poco el impacto de estas ideas iniciales en las teorías administrativas de la época, pero el concepto se conservó en diferentes corrientes gerenciales en los siguientes veinte años, como la planeación corporativa y la teoría de sistemas.

La planeación corporativa se refiere al proceso de elaboración de planes detallados para el logro de los objetivos de una organización, teniendo en cuenta los recursos de la misma y su entorno de operación. En su libro *Corporate Startegy* (1965), Ansoff ilustra la importancia de identificar los *stakeholders* críticos; sin embargo, desde esta posición, las partes interesadas son percibidas como restricciones para la organización, al establecer límites en su operación. Como consecuencia, los gerentes deben entender las necesidades de los *stakeholders*, de esta forma pueden implantar dichos límites, dentro de los cuales los administradores deberían diseñar estrategias para maximizar los beneficios de un único grupo considerado dentro de los *stakeholders* identificados: los

¹⁹ Igor Ansoff, es considerado el padre de la administración estratégica. Ruso de nacimiento, emigró a los Estados Unidos, donde obtuvo su título de ingeniero y luego curso un Doctorado en matemáticas, especializándose en planificación. Fue profesor en diferentes universidades norteamericanas y europeas. Se destacan entre sus obras, *Corporate Strategy* (1964), *Business Strategy* (1969), *Strategic Management* (1984).

accionistas de la empresa. Como contraste a esta posición, la adoptada por el SRI incluye una visión completa de todos los grupos de interés, como garantía de éxito de la firma. Por lo tanto, se consideran estrategias exitosas, aquellas que incluyen a todos los *stakeholders* y no solamente las que privilegian uno de dichos grupos.

El desarrollo de la estrategia considerado en el enfoque de la planeación corporativa incluye dos fases: predicción y adaptación. Inicialmente, los administradores estudian el ambiente general para predecir el futuro comportamiento de los negocios, incluyendo el análisis e identificación de los *stakeholders*. Posteriormente, se identifica la mejor manera en que la firma podría adaptarse al futuro escenario para maximizar su posición.

Aunque la teoría de sistemas tiene raíces complejas, el enfoque que considera a las partes interesadas es el propuesto por Rusell Ackoff y Charles Churchman,²⁰ cuyas ideas fueron aplicadas a los sistemas de la organización en los años setenta. Al describir las organizaciones como sistemas abiertos, los *stakeholders* hacen parte de una red interconectada de relaciones. Desde este punto de vista, la solución a los problemas sólo puede ser obtenida a partir de la participación de todos los interesados pertenecientes a dicha red, elaborando la estrategia que incluya a todos los participantes, pues implementar estrategias de carácter individual no optimizarían la solución del total de la red.

Algunos consideran que la definición propuesta por Freeman en 1984 es bastante amplia pues permite una infinidad de *stakeholders*, hasta factores climáticos o la atmósfera y seres inanimados, como piedras u ordenadores (Patrus, 2004: 128). Por esta razón, varios intentos de restringir esta amplia definición han sido aportados por diferentes autores quienes definen categorías

²⁰ Rusell Ackoff, arquitecto americano, se doctoró en filosofía de la ciencia en la Universidad de Filadelfia. Junto con el profesor Charles West Churchman, son figuras claves del pensamiento sistémico.

dependientes del análisis de los diferentes grupos con que la empresa se relaciona.

Clarkson intenta reducir la amplitud de la definición, desde el análisis de riesgo, definiendo los *stakeholders* como voluntarios e involuntarios. Los primeros, son aquellos que han invertido alguna forma de capital en la empresa. Los demás, sujetos a los riesgos del ejercicio empresarial son considerados como *stakeholders* involuntarios. Dicha clasificación está acorde con la etimología de la palabra inglesa *stake*, cuyo significado se refiere a quien apuesta y tiene intereses en algo.

Otra clasificación (Frederick 1988), considera a los *stakeholders* primarios y secundarios. Como primarios se identifican aquellos sin los cuales la operación del negocio no sería posible, (accionistas, trabajadores, proveedores, consumidores). Los secundarios son afectados por las acciones de las empresas sin que su participación sea necesaria para su supervivencia, como el gobierno, la comunidad u otras organizaciones. “Mitroff (1983), Cavanagh y McGovern (1988), los clasifican como internos (directivos, trabajadores y accionistas) y externos (gobernantes, clientes, comunidad local, entorno ambiental y comunidad internacional)” (Patrus, 2004: 129).

A pesar de que la identificación y el análisis de los *stakeholders* sea concebida como una metodología de gestión estratégica de las organizaciones, existen razones para considerarla como de soporte para el desarrollo de una dimensión ética de la empresa, que complementa las dimensiones económica, legal y discrecional, propuesta en el modelo por Carrol, que el autor de este trabajo de grado encuentra como la más completa de las visiones de RSE después del estudio de la evolución del concepto en el tiempo:

- La teoría de los *stakeholders* permite ver a la empresa desde la multiplicidad de actores, superando la concepción tradicional de la empresa como entidad

unitaria perteneciente a los accionistas y proponiéndola desde la pluralidad de los agentes que intervienen en ella y los que son afectados por su actividad. Esta teoría exige entonces la configuración de un nuevo paradigma empresarial.

- La teoría presenta diferentes *stakeholders*, relacionados desde perspectivas diferentes a la económica. Eso significa que entre los diferentes grupos de interés que componen la organización empresarial, aparecen expectativas recíprocas de comportamiento, que deberían ser satisfechas desde dentro del marco de las relaciones empresariales. Por lo tanto nos muestra que no son sólo intereses económicos sino también de otro tipo. (Gonzalez, 2007: 5).
- Como consecuencia de lo anterior puede plantearse la RSE desde el sentido ético, en la organización.

2.7 La ciudadanía corporativa

El concepto de ciudadanía corporativa toma gran importancia en la última década y pretende incorporar a la CSP el enfoque global y la teoría de los stakeholders. Waddock la define como “la estrategia y las prácticas operativas que una empresa desarrolla y su relación con el impacto en los *stakeholders* y en el medio ambiente” (Waddock, 2004,7).

Desde esta posición, se hace necesario incorporar las estrategias y las políticas de la ciudadanía corporativa dentro del proceso general de gestión de las organizaciones y la idea de la gestión de las relaciones con los diferentes actores sociales de la organización. La ciudadanía corporativa puede ser definida entonces como “los compromisos, estrategias y prácticas operativas que una compañía desarrolla para la implantación, gestión y evaluación de su conducta corporativa, su ética corporativa y sus relaciones corporativas” (Capriotti, 2006). Se sustenta, entonces, desde cuatro pilares fundamentales: el comportamiento

corporativo, la ética corporativa, las relaciones corporativas y la política de ciudadanía corporativa, aspectos explicados en el siguiente cuadro según la propuesta de Capriotti.

Cuadro 2. Componentes de la ciudadanía corporativa, según el modelo de Capriotti

Comportamiento corporativo	Acción económica	Impacto económico de la compañía a nivel local, regional, nacional y/o supranacional
	Acción social	Implicación de la compañía en temas sociales, incluyendo los derechos humanos en el trabajo
	Acción medioambiental	Implicación de la compañía en temas medioambientales
Ética corporativa	Gobierno corporativo	Gestión ética y transparente en el gobierno de la empresa
	Ética del negocio	Producción y comercialización ética de productos y servicios de la compañía
Relaciones corporativas		Vinculaciones establecidas con los diferentes públicos de la compañía
Política de ciudadanía corporativa		Compromisos, estrategias y prácticas operativas para el desarrollo, evaluación y control de la realización de los tres aspectos anteriores

Desde estas cuatro perspectivas, la ciudadanía corporativa es más que una actividad de la acción empresarial, convirtiéndose en parte integral de la filosofía de administración de la empresa, basada en el comportamiento socialmente responsable a la hora de realizar su negocio. “La ciudadanía corporativa no es un conjunto de actividades planificadas por la organización para calmar su conciencia, devolver a la sociedad parte del beneficio, posicionar a la compañía socialmente o incluso ayudar filantrópicamente a la sociedad, sino que es un compromiso ético y filosófico a nivel corporativo de desarrollar su negocio (y ganar dinero, por supuesto), de forma socialmente responsable” (Capriotti, 2006).

El concepto de ciudadanía corporativa es importante ya que legitima la actividad de la organización frente a la sociedad (Wartick & Cochran, 1985), pues su supervivencia depende del entorno en que opera, dentro de unos límites y normas establecido por la sociedad. Por otro lado, tiene impacto en la reputación corporativa de las empresas.²¹

2.8 Business ethics

La ética de los negocios (*Business ethics*), como disciplina específica, se ha desarrollado en los Estados Unidos desde la década del setenta, teniendo como antecedentes países europeos como Inglaterra y Francia. Lozano presenta tres periodos diferentes en su intención de rastrear los antecedentes de la preocupación por los asuntos éticos y morales en la economía.

Un primer período, antes de 1960, podría incluso remontarse a las discusiones teológicas de los siglos XVI, XVII y XVIII, alrededor de temas como el justo precio y la usura. Sin ser considerada como una disciplina especial, se incluye como tema de reflexión en los asuntos religiosos. Sólo entonces, “en un sentido muy amplio, que convendría ir abandonando, se puede hablar de *Business ethics* antes de la primera mitad del siglo XX” (Lozano, 2004: 26).

El periodo comprendido entre 1960 y 1970, se caracterizó por la reincorporación de los asuntos sociales a la economía, la permanente agitación social, los cuestionamientos a las instituciones sociales y el surgimiento de la

²¹ La reputación corporativa puede definirse como una evaluación que los públicos tienen de la compañía a lo largo del tiempo, realizada por medio de diferentes atributos asociados a las empresas, divididos en dos grandes categorías: atributos sobre la capacidad corporativa, ligadas al rol económico en relación con sus responsabilidades de tipo económico y legal (producir buenos productos o prestar buenos servicios, cumplir con la ley, obtener beneficios económicos), y atributos sobre la responsabilidad social corporativa, asociados con sus responsabilidades sociales, como el respeto a los derechos humanos, la atención y preservación del medio ambiente y la contribución económica y social a la sociedad.

conciencia medioambiental en los Estados Unidos. El periodo es acompañado igualmente, como se describió en detalle anteriormente, por la profusión de escritos sobre la RSE.

Es solamente a partir de 1970 cuando la *Business ethics* aparece como una disciplina autónoma. Aunque su origen se ha establecido en Norteamérica, existe actualmente un fuerte movimiento en el tema también en Europa. La ética de los negocios se encuentra relacionada directamente con el concepto de RSE, ya que la veeduría y fiscalización de una sociedad civil cada vez más exigente y atenta al comportamiento de las empresas y los empresarios, ha hecho que las empresas se cuestionen sobre la responsabilidad de sus actuaciones.

Existen diferentes corrientes e interpretaciones del concepto de *Business ethics* en la actualidad. Según la definición presentada por la *Encyclopedia of Applied Ethics*, “es el estudio de lo que es éticamente permisible y de lo que es positivamente virtuoso, a la vista de la actividad de los negocios.” Este es no sólo un intento de sacar conclusiones, sino también de entender lo que subyace a ellas” (Jackson, 1938: 398, citado por Lozano, 2004:23). El concepto es cuestionado por Lozano (2004), por ser bastante general, pero destaca la reivindicación no sólo de soluciones, sino también de su fundamentación (Lozano, 2004: 23).

Otra definición, presentada por José María Lozano (1999), destaca la necesidad de reflexión, no solamente de la aplicación, del concepto de *Business ethics* y señala los niveles macro (económico), meso (empresarial) y micro (individual): “Business Ethics se puede entender como una reflexión ética sobre el sistema económico, sobre las empresas y sobre las organizaciones y sobre las actuaciones de los individuos en sus roles profesionales y sus funciones institucionales” (Lozano, J. M^a 1999:45).

Adela Cortina (1996), por su parte, define que: “La ética de la empresa consistiría, por lo tanto, en el descubrimiento y la aplicación de los valores y normas compartidos por una sociedad pluralista, (valores que componen la ética cívica), el ámbito peculiar de la empresa, lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario, pero siempre empapado de posconvencionalismo” (Cortina, 1996: 89).

Para Patrus (2004), quien argumenta la necesidad de un cambio de paradigma pasando de la empresa normal a la empresa ética, ética de los negocios o la *Business Ethics* “es una disciplina académica, de naturalezas transdisciplinar que tiene al mismo tiempo, premisas de la ética y premisas del campo de negocios comprendido en una unidad organizacional” (Patrus. 2004: 94).

Las diferentes definiciones presentadas, dejan clara la intención de reflexionar y estudiar la vinculación entre la ética, la empresa y sus negocios y permite clasificar las interpretaciones en diferentes corrientes. *La ética económica*, que presenta las relaciones entre la ética y la economía y la reflexión ética sobre los diferentes sistemas económicos. *La ética de los negocios* se refiere al análisis ético de las actuaciones empresariales, enmarcadas en el sistema económico capitalista, el cual no es cuestionado, pero si la legitimación de las acciones de la empresa en el contexto de la libertad de mercado. Finalmente, *la ética individual*, se enfoca en el análisis ético de las actuaciones del individuo en el ámbito de la organización. Para algunos autores, este el único nivel posible donde se puede concebir la ética, pues es de carácter individual y las empresas se considerarán éticas si los individuos que en ella trabajan son éticos, siendo el foco, la persona y no la empresa. Sin embargo, Lozano argumenta que “la conciencia moral de la persona se conforma en una sociedad y en unas instituciones determinadas y que los valores y normas morales no se aplican, sino que se integran en la praxis (Lozano, 2004: 25).

Aunque los tres niveles de la ética que se mencionaron anteriormente, macro (económico), meso (empresarial) y micro (individual) son importantes, el presente capítulo sobre diferentes aportes al desarrollo del concepto de RSE, se centra en el nivel de la empresa, pues es desde esta visión que se pretende estructurar en el último capítulo, una posición argumentada sobre la responsabilidad social de las empresas, donde la finalidad de su existencia no sea solo el resultado económico, sino la consideración de dimensiones adicionales, de tal forma que pueda hablarse de una “empresa ética”, cuyas actuaciones sean consideradas socialmente responsables.

2.9 La inteligencia social de las organizaciones

Aunque se reconoce como necesario el hecho de que las organizaciones cumplan con su imperativo económico, ya que sin éste no tendría viabilidad, es hoy cada vez más importante la preocupación por la satisfacción de las necesidades sociales de todos los miembros de la organización y de la comunidad en la cual se encuentra inserta. Es por eso que Schvarstein (2003), ubica el ejercicio de la RSE en el campo de la gestión de gobierno de la organización, donde se requiere de un balance entre racionalidad económica y social, para lo cual la empresa debe desplegar su *inteligencia social*, definida como “un potencial que permite a la organización desarrollar el conjunto de competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social (Schvarstein, 2003: 23-24).

Si se acepta el hecho de que gran cantidad de los habitantes del planeta son actualmente gobernados por el sistema capitalista neoliberal, el cual ha propiciado exclusión, pobreza e inequidad en el mundo actual y se fundamenta en el éxito individual y la maximización del beneficio financiero a corto plazo, se hace necesario la toma de acciones inmediatas para la solución de tan indeseable

situación, por parte de las organizaciones en conjunción con el Estado, sin que el ámbito privado genere acciones sustitutivas a las obligaciones del sector público.

El reto actual es, por lo tanto “repensar cómo pueden el Estado y las organizaciones empresariales y las del tercer sector emprender una acción conjunta para satisfacer las necesidades sociales de los individuos, lo cual conlleva el reconocimiento de dos dimensiones para el diseño de organizaciones socialmente inteligentes: la del ejercicio de su responsabilidad social individual y la de la articulación con otras organizaciones en pro de un acoplamiento sinérgico que reconstruya las protecciones sociales resquebrajadas por las políticas neoliberales” (Schvarstein, 2003: 46).

El concepto de inteligencia social de la organización se construye a partir de la distinción entre la *responsabilidad interna*, definida como el juzgamiento de si mismo teniendo en cuenta los propios ideales y la conciencia (el término *responsability* en inglés), y la *responsabilidad exigible*, o la relacionada con la rendición de cuentas a otro, debido a obligación o compromiso adquirido (*accountability* en inglés). Las características de las dos dimensiones de la responsabilidad pueden sintetizarse en el cuadro tres.

El concepto de lo social está inmerso en las relaciones humanas, ya que somos seres sociales por naturaleza, por lo tanto, cuando se habla de responsabilidad social de una organización, se refiere tanto a la responsabilidad interna hacia los miembros de la misma y la comunidad, como la que es exigible y de la que se debe rendir cuentas a alguien con autoridad para requerirla.

Cuadro 3. Comparación entre responsabilidad interna y responsabilidad exigible.

Responsabilidad interna	Responsabilidad exigible
Implica una relación con otro particular o generalizado	Implica una relación con otro particular o generalizado
La presencia del otro puede ser: - Explícita o Implícita - Activa o pasiva - Y el otro puede no estar al tanto de mi sentimiento	El otro está siempre presente de manera: - Explícita - Activa, ya que tiene el derecho y la autoridad para exigirme el cumplimiento de mis compromisos u obligaciones
Es una práctica de carácter voluntario	Es una práctica de carácter obligatorio
La voluntad para ir más allá de lo estrictamente exigible configura una conducta ética porque supone la libre elección del sujeto (basado en principios, ideales propios)	El cumplimiento es una conducta moral : ello remite a la ley y a la estructura social en la que se desenvuelve
Se erige en sujeto de sus propias elecciones (porque se habla en nombre propio)	<i>Se erige en objeto de imposiciones externas</i>
Este tipo de responsabilidad es <i>propia de la Organización sujeto</i> , capaz de establecer sus propias coherencias internas y organizar sus interacciones con el contexto en función de la preservación de las mismas. Hay una transversalidad generada por su capacidad para justificar sus decisiones y acciones haciendo referencia a sí misma.	Este tipo de responsabilidad es <i>propia de la Organización objeto</i> atravesada por los modelos hegemónicos de la sociedad en la que existe. Su orden interno se determina desde el exterior

Fuente Leonardo Schvarstein. Serie lecturas para discusión sobre responsabilidades humanas.

Se encuentran entonces organizaciones que cumplen con lo obligatorio. Éstas pueden ser consideradas *socialmente responsables por imposición*, ya que el cumplimiento de la ley es su obligación, no su elección, constituyéndose este comportamiento en una conducta moral, que no amerita ser destacada. “Que se nos venda como virtuoso aquello que es sólo exigible, es sólo posible por la perversión de nuestras instituciones de control social, junto con la correspondiente impunidad jurídica de los infractores” (Schvarstein, 2003: 49). Sucede lo contrario cuando una organización va más allá de lo obligatorio. En este caso se configura una conducta ética, ya que su actuar no es respuesta a la coerción externa, sino el resultado de una decisión libre tomada por la empresa.

Para Schvarstein, una organización es entonces socialmente responsable “cuando instituye un conjunto de prácticas obligatorias y voluntarias, orientadas a promover la satisfacción de las necesidades sociales de sus integrantes y las de los miembros de su comunidad” (Schvarstein, 2004: 51). La obligatoriedad se relaciona con los comportamientos exigibles a la empresa en cuanto a sus empleados, como, por ejemplo la preservación de la higiene y seguridad, constituyéndose en una conducta moral. Ir más allá de lo legal, se constituye en una conducta ética, donde la empresa, por elección propia y sin la imposición de autoridad alguna, decide realizar acciones que sobrepasan los mínimos exigibles por la ley. Si bien se reconoce la realidad económica de la empresa, sin la cual la misma no sería viable, se requiere un balance entre ésta y la racionalidad social. Dicho balance es lo que se ha denominado: “inteligencia social de la organización”.

Ahora bien, existen diferentes sujetos en las organizaciones que actúan y ejercen sus responsabilidades, los cuales pueden clasificarse en: a) *agentes*, aquellos que ejercen su responsabilidad social, b) *individuos*, componentes de la organización y que actúan en representación de la misma, ya que sus acciones son tomadas como acciones de la organización, pues asumen roles al interior de ella, c) *actores*, quienes actúan individualmente por su propia decisión y en contra de una decisión de la organización. El actor hace lo que cree que está bien, aunque no se lo pidan y, en el límite, aunque no lo dejen, y d) *personajes*, quienes actúan cumpliendo lo demandado por su rol en la organización, aun en contra de su voluntad y como agente de la organización; el personaje hace lo que le piden.

A partir de los diferentes sujetos, sus actuaciones (individuales o en nombre de la organización) y su carácter de cumplimiento de obligaciones o acciones voluntarias, Schvarstein define entonces que la responsabilidad social se refiere a las acciones de la organización que van más allá de lo exigible y de la actividad de sus miembros en cumplimiento de las correspondientes responsabilidades

sociales que le son exigibles por pertenecer a ellas (Schvarstein, 2003: 55), es decir, entra en los campos de la ética de las organizaciones.

El desarrollo de la responsabilidad social para cada tipo de organización (gubernamental, privada sin ánimo de lucro y privada con ánimo de lucro), es diferente. Para las organizaciones del Estado, la justificación para el ejercicio de su responsabilidad social es de orden *teleológico*, pues busca la satisfacción del bien común. Normalmente en dichas instituciones, la capacidad para las acciones de responsabilidad interna (voluntaria), se encuentra restringida por su marco regulatorio, ya que no es posible para un funcionario, por ejemplo, ir más allá de lo que se encuentra reglamentado. Para dotar a las organizaciones estatales de capacidades de acción en responsabilidad social que vayan más allá de lo legal, se requiere otorgarles un alto grado de autonomía y de líderes con capacidades de promover dichas acciones que puedan ser legitimadas en cuanto al cumplimiento de sus objetivos, por la transparencia de sus actos y el respeto por las normas establecidas.

Otro tipo de organizaciones, que han venido tomando participación activa en la sociedad buscando el bienestar social en un espacio dejado por el estado ante el avance de las políticas neoliberales, son las organizaciones privadas sin ánimo de lucro, como organizaciones de consumidores, de promoción y desarrollo social, redes solidarias, etcétera. Para este tipo de organizaciones, la justificación para el desarrollo de la responsabilidad social es de orden *deontológico*. A diferencia de las organizaciones de orden público, donde los empleados están involucrados en la obtención del bien común, los de las organizaciones privadas sin ánimo de lucro, que ostentan la misma exigencia, adicionalmente deben estar comprometidos con dicho fin. “Tal compromiso sólo puede ser asumido por convicción, lo cual significa que el poder que ejercen estas instituciones es de carácter normativo y el consentimiento que prestan sus miembros es moral” (Etzioni, 1961, citado por Schvarstein, 2003: 61).

Se presenta en este tipo de organizaciones una tensión entre lo privado y lo público, pero bastará con el cumplimiento de los principios de equidad y solidaridad (para sus miembros y sus beneficiarios) para el cumplimiento del ejercicio de responsabilidad social. Es de suponer que la inexistencia de fines de lucro equilibra el balance entre racionalidad económica y social, situando ambos en el mismo plano, sin embargo esto es “fácil de decir, no tan sencillo de llevar a cabo” (Schvarstein, 2003: 62).

En las organizaciones de tipo privado, con ánimo de lucro, que operan bajo en modelo económico predominante, el ejercicio de la responsabilidad social es justificable a partir de un principio de *orden utilitario*, pues trae beneficio a la organización, logrando mejor imagen ante los clientes y la sociedad en general, mayor sentido de pertenencia de sus empleados y generación de vínculos más estrechos con los clientes. El cumplimiento de la RSE se hace entonces porque puede traer beneficios, o porque su incumplimiento acarreará grandes perjuicios la organización. Normalmente, entonces, su ejercicio de responsabilidad social está limitado al cumplimiento de las obligaciones impuestas por ley, ya que avanzar con acciones más allá de lo normativo, iría en contra de la racionalidad económica, del modelo económico predominante, tal como lo definen algunos empresarios de la construcción en Colombia: “Lógicamente nosotros pagamos cumplidamente las pensiones a nuestros colaboradores, pero hay un punto en el que la Gerencia de la Compañía ha estado muy interesada y es que, los colaboradores de los contratistas puedan cotizar al Sistema de Seguridad Social, así nos salga un poco más costosa la obra” (Empresarios 3).

Para el cumplimiento de la responsabilidad social, entendiendo el concepto como la acción que va más allá de lo impuesto por la ley, se requieren de *competencias*²² a nivel individual y organizacional, pues cuando un individuo

²² Se define como competencia un saber actuar en un contexto particular, combinando y movilizandoo un conjunto de recursos pertinentes (conocimientos, atributos, habilidades, recursos del entorno), para realizar actividades (profesionales) de acuerdo con ciertas exigencias

socialmente inteligente se desempeña en una organización que no lo es y pretende desarrollar su ejercicio de responsabilidad social, tendrá que actuar por su propia elección y no cumpliendo el rol asignado por la organización. Igual sucede con una organización en la cual algunos de sus actores que no reconocen el cumplimiento de la responsabilidad social en sus roles asignados. En ambos casos se presentarán conflictos en la organización. A partir de esta distinción es posible entonces hablar de la *inteligencia social de las organizaciones*, que se extiende más allá del nivel de sus integrantes, se compone de estrategias y políticas y se materializa a partir de las acciones realizadas como resultado de las decisiones tomadas por la empresa. La *inteligencia social en las organizaciones*, por su parte, se refiere al reconocimiento por parte de los individuos que actúan como agentes de la organización, de las necesidades sociales de los otros y su disposición para satisfacerlas.

2.10 Socioeconomía

Desde 1989, con la fundación de la Sociedad de Socioeconomía, el sociólogo alemán Amitai Etzioni, ha desarrollado una nueva perspectiva en la cual la economía está inmersa en la sociedad y asume que las decisiones están afectadas por valores, emociones y juicios y no solamente por el cálculo del individuo maximizador. Este solo hecho justifica la aparición de la socioeconomía, ya que “lo que se necesita es una teoría de la toma de decisiones que reconozca que la selección de medios, no solamente de metas, se encuentra profundamente afectada por emociones y valores, y no solo por un medido cálculo racional del interés propio” (Pérez, 1997: 11).

Se aparta entonces de la concepción del *homo-economicus* de los economistas neoclásicos y pretende integrar a la economía otras ciencias como la

(profesionales), a fin de producir resultados para un destinatario que satisfagan ciertos estándares de desempeño (Le Boteref, citado por Schvarstein, 2003: 70).

sociología y la antropología. Esta nueva propuesta surge del trabajo mancomunado de diferentes grupos de estudios de todo el mundo que comparten ciertas premisas básicas: a) las personas no son concebidas como seres calculadores, identificados por su racionalismo e interés propio, b) se modifica el argumento de la racionalidad económica, c) la influencia de la sociedad en el funcionamiento del mercado y el papel que en él juegan las instituciones y el poder político, d) incremento de elementos empírico – inductivos para estudiar el comportamiento económico, valorando de igual forma los mecanismos deductivos. d) la economía está inmersa en la realidad social y cultural y no puede considerarse como un sistema cerrado.

Lo que esta nueva perspectiva busca es orientar nuevamente a la economía hacia sus orígenes en el contexto social y moral que la vieron nacer, formulando unos principios de racionalidad y coherencia que buscan la justicia, la solidaridad y la felicidad global y no solamente la maximización del beneficio económico en nombre del interés particular, tal como lo reclama Pérez: “No nos equivocamos si decimos que la economía, en sus dos siglos de existencia, ha pasado de ser considerada hija de la moral a ser nieta de las matemáticas” (Pérez, 1997: 22).

Es importante aclarar que el concepto de socioeconomía no es el mismo que el de la economía social del mundo anglosajón, ni del mismo concepto del mundo francés, aunque los tres tienen alguna relación. La *social economics*, se refiere a la teoría y práctica de la política económica de compromiso social en el contexto de un sistema político liberal y no intrusivo; *l'économie sociale*, incluye el patronazgo e incluso la gestión pública de las iniciativas que se consideren (Pérez, 1997: 40). La socioeconomía pretende convertirse en un cambio de paradigma teórico y un instrumento de análisis de las políticas económicas y la realidad social.

Aunque se considera a Amitai Etzioni como el padre de la socioeconomía, es quizá Leonard Simon de Sismondi²³ un antecesor de dicha postura en el siglo XIX, ya que no consideraba la economía solamente como una ciencia, sino que le daba igualmente la connotación de arte, impregnada de fundamentos éticos. Fue uno de los principales opositores del *laissez- faire*, pero no de Adam Smith, del cual se consideraba su seguidor, pues el liberalismo en sus orígenes fue una doctrina moral, al preocuparse de lo social en la formulación de los elementos iniciales de la economía, como lo plasmó en su obra *Teoría de los sentimientos morales*, publicada en 1860. Es posible enumerar diferentes autores preocupados en el bienestar social a partir de la época de la aparición de la economía como ciencia y que bien pudieran reconocerse como antecedentes del nuevo paradigma de la socioeconomía.

En efecto, la dimensión moral de la economía se encuentra también en la obra de J.S. Mill, para quien la acumulación de la riqueza no debería convertirse en el principal objetivo de la actividad humana. Comparten dicha preocupación J. Ruskin y una corriente de ingleses precursores de las reformas sociales, como R. Owen y J. Warren y una vertiente académica encabezada por J.A. Hobson quien planteó la posibilidad de aumentar la riqueza (moral) como consecuencia del desprendimiento de los bienes o riqueza mercantil. Igualmente, a Durkheim y Weber por su formación como sociólogos se les facilitó considerar a la economía inmersa en lo social, más que a los economistas formados con una visión casi exclusivamente técnica.

Otra afinidad ideológica hacia los temas sociales aunque con claras diferencias institucionales, puede encontrarse entre la socioeconomía y la Doctrina

²³ Leonard Simon de Sismondi, economista suizo, elaboró su propia teoría sobre el capitalismo a partir de sus vivencias en Gran Bretaña en el siglo XIX. En su obra *De la Riqueza Comercial*, conceptuó sobre el error de los economistas clásicos, quienes se centraron en la riqueza, ya que consideraba, esta acarrearba la miseria como resultado de una mala distribución de la misma. Dentro de sus propuestas estuvieron la intervención del estado en el sistema económico, el acceso de los trabajadores a la propiedad del capital, el fomento de la pequeña empresa. Igualmente propuso algunas reformas como la garantía del derecho de libre asociación para los trabajadores, la desaparición del trabajo el día domingo, la rebaja en la jornada laboral y eliminar el trabajo infantil.

Social de la Iglesia, que con una extensa colección de textos constituye uno de los más notables cuerpos teóricos en materia social.

Diferentes encíclicas y documentos de los Pontífices, como *Rerum Novarum* (1891), *Quadragesimo anno* (1931), *Gaudium et spes* (1965), *Laborem exercens* (1987), y *Caritas in Veritate* (2009), se constituyen en una postura ideológica que postula una visión integral de las relaciones económicas y sociales. “El destino universal de los bienes y la solidaridad, pretenden armonizar el desarrollo a nivel global y han sido dos propuestas que han puesto en tela de juicio el orden económico mundial en la denuncia de las crecientes desigualdades y también de las amenazas al medio ambiente” (Pérez, 1997: 43).

Como se mencionó anteriormente, se reconoce a Etzioni como padre y fundador de la socioeconomía, por su papel en la fundación de la Sociedad Mundial de Socioeconomía (SASE)²⁴ y su obra *La dimensión moral* (1988). Sin embargo, aunque pionero, no ha sido solo Etzioni quien ha impulsado el desarrollo del nuevo paradigma. Se ha mencionado cómo, desde los inicios de la economía hace doscientos años, el campo moral y ético siempre estuvo presente con preocupaciones como las actuales manifestadas por los impulsores de la socioeconomía. También debe reconocerse los importantes aportes de Karl Polanyi y Joseph Schumpeter tratando de ubicar el análisis económico dentro de un contexto histórico y social.

La nueva corriente a la que Etzioni prefiere llamar hoy *economía comunitarista* pretende convertirse en una ayuda a nivel teórico y una tabla de salvación para la legitimación social de la ciencia económica en los años

²⁴ La Sociedad Mundial de Socioeconomía (SASE), fue fundada en 1989. Es una organización internacional, interdisciplinaria, con miembros en más de 50 países. Dentro de las disciplinas académicas que agrupa SASE están la economía, sociología, ciencias política, administración, economía, leyes, historia y sicología. También son miembros de SASE, políticos, gobiernos y organizaciones internacionales. Son propósitos de SASE: a) la comprensión del comportamiento económico a través de un amplio rango de disciplinas académicas, b) soportar la exploración intelectual del comportamiento económica y sus implicaciones dentro del contexto de factores sociales, institucionales, históricos, filosóficos, sociológicos y éticos, c) un balance entre las aproximaciones inductivas – deductivas en los niveles macro y micro de análisis.

venideros. Como consecuencia, se producirán cambios políticos y sociales considerables en beneficio de la sociedad. Se hace necesario entonces la aparición de códigos éticos y la construcción de indicadores de responsabilidad colectiva, de inserción comunitaria, de estabilidad familiar, de equidad, que permitan medir el bienestar.

Desde la concepción de la ciencia económica inmersa en la sociedad, la consideración de los individuos no solamente como maximizadores y racionales económicos y la reorientación de la economía a sus orígenes morales y éticos, el nuevo paradigma guarda estrecha relación con la RSE.

2.11 La Doctrina Social de la Iglesia²⁵ y la RSE

Es común reconocer el origen de la DSI con la publicación de la encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII en 1891,²⁶ en época de la sociedad industrial moderna, donde se produjeron grandes cambios en las estructuras para el sistema de producción de bienes de consumo, acompañados de una nueva concepción de la sociedad, del estado y nuevas formas de la propiedad y el trabajo. “A partir de aquella época, los Romanos Pontífices han ido presentando una doctrina clara y coherente sobre los problemas económicos, sociales y políticos surgidos con el

²⁵ En adelante en este trabajo DSI.

²⁶ Según Monseñor Darío Múnera Vélez, en la encíclica *Rerum Novarum*, no se usa la expresión “doctrina”, aunque la palabra si se encuentra empleada cuando dice: “sobre el uso de las riquezas hay una doctrina excelente y de gran importancia, que si bien fue iniciada por la filosofía, la Iglesia la ha enseñado también perfectamente. Se trata de una doctrina social de la iglesia sobre el uso de las riquezas, basada en la enseñanza de Jesús sobre las mismas” (*Rerum Novarum*). En su encíclica *Quadragesimo Anno*, Pio XI resalta como uno de sus objetivos, defender la *doctrina en materia social y económica*. Pio XII fue el primero de los Pontífices que utilizó la expresión “*Doctrina Social de la Iglesia*” en diferentes documentos, situación presentada posteriormente por Juan XXIII. El Concilio Vaticano II utilizó reiteradamente la palabra “*doctrina*”, relacionada directamente con las enseñanzas del cristianismo, aunque en dicha asamblea conciliar, algunos obispos manifestaron su oposición al término. Sin embargo, los documentos sociales revelan la progresiva formación y aceptación del mismo, que luego adquiere en Juan Pablo II un referendo inequívoco, quien en sus encíclicas sociales *Laborem exercens*, *Sollicitudo rei sociales* y *Centesimus annus* y en otros documentos, utiliza insistentemente la expresión “doctrina social de la iglesia” a la que llama “cierto cuerpo de doctrina, formado a partir de la *Rerum Novarum* (Múnera, 2005: 37)

fenómeno moderno de la industrialización, que ha marcado profundamente la vida de la humanidad en estos dos últimos siglos” (Cevallos, 1991: 9).

La DSI puede definirse como la enseñanza expuesta por el Magisterio Eclesiástico, en relación con los problemas sociales, económicos y políticos, surgidos a partir del desarrollo industrial en los dos últimos siglos, que se ocupa de la realidad total enmarcada en los términos social y sociedad y constituida por las relaciones sociales derivadas de la vida social organizada.²⁷

Sin embargo, como lo anota Juan Pablo II en un discurso de visita a su natal Polonia, la DSI “existía ya desde el principio como consecuencia de la visión del hombre y de sus relaciones con los otros hombres, a la que lleva el evangelio” (Juan Pablo II, citado por Cevallos: 1991: 17). En efecto, observaciones sobre las relaciones económicas y sociales fueron elaboradas por los escolásticos, especialmente por Tomás de Aquino,²⁸ y posteriormente expuestas por los Padres de la Iglesia, como Clemente de Alejandría (mediados del siglo II), Basilio el Grande (330 – 379), Juan Crisóstomo (347- 407), Ambrosio de Milán (340 – 397) y Agustín de Hipona (354-430).

En el siglo XVII grandes predicadores la proclaman y un siglo después, Benedicto XIV enfatiza en los hechos sociales, la usura y el derecho natural de los pobres a su subsistencia. En el siglo XIX, antes de la aparición de las obras de Marx, los sociólogos católicos analizaron el sistema capitalista. Se destaca el

²⁷ Al respecto, observa Juan Pablo II que la DSI versa sobre las complejas realidades de la vida del hombre en la sociedad y en el contexto internacional. Vida del hombre en sociedad, se refiere a la vida social organizada, para distinguirla de la vida social privada informal, de unos con otros. La DSI ve y juzga lo social no de una manera científica positiva, sino a la luz de la Revelación y en general de la concepción cristiana de la vida, es decir, de un enfoque teológico Moral (Múnera, 2005: 54).

²⁸ Santo Tomas de Aquino (1125- 1274) fue gran sintetizador de la Teología en general y de la Teología Moral en concreto, ya que en su Summa Theologica, dedica gran parte de su obra a la justicia, inspirado en el libro V de la Ética de Aristóteles. Fue igualmente uno de los primeros en tratar problemas de Ética social. La influencia de su doctrina volvió a la iglesia con renovados beneficios, desde los primeros momentos del pontificado de León XIII hasta la época preconciliar (Múnera, 2005: 274)

Ensayo Teórico de Derecho Natural (Tapareli 1840). León XIII criticaba a aquellos que veían al obrero solo como una máquina cuyo valor correspondía a la producción obtenida.

Para 1825 Fodéré, publica el *Ensayo histórico y moral sobre la pobreza de las naciones*, en el cual clama por dar protección legal de los salarios, previsión social para los accidentes de trabajo, enfermedad y vejez y protección para las familias. En 1928, el prefecto Villeneuve-Bargemont escribe *El libro de los afligidos*; al autor se debe en gran parte la abolición del trabajo para los menores de 14 años, la Inspección legal de los talleres y la creación de cajas de ahorros y seguros, entre otras mejoras. Sumado a lo anterior, gran cantidad de cartas, artículos, pastorales e informes, muestran la gran sensibilidad social de la Iglesia ante los asuntos sociales.

En 1845, Armand de Melun se convertiría en uno de los mayores referentes del catolicismo social, quien después de leer la vida de San Vicente de Paúl, decidió hacer todo el bien posible a sus hermanos y comenzó a fundar diferentes obras de caridad, que consideró necesarias pero insuficientes, hecho que lo lanzó a una mayor actividad pública, llevando al Parlamento peticiones para la tutela de niños huérfanos, extinción de la mendicidad, reglamentación del trabajo de los menores, seguridad social, reeducación de jóvenes delincuentes, política de salud pública, limitación de las horas de trabajo, alojamientos dignos para las familias obreras.

Cevallos (1991), menciona como precursores de la *Rerum Novarum* a Ketteler, Manning y Mermillod. La figura de Monseñor Von Ketteler (1811-1877), quien por sus sermones de 1849 sobre las necesidades del pueblo, fue elegido diputado del parlamento de Frankfurt y su actividad marca el nacimiento del movimiento social católico en Alemania. En sus sermones condenó los

procedimientos del capitalismo liberal, con frases como “el sistema desarrolla tanta dureza, tanta insensibilidad ante la miseria humana, que ni los mismos animales, conocen cosa semejante, puesto que califica de justicia al robo organizado” o “ la subsistencia de la clase obrera, o sea de la mayoría de las personas en los estados modernos, está expuesta a todas las oscilaciones del mercado y depende del precio que esta mercancía haya alcanzado en el libre contrato” (Cevallos, 1991:18). El Cardenal Arzobispo de Westminster, Henry Eduard Manning (1808-1892), influyó notablemente con sus conceptos en la sociedad inglesa. Fue partidario de la intervención del Estado, para favorecer los asuntos sociales y la clase obrera: “Tengo mucho respeto por la economía política, creo plenamente en la ley de la oferta y la demanda, en el libre cambio y el ahorro del capital que son las cuestiones fundamentales de la industria, pero me rehúso a creer que el parlamento deba abstenerse de toda intervención en estas materias. El porvenir de Inglaterra no se funda sobre el aumento de la producción, sino sobre la salud moral y cívica de las familias” (De Gasperi, citado por Cevallos, 1991: 19). El Cardenal Obispo de Lausana, Gaspard Mermillod (1824-1892), logró unir diferentes intelectuales cristianos dedicados al estudio de los problemas sociales en Roma, Paris y Frankfurt. Después de ser nombrado Obispo de Friburgo, reunió al centro de estudios sociales de Frankfurt, el Comité de Altos Estudios Sociales de Paris y el Círculo Romano de Estudios Sociales para dar el nacimiento a la Unión Social Católica de Friburgo, entidad en la cual colaboraría los principales pensadores sociales de Alemania, Francia, Suiza, Austria, Italia, España y Bélgica, que sería el centro de estudios donde se preparó la *Rerum Novarum*.

Los diferentes Pontífices, en sus encíclicas han señalado la posición de la Iglesia en los asuntos sociales:

2.11.1 La *Rerum Novarum* y el nacimiento de la sociedad industrial del siglo XIX

Con León XIII, autor de *Rerum Novarum*, se expone el planteamiento de la Iglesia a la nueva situación presentada por el naciente capitalismo, consecuencia de la industrialización de la revolución industrial. La encíclica se convierte en un hito importante en la reflexión de los católicos sobre la cuestión social, es decir, sobre los nacientes problemas derivados como consecuencia del capitalismo industrial y las relaciones de los patronos con los obreros, y el conflicto entre el capital y el trabajo.

Los temas tratados por León XIII en la *Rerum Novarum* pueden resumirse en tres grupos: derechos de los trabajadores, en el cual se abordan los temas del justo salario²⁹ y el derecho de asociación³⁰; la propiedad privada y la concepción del Estado. En este último aspecto, planteando un modelo válido de sociedad, la encíclica sugiere que la actuación del Estado debe darse en algunos casos, especialmente defendiendo los derechos de los más desprotegidos e indefensos, defendiendo la propiedad privada, propender por la integridad social, espiritual y material de los trabajadores, por las justas relaciones del contrato de trabajo y el salario. Sin embargo, la actividad del Estado no tiene alcance universal, de allí la

²⁹ Contrario a la tesis planteada por Marx en la cual toda la ganancia originada por la utilización de la mano de obra debería ser para el trabajador, quien era robado por el capitalista al apoderarse de la plusvalía, y sin compartir los abusos planteados por el capitalismo que consideraba que los salarios estaban a merced de la ley de la oferta y la demanda, donde la tendencia natural era que bajaran, dado que el número de obreros crecía a tasas más aceleradas que la demanda, Pío XIII hace un llamado al *justo salario*, considerando que el salario “*no debe ser en manera alguna insuficiente para alimentar a un obrero frugal y morigerado*” (RN 32). Por lo tanto, si el obrero, obligado por la necesidad o acosado por el miedo de un mal mayor, acepta una condición más dura, porque se la impone el patrono o el empresario, esto significa soportar una violencia, contra la cual reclama justicia (RN 32). Teniendo en cuenta que generalmente el salario del padre era la única fuente de subsistencia de la familia, era lógico que alcanzara a cubrir todas las necesidades de ella. Sin embargo, no es totalmente claro en la encíclica el clamor por el salario familiar, proporcional al número de hijos, (concepto emitido por los católicos sociales de la época), y hubiera sido impracticable pues los padres de muchos hijos hubieran quedado desempleados.

³⁰ El derecho a la libre asociación se reconoce como un derecho natural y “*patronos y obreros pueden contribuir mucho a la solución de los problemas sociales, a través de las asociaciones*” (RN 34).

importancia de la participación de patronos y trabajadores, fuente de la producción y crecimiento económico de un país y de estructuras complementarias a las del Estado (Múnera, 2005: 306). Los planteamientos de León XIII en su encíclica, lograron efectos benéficos en la condición del trabajador, especialmente de los países industrializados, pues se mejoraron considerablemente los salarios, se redujeron los horarios de trabajo, se implementaron los seguros de asistencia social, se establecieron condiciones de mayor higiene en los sitios de trabajo y se consolidaron asociaciones obreras cristinas.

Ciento dieciocho años después de la promulgación de la *Rerum Novarum* por parte de León XIII, puede concluirse que muchos de los temas allí tratados, permanecen aún vigentes. La sensibilidad social, la dignidad humana y los derechos humanos, el sentido de la propiedad y el derecho a ella, junto con la concepción moderna del Estado, en búsqueda del bien común y no sólo de pequeños grupos, son aspectos hoy referenciados por diferentes autores que plantean un modelo de RSE incluyente. Se destacan igualmente como aportes de la *Rerum Novarum* a la DSI y su impacto en la sociedad, el llamado a los católicos para encontrar la solución a los problemas sociales de la época, presionando la creación de leyes y el establecimiento de seguros contra el desempleo, enfermedad, vejez e invalidez; el estímulo a la creación de obras asistenciales, como la Sociedad San Vicente de Paul; el empuje al movimiento cooperativista. Los gobiernos más poderosos de entonces, no pudieron menos de incluir los principios de la encíclica en el tratado de Versalles, como criterios de organización social (Cevallos, 1991: 45).

2.11.2 *Quadragesimo Anno*, encíclica de Pio XI sobre la justicia social

En *Quadragesimo Anno*, publicada cuarenta años después de la *Rerum Novarum*, unos años después de la primera guerra mundial y de la crisis

económica de 1929³¹, Pío XI ve la necesidad de actualizar la DSI a la luz de los nuevos acontecimientos. Su encíclica trata temas como el derecho natural a la propiedad y su función social, el salario justo, la reestructuración de un nuevo orden social como alternativa al capitalismo y al socialismo.

No obstante los logros de la clase trabajadora, especialmente en países industrializados, aún se encontraban en otros países gran cantidad de personas desprotegidas: “Ha crecido hasta la inmensidad el número de los proletarios necesitados, cuyos gemidos llegan desde la tierra hasta el cielo; añádase a éstos el ejército enorme de los asalariados rurales, reducidos a las más ínfimas condiciones de vida y privados de toda esperanza de adquirir jamás "algo vinculado con el suelo", y, por tanto, si no se aplican los oportunos y eficaces remedios, condenados para siempre a la triste condición de proletarios” (QA, 59).

El texto de la encíclica reconoce nuevos problemas que deben abordarse, como la acumulación de grandes cantidades de riqueza en manos de pocos: “Salta a los ojos de todos, en primer lugar, que en nuestros tiempos no sólo se acumulan riquezas, sino que también se acumula una descomunal y tiránica potencia económica en manos de unos pocos, que la mayor parte de las veces no son dueños, sino sólo custodios y administradores de una riqueza en depósito, que ellos manejan a su voluntad y arbitrio” (QA, 105).

Pío XI no descalifica el deseo de lucro del capitalista, pues lo considera como elemento necesario dentro de la actividad económica y requerido para el aumento de la producción. Sin embargo, lo encuentra equivocado, si se convierte

³¹ Al respecto, en su encíclica, Pío XI se refiere al actuar de la banca que causó la crisis de 1929 en los Estados Unidos, que generó la llamada gran depresión: “*Dominio ejercido de la manera más tiránica por aquellos que, teniendo en sus manos el dinero y dominando sobre él, se apoderan también de las finanzas y señorean sobre el crédito, y por esta razón administran, diríase, la sangre de que vive toda la economía y tienen en sus manos así como el alma de la misma, de tal modo que nadie puede ni aun respirar contra su voluntad*”. (QA 106).

en el único ideal de vida. Igualmente, reconoce la libertad económica como elemento fundamental del progreso, siempre y cuando esté alineada con los preceptos morales. De no ser así, se convertiría en una lucha salvaje: “De la que han sobrevivido sólo los más poderosos, lo que con frecuencia es tanto como decir los más violentos y los más desprovistos de conciencia” (QA 107). Con una visión hacia el futuro, el Pontífice ya planteaba cómo el avance del capitalismo fundado en el deseo único de maximizar y acumular riqueza desencadenaría en el hoy llamado capitalismo salvaje, cuestionado por sus efectos negativos sobre una mayoría en el mundo contemporáneo.

Así como *Rerum Novarum* se enfocó en plantear las soluciones a los nuevos retos del mundo capitalista naciente, *Quadragesimo Anno*, cuarenta años después se centra en la necesaria reestructuración del orden social según las costumbres cristianas, oponiéndose al modelo socialista, considerado por el Papa como equivocado. Los conceptos de justicia social, equidad, redistribución de bienes y papel del Estado y asociaciones, guardan estrecha relación en su esencia con los modelos de RSE de la segunda mitad del siglo XX, propuestos por diferentes académicos, desprovistos de cualquier tono religioso.

2.11.3 *Meter et Magistra* y la sensibilización social

El 15 de mayo de 1961, setenta años de promulgada la encíclica *Rerum Novarum*, se publica *Meter et Magistra*, en la cual el Papa Juan XXIII, sintetiza y actualiza la DSI, a la luz de los nuevos acontecimientos y cambios que experimenta el mundo moderno, caracterizado por las grandes desigualdades, llamando a la comunidad a un mayor sensibilidad social.

El contexto histórico de la época podría resumirse señalando que el mundo ya había superado el trauma de la segunda guerra mundial, con efectos de

consolidación de la democracia en los países occidentales, acompañada del desarrollo y crecimiento económico. Por su parte, en los países socialistas, la idea de una planificación centralizada apuntaba a la obtención de un nivel de vida en condiciones de igualdad para todos sus miembros, con el cubrimiento de las necesidades básicas, más que con el crecimiento en el consumo individual, característica del modelo capitalista.

El contenido básico de la encíclica en su primera parte, retoma temas ya abordados por sus antecesores; sin embargo, Juan XXIII resalta los profundos cambios experimentados por el mundo en el campo técnico, económico, político y social. En su segunda parte, *Mater et Magistra* se refiere a que la economía se fundamenta en la iniciativa privada, reconociendo que se requiere la acción del estado en el campo económico.

En cuanto al salario, lamenta el Papa que en algunos países la remuneración sea tan baja que somete a los trabajadores a difíciles condiciones, sin embargo, la causa a dicho problema no la identifica en el sistema capitalista, sino a las pobres condiciones de industrialización que enfrentan algunos países. Retomando lo enunciado por anteriores Pontífices, reclama que “los trabajadores cobren un salario cuyo importe les permita mantener un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus obligaciones familiares” (MM, 71), y expresa que para fijar el salario justo deben tenerse en cuenta algunas condiciones: “Primero, la efectiva aportación de cada trabajador a la producción económica; segundo, la situación financiera de la empresa en que se trabaja; tercero, las exigencias del bien común de la respectiva comunidad política, principalmente en orden a obtener el máximo empleo de la mano de obra en toda la nación; y, por último, las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales, diferentes entre sí en cuanto a su extensión y a los recursos naturales de que disponen.”(MM, 71).

La seguridad social es un tema nuevo abordado en esta encíclica y considerado como un auto-seguro de la sociedad, con una participación reflexiva y consiente por parte de los empleadores, quienes pagan porcentajes considerables de la nómina de su personal para el sostenimiento del sistema y el empleado a quien se le retienen partes de salario para afiliarse a diferentes entidades del sistema de seguridad social.

Mater et Magistra es, en consecuencia, un documento del Magisterio Eclesiástico que se ajusta a la situación de constante evolución del mundo que experimentó grandes cambios en aspectos sociales, económicos y políticos, retomando y los conceptos expresados por anteriores prelados sobre asuntos sociales y que constituyen el cuerpo teórico de la DSI.

2.11.4 El Concilio Vaticano II y la constitución eclesiológica *Gaudium et spes*, como adaptación de DSI a nuestro tiempo

El Concilio Vaticano II, convocado y presidido inicialmente por el Papa Juan XXIII, y continuado por Pablo VI ante la muerte de su antecesor, es el último de los tres concilios que la Iglesia ha tenido en la época moderna. Con el Concilio Vaticano II, La iglesia, que durante siglos se había mostrado muy conservadora, abrió sus puertas al mundo moderno. Según Múnera (2005), el Concilio Vaticano II fue un acontecimiento histórico: el paso oficial de una forma de entender la Iglesia, su actitud frente a la sociedad y su puesto en ella, a otra más consecuente con el fenómeno de la modernidad,³² caracterizada por la secularización, la

³² Cuando se habla de sociedad moderna o de modernidad, se está pensando en ese conjunto de fenómenos que configuran a la sociedad accidental a partir de la época renacentista. Uno de los rasgos más característicos de esta nueva sociedad, es el cambio de relaciones entre lo profano y lo religioso, la ruptura de unidad entre estas dos dimensiones de la realidad. Esto es lo que se conoce con el nombre de secularización, como un proceso complejo que incluye tres aspectos diferentes. El primero, el fenómeno jurídico – político que conlleva la separación de la Iglesia y el Estado moderno, buscando defender su soberanía contra la dominación de la iglesia; segundo, como fenómeno sociológico, sitúa a la religión fuera de la esfera pública, ubicándola en su campo de acción solo en la vida privada; tercero, en relación con la ciencia, el conocimiento y el saber,

subjetividad de la sociedad la dignidad de la persona humana y la respuesta a los problemas sociales. Es el paso de una Iglesia para sí a una Iglesia para las personas.

Con la constitución pastoral *Gaudium et spes*, uno de los documentos resultado del Concilio Vaticano II, la Iglesia pretendió el diálogo y la atención a los problemas que más angustiaban al hombre contemporáneo en el campo social, económico, político y cultural. Se le considera una reflexión ética de la doctrina social, que trasciende un mero análisis sociológico de la realidad.

En su introducción, el documento pastoral sitúa al ser humano en el mundo actual, caracterizado por grandes avances y desarrollo, pero sumido a su vez en una situación de miseria: “Jamás el género humano tuvo a su disposición tantas riquezas, tantas posibilidades, tanto poder económico. Y, sin embargo, una gran parte de la humanidad sufre hambre y miseria y son muchedumbre los que no saben leer ni escribir” (GS, 4). Destaca, igualmente, los grandes y rápidos avances de la ciencia que someten al mundo y al hombre a una gran dinámica de cambios que desequilibran las relaciones entre individuos y entre estos y la sociedad: “Una tan rápida mutación, realizada con frecuencia bajo el signo del desorden, y la misma conciencia agudizada de las antinomias existentes hoy en el mundo, engendran o aumentan contradicciones y desequilibrios” (GS, 8).

El capítulo tres se encuentra dedicado a reflexionar sobre la vida económica-social, reconociendo al hombre como autor, centro y fin de toda actividad, para lo cual debe favorecerse el aumento de la producción. Sin embargo, el fin último no debe ser la maximización de la misma, sino el beneficio del hombre: “La finalidad fundamental de esta producción no es el mero

fragmentando el conocimiento de la realidad en diferentes dominios, cada uno con sus propias reglas. La filosofía y la teológica, quedan sometidas al estatuto científico y limitadas en su campo de actuación (Munera, 2005: 410-412).

incremento de los productos, ni el beneficio, ni el poder, sino el servicio del hombre, del hombre integral, teniendo en cuenta sus necesidades materiales y sus exigencias intelectuales, morales, espirituales y religiosas; de todo hombre, decimos, de todo grupo de hombres, sin distinción de raza o continente. De esta forma, la actividad económica debe ejercerse siguiendo sus métodos y leyes propias, dentro del ámbito del orden moral” (GS, 64). Reconoce el peligro cuando los medios de producción se encuentran en poder de unos pocos y clama por la desaparición de la inmensa brecha económica, ocasionada especialmente por discriminaciones individuales o sociales.

El tema del trabajo y la remuneración del mismo, tema abordado anteriormente por los Papas en sus encíclicas, vuelve a tener relevancia en la *Gaudium et Spes*, resaltando su importancia en la vida económica: “El trabajo humano que se ejerce en la producción y en el comercio o en los servicios es muy superior a los restantes elementos de la vida económico, pues estos últimos no tienen otro papel que el de instrumentos” (GS, 67). Reconociendo las diferencias existentes entre los seres humanos, en cuanto a capacidades, clama por un salario justo y digno, relacionado con la actividad que realiza y sus resultados: “Por último, la remuneración del trabajo debe ser tal que permita al hombre y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común“ (GS, 67).

Concluye el capítulo 3, dedicado a la vida económica y social, refiriéndose al uso de los bienes materiales, “con una visión más diversificada de la realidad de la propiedad en los diversos sistemas y culturas” (Múniera, 2005: 433). En cuanto a la necesaria inversión social, ésta debe orientarse hacia la creación de empleo, satisfacer las necesidades básicas del ser humano y ponerlas al servicio de las generaciones presentes, como de las futuras. Al respecto, el concepto de

sostenibilidad se comienza a esbozar y posteriormente sería acentuado por los Pontífices venideros.

2.11.5 *Populorum Progressio*, encíclica posconciliar de Pablo VI, sobre el desarrollo de los pueblos

En esta encíclica, promulgada por Paulo VI el 26 de marzo de 1967, el Pontífice se centra en la noción de desarrollo solidario de los pueblos y la problemática de los países en vía de desarrollo. A diferencia de la *Rerum Novarum*, de León XIII, cuando los problemas se centraban en las grandes ciudades industriales de norte América y Europa, para la época de Paulo VI, los problemas eran de mayor magnitud y la crisis afectaba a la mayoría de países del tercer mundo. El ideal de los pueblos subdesarrollados se enfocaba en “verse libre de miseria, asegurar la subsistencia, la salud y el trabajo, poseer mayor cultura, participar con plena libertad en las responsabilidades sociales” (PP, 6). Ante este panorama mundial el Papa plantea del desarrollo solidario, fundado en la condición social del ser humano, reforzando nuevamente el concepto de sostenibilidad ya abordado en el Concilio Vaticano II y por Juan XXIII. Al igual que anteriores Pontífices, reconoce en la industrialización un motor de desarrollo y la necesidad de formación de técnicos, sin embargo, es necesaria también la aparición de pensadores profundos y humanistas, para que el desarrollo no degenera en un “*materialismo sofocante*” (PP, 18). De esta forma, critica la cierta clase de capitalismo, que “ha sido la causa de muchos sufrimientos, de injusticias y luchas fratricidas” (PP, 26).

Pablo VI hace un llamado a la justicia social, que no debe ser entorpecida en el juego de las relaciones comerciales que como resultado hacen más ricos a los países ricos y empobrecen cada vez más a los desfavorecidos. La solidaridad debe trascender la generosidad de algunos países y plantea la creación de un fondo mundial con recursos provenientes de una parte de los gastos militares.

Un importante aspecto de la encíclica y que causó grandes debates posteriores a su promulgación, es la descalificación del capitalismo liberal, hoy conocido como neoliberalismo, cuyo centro y objetivo único es la maximización a toda costa, sin consideraciones éticas, sociales y humanas. Es allí donde la visión cristiana y el capitalismo salvaje se rechazan, pues este último tiene una clara fundamentación materialista, contrastada con la visión humanista que plantea en su encíclica el Papa y se convierte en doctrina de la Iglesia.

2.11.6 *Laborem Exercens*, encíclica de Juan Pablo II, dedicada al trabajo.

El Papa Juan Pablo II publicó catorce encíclicas durante su pontificado. Tres de ellas de corte social. *Laborem Exercens*, noventa años después de la publicación de la *Rerum Novarum* de León XIII, la primera en esta temática, se refiere a la dignidad del trabajo y estuvo marcada por su experiencia de convivencia en su juventud con un régimen marxista en su natal Polonia.

El trabajo, tal como lo asumieron los anteriores Papas, se constituye en la clave de los asuntos sociales y en el cual, el hombre no es solamente su agente, sino su fin fundamental. A ese hombre, con irrepetible individualidad, como ser histórico, social y solidario, están encaminadas todas las preocupaciones de la iglesia y de su Doctrina Social, con una postura crítica frente al capitalismo liberal y la ideología socialista.

En su preámbulo, la encíclica comienza señalando que “con su trabajo el hombre ha de procurarse el pan cotidiano, contribuir al continuo progreso de las ciencias y la técnica, y sobre todo a la incesante elevación cultural y moral de la sociedad en la que vive en comunidad con sus hermanos” (LE, introducción). Continúa la encíclica describiendo el trabajo del hombre 90 años después de la *Rerum Novarum*, acompañado de grandes avances científicos y tecnológicos, el

aumento de los costos de energía y materias primas, aumento de la conciencia ambientalista y el paso de una sociedad industrial a otra del conocimiento. Los adelantos pueden acarrear desempleo o disminución del rápido crecimiento y como consecuencia del bienestar de la sociedad o una esperanza para muchos que enfrentan una situación de miseria. Considera la Iglesia, entonces, como su deber, recordar los derechos y la dignidad del hombre en el trabajo, denunciando la violación de los derechos de los trabajadores, ampliando el alcance de encíclicas anteriores centradas en la “cuestión obrera” de algunos países, hacia la “cuestión social” con un horizonte mundial.

El trabajo, considerado como un deber para el hombre, es también generador de derechos, que deben ser examinados a la luz de los derechos fundamentales del hombre, proclamados por instancias internacionales y protegidos por los estados. El lograr el respeto y cumplimiento de los mismos, constituye las bases para alcanzar la paz nacional e internacional. Sin embargo, la aparición de empresas multinacionales que pretenden las máximas utilidades a partir de los menores costos de materia prima y mano de obra, proveniente normalmente de países pobres, aumenta la brecha existente entre estos y los países ricos, afectando al empresario directo.³³

El *justo salario*, es señalado como la clave de la ética social; adicionalmente a este, deben ser tenidas en cuenta otras prestaciones sociales, como el cuidado de la salud, el derecho al descanso remunerado, a la pensión por

³³ “Empresario directo es el empleador con el que el obrero contrata su trabajo. Indirecto, son las personas, instituciones, normas y convenios que constituyen el marco en el que se realizan los contratos de trabajo y que determinan todo el sistema socioeconómico (LE, 17). Corresponde de modo particular al empresario indirecto, resolver el grave problema del desempleo. Para hacerlo, debe establecer una planificación global, en la que habrá que contar con la participación de la iniciativa privada, habrá que recurrir también a la colaboración internacional sobre todo en orden a promover nuevas inversiones (LE, 18).

vejez, a procesos productivos que no atenten contra la salud física ni la integridad moral de las personas, etcétera.

Con su encíclica Juan Pablo II, señala la primacía del hombre sobre los medios de producción, del trabajo sobre el capital y lo más importante, de la ética sobre la técnica. Como centro de todo, se encuentra la dignidad del hombre, considerada como un fin, nunca como un medio.

2.11.7 *Caritate in veritate* , encíclica del Papa Benedicto XIX

La última encíclica del Papa Benedicto XVI, promulgada el 29 de junio de 2009, es un documento de carácter social sobre la situación del mundo globalizado, que reflexiona sobre las condiciones de los mecanismos económicos, sus fortalezas, debilidades y dificultades. El principio fundamental de la encíclica es la “*caridad, como la vía maestra de la DSI*” (CV, 2), que se convierte en este documento en uno de los principios de la doctrina social de la Iglesia, de igual forma que anteriores Pontífices hablaron de principios de subsidiariedad, del bien común, del destino universal de los bienes, de la solidaridad.

En su primera parte, Benedicto XVI retoma el mensaje de Paulo VI en su encíclica *Populorum Progressio*, poniendo en primer plano la importancia que el documento tiene como factor de construcción de la sociedad según la justicia y la libertad.

En la segunda parte, dedicada al desarrollo humano en nuestros tiempos, se estudia el desarrollo de la época actual, con los avances en todos los órdenes, dados por la globalización. Se cuestiona el Papa si lo planteado por Paulo VI en cuanto a un desarrollo encaminado a producir un crecimiento real, extensible a todos y sostenible, se ha cumplido, manifestando la preocupación sobre el avance

de un desarrollo que solo considere los avances tecnológicos y la obtención de utilidades financieras.

Se refiere, igualmente, a la movilidad laboral, cuestionando el fenómeno de la tercerización cuando se contrata una empresa que cumple el trabajo a la cual se le paga según el contrato, y ésta a su vez contrata trabajadores según el contrato. El trabajador sólo tiene empleo mientras dura el contrato y normalmente no tiene más beneficios que la remuneración donde teóricamente incluye todo lo relacionado con su seguridad social. En búsqueda de una mayor utilidad, la empresa aumenta los ritmos de la producción y los contratos duran poco, generando gran inestabilidad y rotación en los trabajadores.

Benedicto XVI señala la relación entre empresa y ética aclarando que a pesar del fin último de la empresa, de ganar o no ganar dinero, no se puede dejar de lado la responsabilidad social que ambas tienen. Hace un llamado a hablar del surgimiento de un tercer sector empresarial, o instituciones tradicionales que establecen pactos con países o sectores atrasados con el objetivo de generar utilidad social. En este sector califican empresas del sector público como oficial, que no excluyen el beneficio, pero lo consideran un instrumento para objetivos humanos y sociales. En estas empresas no importa tanto cuánto distribuyen en beneficios a sus accionistas o dueños, sino cuánto devuelven en calidad de vida a los ciudadanos del lugar donde operan. Es por esto que pide apoyar este tipo de iniciativas con la creación de los marcos jurídicos adecuados para un mayor aprovechamiento del desarrollo que estas empresas generan.

Las finanzas no escapan de la reflexión de Benedicto XVI en la parte final de su encíclica. El Papa clama para que se dé una renovación del sistema financiero y que éste vuelva a ser un instrumento generador de riqueza y desarrollo para todos, y no solamente para unos pocos. El Pontífice pide que la ética entre al mundo financiero, y que exista responsabilidad de parte de quienes

las manejan, para que no se perjudiquen los intereses de los usuarios del sistema. Solicita una regulación protectora de los sectores más débiles que impida las escandalosas especulaciones, y que apalanque proyectos favorecedores del desarrollo de los pueblos. Igualmente señala la responsabilidad de los ahorradores, pues deben asegurarse que sus dineros sean colocados en instituciones que garanticen un uso ético de los dineros.

La DSI, aporta, con el pensamiento de sus Pontífices, abundantes reflexiones sobre la situación social del mundo, desde los comienzos de la revolución capitalista hasta nuestros días, donde en esencia se presentan los mismos problemas, cada vez más extendidos por el fenómeno de la globalización, generados en el desmedido deseo de lucro de las empresas y las personas, dejando a un lado cualquier consideración ética en el ejercicio de las libertades que la misma Iglesia ha defendido. Al considerar como causante de grandes injusticias y desigualdades, no el sistema, ni sus principios, sino una deformación de los mismos cuando no se ponen estos al servicio de lo social y solamente se usan para fines individuales, este copioso cuerpo teórico desarrollado desde hace casi 120 años por la Iglesia, contiene los fundamentos que a lo largo del siglo XX diferentes autores han incluido en sus intentos de construir una definición de la RSE. La ética, siempre recalcada por la DSI como necesaria para aportar a la solución de los problemas del mundo y definida por Kanitz como “los límites que una persona se impone en la busca de su ambición, como todo lo que la persona no quiere hacer en la lucha para realizar sus objetivos” juega un papel fundamental en la propuesta de un nuevo paradigma empresarial, donde la noción de RSE esté presente y aporte a la solución de la inequidad existente y el anhelado bienestar general de la humanidad.

Se ha visto en este marco de referencia que el ser humano juega un papel importante al ser considerado parte del mundo empresarial desde diferentes puntos de vista: desde la visión de los pensadores neoclásicos de la economía y el

neoliberalismo, visto como un instrumento mediante el cual se obtiene el beneficio económico, o desde otras visiones que reconocen por encima de cualquier racionalidad económica, su fundamento humano y que como tal los resultados económicos se ponen al servicio de lo social, en una clara declaración de principios éticos.

Antes de explorar la realidad social relacionada con el problema de investigación en estudio, para comprender la noción de RSE y sus prácticas relacionadas en el sector de la construcción en Colombia, a partir del diálogo directo con los empresarios y el gremio, y las apreciaciones de los empleados del sector quienes son los directos receptores de las mismas, es importante señalar los antecedentes de la RSE en nuestro país, donde la Iglesia jugó importante papel y la formación de la naciente Escuela de Minas, inspirada en los principios éticos de sus fundadores y primeros profesores, impregnaron el mundo empresarial colombiano de la primera mitad del siglo XX, permitiendo para la segunda mitad de la centuria el nacimiento de diferentes iniciativas de tipo social en beneficio de la clase trabajadora

2.12 La Iglesia como antecedente de la RSE en Colombia

En el país, al igual que en Latinoamérica, la Iglesia, ha jugado un papel protagónico en la historia de la filantropía, antecedente de las acciones de RSE y práctica presente aún en el ámbito nacional. La filantropía, herencia del estado benefactor, consecuencia del desarrollo industrial y el crecimiento económico del capitalismo, ha pretendido, a partir de las acciones voluntarias de empresarios, actuando en nombre propio, o de las empresas, impactar positivamente en aquellos sectores más desprotegidos de la sociedad. Los antecedentes en el siglo XX se remontan al año 1910, cuando el sacerdote Jesuita José María Campoamor llegó a Colombia a trabajar con los obreros por encargo expreso de su superior

del Colegio de San Bartolomé, preocupado por la expansión de las ideas comunistas entre los trabajadores. El sacerdote quedó impactado a su llegada a Bogotá, al encontrar una ciudad sumida en el retraso y donde las condiciones de precariedad laboral de los trabajadores los condenaban a la absoluta miseria.

Fue entonces en 1911 que fundó el *Círculo de obreros de San José*, con el propósito de mitigar la deplorable condición de los asalariados. La institución creada con el objetivo principal de redimir social, económica y moralmente a los obreros, se fundamentaba en los principios de la Doctrina Social de la Iglesia promulgados por el Papa León XIII en la encíclica *Rerum Novarum*. Cuatro meses después de su fundación, el *Círculo de Obreros* contaba con casi cuatrocientos trabajadores inscritos. En la misma fecha, se abrió la caja de ahorros, con el objetivo de solventar económicamente las obras sociales del padre Campoamor. Estas dos obras cambiaron radicalmente la concepción de caridad que se tenía anteriormente en el país, promoviendo el aporte de un auxilio económico por parte de los benefactores y de ahorro por parte de los trabajadores. De esta forma fue posible sostener las primeras obras sociales del sacerdote, dos escuelas para niños y niñas pobres y un hospedaje para jóvenes obreros. Se cumplía de esta forma con los lineamientos de la *Rerum Novarum* que señalaba la redención moral y económica de los obreros para buscar la armonía entre las clases sociales.

La sección de obreros, componente inicial del *Círculo*, se complementó con la sección de obreras, llamado "*Las marías*", a quien el Padre Campoamor definía como "una comunidad de religiosas sin hábitos ni votos" (citado por Credencial Historia, N.º 78, 1996, pp. 14-16). Inicialmente, funcionó como una escuela para niñas, que derivó posteriormente en una comunidad semiconventual que surtía de mano de obra femenina el trabajo en la imprenta, maestras de escuela y vendedoras de almacenes. Posteriormente, la caja de ahorros se convirtió en una importante entidad financiera de carácter nacional.

Otra importante obra social del sacerdote jesuita fue la construcción en el sur de Bogotá del barrio Villa Javier, que finalmente desde 1913 hasta 1934 logró construir 110 viviendas. Después de 73 años de vida, el padre Campoamor murió y hoy es recordado, más que por sus obras materiales en beneficio de los más desprotegidos con el apoyo de prestantes miembros de la sociedad de entonces, por su ejemplo en el trabajo social.

2.13 La industrialización en Colombia de comienzos del siglo XX: la ética del ingeniero de la Escuela de Minas y la moral del trabajador fabril

Dirigentes de las más importantes empresas del sector público y privado del país, representan la cosecha de nuevos profesionales que durante la primera mitad XX, con mayor énfasis hasta la década del treinta, produjo la Escuela de Minas en la ciudad de Medellín. En un país, predominantemente rural y con el subdesarrollo a sus espaldas, sometido a la incertidumbre por la inestabilidad política, pero simultáneamente preparándose para afrontar la llegada de la modernidad, impulsada por el naciente capitalismo industrial, la influencia de un selecto grupo de ingenieros formados, no solamente en aspectos técnicos propios de la profesión, sino con conocimientos de administración y economía, y con un amplio sentido de responsabilidad social, marcaría el comienzo de la industrialización del país, y permitiría que, durante varias décadas, los ingenieros ocuparan los cargos de mando en la dirigencia pública y privada a nivel nacional.

Los principios de honestidad y tenacidad, traducidos en dos palabras que como lema “Trabajo y rectitud” acompañarían la formación de los ingenieros civiles y de minas, y los aspectos sociales y morales del antioqueño, en ese entonces grupo aislado geográficamente del resto del país, contribuyeron al acelerado crecimiento colombiano.

Es destacable el papel fundamental de la Escuela de Minas y sus profesionales en los procesos de industrialización y desarrollo de la infraestructura colombiana, acompañadas de un profundo sentido social, aunque no se pueden desconocer importantes aportes que desde otras regiones se dieron para impulsar el crecimiento de la economía del país. Sin embargo, durante la primera mitad del siglo XX, periodo del nacimiento y la consolidación de la industria nacional, egresados del mencionado centro educativo jugaron un papel importante con su visión pragmática impulsando el desarrollo industrial y propiciando el crecimiento de la infraestructura nacional con la construcción ferrocarriles, centrales hidroeléctricas y desarrollo de los servicios públicos, como pilares necesarios para tan plausible logro.

En el contexto histórico en Colombia se podría calificar como de transición el largo periodo comprendido entre finales del siglo XIX hasta mitad del siglo XX. En efecto, la hegemonía del radicalismo liberal, predominante en lo social, político y económico, dio paso al pensamiento conservador consolidado con la promulgación de la constitución de 1886 y que iría hasta 1930 para luego dar paso al gobierno liberal de Enrique Olaya Herrera. El período denominado de la regeneración (1878 -1898), intentaba superar la crisis ocasionada en el país por el radicalismo. La religión se convirtió en eje importante para la vida del país, con el fortalecimiento de los lazos entre el gobierno y la Iglesia católica, jugando ésta última un papel protagónico en la educación y el establecimiento de una moral católica.

La hegemonía conservadora se prolongó hasta 1930, cuando asumió el primer gobierno liberal, ausente del poder desde 1884 en el Gobierno del primer designado, Ezequiel Rojas. En el largo periodo de más de cuarenta y cinco años se destacan los varios gobiernos de Rafael Núñez, presidente que en más oportunidades ostentó el primer cargo de la nación. Igualmente, el gobierno del presidente Pedro Nel Ospina entre 1922 y 1926 cofundador con su hermano, Tulio

Ospina de la Escuela de Minas e hijos del también presidente conservador Mariano Ospina Rodríguez (1857 – 1861).

La segunda década del siglo XX se caracteriza por la consolidación del café como producto de exportación nacional, generando algunos excedentes económicos, hecho que sumado a la indemnización entregada por parte de los Estados Unidos por la separación de Panamá y los créditos externos otorgados al país, forjan el desarrollo de los servicios públicos estimulando la inversión privada. Sin embargo, la crisis de 1929 detiene el desembolso de préstamos internacionales, frenando el constante crecimiento económico colombiano.

En 1934 llegó al poder el presidente liberal Alfonso López Pumarejo que a través de su programa de gobierno denominado *Revolución en marcha*, pretendía efectuar por medios pacíficos y constitucionales todo lo que haría una revolución por medios violentos, intentó transformar el país de un semi feudalismo al capitalismo industrial.

Es en este periodo descrito se crea y florece en su mayor esplendor la Escuela de Minas, que representaría para el país la aparición de un selecto grupo de profesionales ingenieros que con su formación traspasando la frontera de los conocimientos técnicos, se convirtió en una elite intelectual de la primera mitad del siglo XX, influyente política, social y económicamente en el acontecer de la vida nacional.

Puede mencionarse como antecedente a la creación de la Escuela de Minas, que la región antioqueña caracterizada por una intensiva actividad de explotación aurífera y argentífera, requería del conocimiento de nuevas técnicas diferentes a las artesanales, para una adecuada y más productiva explotación del mineral, hasta ese entonces único medio de comercio mundial.

La enseñanza de la Ingeniería en Colombia ya tenía antigua tradición. En efecto, para el año 1814, el sabio Francisco José de Caldas estableció la primera escuela militar de ingenieros del país, donde sus estudiantes aprendían los conocimientos de la hidráulica, fundición, acueductos, canales. Sin embargo, el objetivo principal de esta escuela no apuntaba directamente a la minería. En 1822, Francisco Antonio Zea, discípulo del sabio Caldas, hizo contactos con personalidades en Europa para crear en Bogotá una escuela de ingenieros civiles militares. La sociedad de Minas de Antioquia fue establecida en 1828. Para ese entonces, ya se manifestaba la preocupación por mejorar los métodos empleados en la extracción del oro. Tal preocupación se vería reflejada en la aparición en la región de expertos internacionales, como el ingeniero Inglés Tyrell Moore, constructor de un molino de pisón y quien enseñó la técnica de extracción de la plata en las minas del Zancudo en Titiribí.

Para el año 1857 vino al país a dictar clases de mineralogía y química en el llamado Colegio Provincial³⁴ el especialista español Francisco Flores Domonte. Fruto de la enseñanza, un año después, se estableció el primer laboratorio de fundición que hubo en Medellín.

En 1883 y mediante decreto del 28 de septiembre de ese año, se estableció un tributo por el oro fundido a las empresas explotadoras del mineral, para el sostenimiento de las cátedras de química y mineralogía en el Colegio Académico de Medellín, Dicha iniciativa fue promovida por Mariano Ospina Rodríguez, padre de Tulio y Pedro Nel, fundadores de la Escuela de Minas. Las empresas antioqueñas respondieron a la solicitud e hicieron posible que para 1887 llegara de Paris el profesor francés Luciano Brugnely para dar lecciones de mineralogía en el Colegio Académico.

³⁴ “El Colegio Provincial contaba dentro de sus estudios la facultad de ingeniería civil, aunque no funcionaban en él todas sus cátedras.

Por solicitud de dirigentes antioqueños al gobierno nacional, reunidos en Bogotá, la ley 60 del 20 de noviembre de 1886, ordenó la creación de dos escuelas de minas, una en Ibagué y otra en Antioquia. El decreto 1181 de 1887 reglamentó la ley decidiendo la creación de la Escuela de Minas de Medellín. Como primer rector fue nombrado por el entonces presidente Rafael Núñez, el Ingeniero Pedro Nel Ospina, quien realizará sus estudios de ingeniería metalúrgica y de minas en la Universidad de California, Estados Unidos, junto con su hermano Tulio, influidos por el interés de su padre, Mariano Ospina Rodríguez, caracterizado por su espíritu pragmático y utilitarista que posteriormente vendría a imponerse en la formación de los ingenieros de la Escuela. Los estatutos de la nueva escuela se inspiraron en los existentes de la Universidad de California, adaptándolos al contexto nacional, enfatizando la formación de los futuros ingenieros en las ciencias aplicadas, siendo consecuente con el pensamiento pragmático de Mariano Ospina Rodríguez y transmitido a sus hijos Pedro Nel y Tulio Ospina.

Los primeros años de la Escuela estuvieron acompañados de inestabilidad en su funcionamiento, generada por deficiencias administrativas y por el poco apoyo del gobierno central que mostró, en algunas oportunidades, poco interés en el centro educativo. Con un primer grupo de 22 estudiantes matriculados se iniciaron actividades que fueron clausuradas tres meses después, reabriendo sus actividades esta vez con 27 estudiantes en 1888 bajo la rectoría del ingeniero Tulio Ospina.

El gobierno departamental apoyó con ayuda económica, dotación de laboratorios y cediendo parte de las instalaciones de la Universidad de Antioquia a la Escuela de Minas, que funcionó con algunos inconvenientes hasta el año 1892 bajo la tutela de Don José María Escobar, quien había reemplazado a Don Tulio Ospina, por su ausencia del país. En ese año, por disposición del Ministerio de Instrucción Pública, órgano rector en ese entonces de las instituciones educativas nacionales, se cambió la administración de la Escuela de Minas, nombrando rector

al médico Eduardo Zuleta, quien logró que la Universidad de Antioquia impartiera las asignaturas comunes, entre las que se encontraba la de Geología, dictada por Don Tulio Ospina. Como hecho destacable para 1883, se cita la graduación de los tres primeros ingenieros de minas del país: Carlos Cock, Antonio Álvarez y Alfonso Robledo Villa.

La guerra civil de 1885 no permitió la continuidad en las labores de la escuela, que fue clausurada el 30 de noviembre y permaneció en la misma situación por espacio de nueve años. Aunque por iniciativa del gobierno departamental, fue posible superar la crisis inicial al consentir la admisión de los alumnos de la Escuela de Minas en la Universidad de Antioquia, donde obtendrían su título profesional los entonces estudiantes, entre ellos Alejandro López. Algunos intentos desafortunados de restaurar la Escuela fracasaron ante la idea que esta solo prestaba sus servicios al departamento de Antioquia, hasta que en 1903 fue restablecida con recursos de la nación con el objeto de “formar *ingenieros científicos y prácticos capaces de dirigir con éxito la explotación y exploración de minas*” (Bravo, 2003: 430) .

Este nuevo periodo se caracterizó por inestabilidad en la administración del centro docente, que causó desánimo en los estudiantes, hasta que en vista de tal situación se solicitó anexar la institución a la Universidad de Antioquia, quedando nuevamente bajo la dirección de Don Tulio Ospina, rector del Alma Mater, quien la impulsó alcanzando gran prestigio, ante lo cual el número de estudiantes matriculados creció hasta 46 en 1910. Alejandro López, ingeniero civil graduado anteriormente, obtuvo su título de ingeniero de minas en 1908.

En 1912, bajo la presidencia de Carlos E. Restrepo, representó para la Escuela su independencia, ya que mediante decreto del gobierno nacional se ordenó el restablecimiento de la autonomía de la Escuela de Minas y su independencia de cualquier otra institución nacional. Nuevamente ofició como rector Don Tulio Ospina, luego de renunciar a su cargo en la Universidad de

Antioquia. Estaría dirigiendo los destinos de una de sus grandes pasiones hasta 1921, año en que lo sobrevino la muerte, después de lo cual asumió la rectoría su hijo, Mariano Ospina Pérez. Los nuevos estatutos favorecieron el pragmatismo, quedando establecido que en el cuarto año de la formación se realizarían ejercicios prácticos en las minas de Titiribí. El consejo de la institución aprobó en 1912 como lema las palabras “**Trabajo y rectitud**” y como insignia un pico y un martillo de plata cruzados por el mango.

En 1939, con una clara intención de fortalecer la Universidad Nacional de Colombia, primer centro de educación superior del país, el presidente Alfonso López Pumarejo decidió anexar la Escuela de Minas a la institución oficial.

La formación de los Ingenieros de la Escuela de Minas no terminaba con su paso por la institución; por el contrario, continuaba cuando ingresaban a trabajar en empresas dirigidas por guías o maestros, influidos por la reciente aparición en Antioquia de asociaciones y códigos de ética profesionales.³⁵ En su ejercicio profesional en tales empresas, los ingenieros de la Escuela de Minas pudieron poner en práctica “estrictas virtudes seculares de la responsabilidad social, técnica y administrativa, que sus maestros observaban. De este modo, la autonomía que en el plano educativo alcanzó la Escuela, reforzó aún más la tendencia de los ingenieros egresados de la institución a definirse a sí mismos como responsables

³⁵ El código de honor de los ingenieros, versión del primer código de ética del ingeniero antioqueño, fue presentado por José María Mejía y Luis Alfonso Correa y pretendió que el ejercicio de la profesión asegurara la garantía absoluta de cualidades en los negocios: confianza en el cumplimiento de lo prometido, efectividad del servicio, puntualidad, honradez (Mayor, 2005: 95). El código de ética, formulado para interponerse a los oscuros negocios de la época y reiterativo en la idea de responsabilidad social en el ejercicio de la profesión, señalaba entre otros puntos: a) el ingeniero no asociará su nombre ni directa ni indirectamente a empresa de carácter notoriamente dudoso o de reconocida mala fe, b) desempeñará sus trabajos con absoluta honradez, cumplirá estrictamente sus contratos y jamás rendirá informes que impliquen deslealtad a la patria o que puedan acarrearle a ésta futuros perjuicios, c). no divulgará los conocimientos que adquiera sobre secretos industriales de sus clientes, ni los que descubre en peritazgos, d) por sus trabajos, consultas o consejos sólo aceptará remuneración de una de las partes, salvo el caso de que todos los interesados lo sepan y consientan en pagarle, e) se abstendrá de emplear métodos dudosos para conseguir trabajo y rechazará aceptar dinero por colocar o ayudar a colocar a otros colegas, f) no usará la mala fe para progresar o perjudicar a otros ingenieros en las oportunidades que se les presenten (Mayor, 2005 : 96 – 98)

por la sociedad en su conjunto, así como también representantes de ella. (Mayor, 2005: 87- 88).

En su formación se inculcaba a los ingenieros una intachable moral, lo que hizo que las familias más pudientes de la sociedad e incluso las clases medias y bajas tuvieran como ideal una formación ética, adicional a la técnica y administrativa de sus hijos.³⁶ El ideal no era formar hombres “que se consagraran en cuerpo y alma a la sola búsqueda de dinero, sino individuos cuya prosecución del beneficio público o privado, estuviera profundamente anclada en su título de expertos” (Mayor, 2005: 89).

Aunque la Escuela de Minas impartiría una orientación ética no religiosa, paralelamente se confundiría con la moral católica, muy arraigada en el país, impregnando la actuación de todos aquellos relacionados con el mundo de los negocios de la época. Es así como profesionales y obreros que trabajaban bajo la orientación de egresados de la Escuela de Minas, lo harían guiados bajo los lineamientos de una estricta moral en algún caso secular en otra religiosa y posiblemente, mezcla de ambas.

De manera similar y paralela a la formación de una clase dirigente que durante la primera mitad del siglo XX influyó considerablemente en el desarrollo económico, político y social del país, con fundamentos en una ética y moral inculcada desde la Escuela de Minas, la clase obrera de una naciente nación pre capitalista con un acelerado desarrollo industrial forjado desde Antioquia, se convirtió en elemento fundamental para alcanzar dicho logro. Las empresas contaron con un trabajador “*diligente y comprometido, sobrio y honrado*” (Mayor,

³⁶ Como hecho destacable, la Escuela de Minas fue la primera institución educativa de América Latina en difundir los conceptos de *Scientific Management*, incluso antes que la Universidad de Harvard, donde las enseñanzas de F Taylor se difundieron cinco años después, a partir de 1917. Sin desconocer que estos conocimientos se divulgaron en todo el país a través de diferentes académicos y centros de enseñanza superior, fue la Escuela de Minas el principal centro de transmisión del nuevo conocimiento que se pondría al servicio para el manejo de las industrias y las empresas nacionales.

2005: 253), donde los valores, la tradición religiosa y el manejo heredado de la administración científica se conjugaron para moldear lo que Alberto Mayor Mora denominó “*la ética del trabajador antioqueño*”.

Los comienzos del siglo XX se caracterizaron por una abundante migración del campo a la ciudad. Muchos de esos migrantes fueron mujeres solas que difícilmente encontraban una oportunidad de trabajo en actividades productivas en el campo y que al llegar a la ciudad encontraron trabajos en fábricas o talleres artesanales.

Medellín, la ciudad donde se dio con más intensidad el proceso de industrialización, contaba en 1923 con un 73% de fuerza laboral representada en mujeres jóvenes y solteras. El 58% de ellas oscilaban entre los 15 y 24 años, y entre los años 1915-40, el 85% de las mujeres obreras eran solteras. La mujer casada tenía prácticamente vedado el ingreso al trabajo fabril, pues se consideraba, tanto por parte de la Iglesia como de los patrones, que el trabajo obrero era incompatible con la vida familiar (Reyes, 1995: 1). Dicha situación fue posteriormente opuesta, forzada en gran parte por el discurso de la Iglesia sobre la inconveniencia del trabajo femenino. Para 1961, el 61% de la fuerza laboral eran hombres y un 39% mujeres. Sumado a la posición de la Iglesia, la situación se dio por la poca capacitación ofrecida a las obreras, en contraste con la gran cantidad de centros de formación de obreros y la prohibición para las mujeres, de trabajar en jornadas nocturnas.

Las condiciones de trabajo de las primeras obreras colombianas no fueron las mejores, pues laboraban en largas jornadas diarias, en locales con poca ventilación, sin los servicios sanitarios adecuados y con salario más bajos, incluso la mitad de lo recibido por un obrero para el mismo tipo de trabajo. Adicionalmente a estas condiciones, era normal que las trabajadoras se vieran sometidas a los acosos y chantajes sexuales de capataces, compañeros y patrones, “aun en

fábricas presididas por la implacable imagen del Sagrado Corazón de Jesús” (Reyes, 1995: 1).

Por su condición de mujer campesina, las obreras de las primeras fábricas conservaron características de inconstancia frente al trabajo y una clara rebeldía. El incipiente sistema fabril trató de solucionar dicha situación con un estricto sistema de multas, proveniente de la orientación del taylorismo, sumado a la gran dependencia de la religión que influía en el actuar de las obreras imponiendo el código moral impuesto desde las fábricas.

Esta situación dio origen, no por coincidencia, a la aparición de los *Patronatos de obreras* en Medellín, instituciones donde “la hábil combinación de incentivos religiosos con los estímulos temporales, posibilitó a las incipientes factorías alcanzar una extraordinaria y temprana efectividad en los establecimientos de su dispositivo moral” (Mayor, 2005: 260). La mayor de estas instituciones, el *Patronato de Medellín*, se fundó en 1912 con una clara intención de alejar a las obreras de los malos comportamientos e inculcar en ellas una firme moral cristiana, infundida por sus directores espirituales, Jesuitas de la Acción Católica de la ciudad.³⁷ La acción del Patronato, apoyada por las empresas más importantes de la época.³⁸ invadió la vida de las obreras, dentro y fuera de su trabajo, pasando de una intención asistencialista basada en una fuerte moral cristiana, que pretendía modelar su comportamiento, influido fuertemente en la religión, a negar la posibilidad de una expresión social de las trabajadoras,

³⁷ El Patronato de Medellín tuvo un mayor alcance, una vigilancia de la moral de las obreras dentro y fuera de las fábricas, tal como lo describe Elvira Escobar en monografías de Medellín 1675-1925: “se decidió fundar un patronato que fuera como un asilo en que se recogen las hijas del trabajo para ganarse honradamente la vida, aprender a conocer los peligros del mundo y las verdades fundamentales que les sirvan como de escudo para el porvenir cuya ventura depende del cuidado con que recojan las flores de este jardín de hermosas enseñanzas para formar con ellas su corona... puestos los ojos en las profundidades del cielo y recordando los peligros a que están expuestas las obreras sin una mano cariñosa que les señale el camino luminoso del deber y las bellezas de la virtud” (citado por Mayor, 2005: 260-261)

³⁸ Se mencionan como empresas que impulsaron y sostuvieron el Patronato de Medellín a la Compañía Colombiana de Tejidos Coltejer, la Fabrica de Escobar, Restrepo y Cía., la Compañía Industrial Única de Cigarrillos, La Fabrica de Tejidos Hernández, Fábrica de Tejidos de Jacinto Arango, Fabrica de Fósforos Olano.

confiscadas al servicio de la iglesia y de sus patronos. Para este fin, el Patronato creó una serie de secciones, que pretendían controlar a las obreras aún fuera de su trabajo.³⁹ generándoles grandes presiones y promoviendo una férrea disciplina y orden en obreras sumisas y dependientes, constituyendo de esta forma el primer dispositivo moral de las fábricas.

La actuación de los Patronatos fue seguida por algunas fábricas que implementaron actividades similares a las realizadas desde las diferentes secciones. De esta forma, se contaba con una fuerza laboral actuando en beneficio de los intereses de empresa, acción identificada por los primeros empresarios, provenientes generalmente de la Escuela de Minas, donde el cálculo racional también hacía parte de las enseñanzas impartidas desde sus aulas.

La moral pretendida para el trabajador fabril antioqueño de comienzos de la industrialización colombiana, soportada en el catolicismo, se vio también reforzada por la actitud paternal y ejemplarizante del empleador de la época. En efecto, proveniente de las características de los trabajos de la minería, el comercio y la agricultura de comienzos del siglo, el empresario de las primeras fábricas conservó sus ideales igualitarios sociales y el trabajo hombro a hombro con el obrero, generando una profunda relación empleado – empleador y transmitiendo en el ejemplo del día a día la convicción de entrega al trabajo. El gran compromiso del trabajador hacia su trabajo, generó a su vez un dependencia de éste para con la empresa. Como resultado “las empresas fabriles antioqueñas,

³⁹ Algunas de las secciones del Patronato fueron: *Sección del culto*, dedicada a organizar las conferencias religiosas semanales y preparación de ejercicios espirituales; *Sección de colocaciones*, para buscar empleo a las obreras desempleadas; *Sección de dormitorios*, dirigidos por religiosas y que buscaban dar alojamiento a las obreras solteras de fuera de Medellín, ejerciendo sobre ellas estricta vigilancia moral; *Sección de escuela dominical*, donde se dictaban clases en los días de descanso de las obreras; *Sección de inscripción*, para llevar el control de la asistencia a las clases dominicales y ofrecer beneficios por ello; *Sección de Recreo*, para brindar un sano esparcimiento y preparar a las obreras para las nuevas jornadas productivas; *Sección de Caja de Ahorros*, para acostumbrar a las obreras al ahorro y evitar el despilfarro del dinero; *Sección de socorros Mutuos*, para auxiliar las obreras en caso de enfermedad con aportes provenientes de las mismas obreras; *Sección de enfermedad*, para visitar a las obreras enfermas y prestar atención médica por cuenta del patronato; *Sección Catequista*, para enseñar el catecismo a niñas pobres y prepararlas a ser buenas obreras y la *Sección del Sindicato*, encaminada a formar un solo grupo de obreras en pro del bien moral político de las obreras

con sus patronos viviendo de cerca las necesidades del trabajador, se enfocaron en remediar los más apremiantes de estos problemas: vivienda, alimentación, salud, educación primaria, etc.” (Mayor, 2005: 280), lo cual condujo a que las primeras empresas antioqueñas desarrollaran su organización en torno a las necesidades del obrero y estos a su vez, vieran su trabajo como un ideal de vida. Aunque dicha situación ocasionó un incremento de costos en las empresas antioqueñas, estas prácticas asistencialistas fueron bien vistas y catalogadas como socialmente deseables en la época.

2.14 La RSE en Colombia desde la segunda mitad del siglo XX

Algunos hechos evidencian en los industriales el interés y preocupación creciente por las acciones de tipo social. En 1944 se fundó la asociación Nacional de Industriales, ANDI;⁴⁰ un año después, la Federación Nacional de Comerciantes, FENALCO⁴¹ y en 1951 la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas

⁴⁰ La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI, es una agremiación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo difundir y propiciar los principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa. Fue fundada el 11 de septiembre de 1944 en Medellín y, desde entonces, es el gremio empresarial más importante de Colombia. Sus principios son: a) defender la dignidad humana, la libertad, la democracia política, la justicia social y el respeto a la propiedad privada; b) propender por la vigencia y respeto de los valores éticos dentro de la comunidad empresarial; defender el Estado de Derecho y el respeto por las instituciones legítima-mente constituidas; c) cooperar en el formato de la expansión económica del país, en la elevación del progreso social y en el aumento de la producción nacional, con miras al mejoramiento del nivel de vida de los colombianos; d) mantener, fomentar y difundir los principios políticos, económicos y sociales del sistema de libre empresa; propender porque en el análisis de los temas nacionales prevalezca el interés general sobre el particular; e) propiciar la concertación como medio eficaz para el establecimiento de políticas benéficas para el desarrollo del país; f) fomentar y promover el espíritu de cooperación, calidad, eficiencia, competitividad y mejoramiento continuo de las empresas; g) promover y estimular la capacitación y el desarrollo integral de los recursos humanos (ANDI, 2009).

⁴¹ FENALCO fue creada en el año de 1945 por un grupo de comerciantes durante la presidencia del Alberto Lleras Camargo. Es una entidad gremial, de carácter permanente, sin ánimo de lucro, encargada de fomentar el desarrollo del comercio y de orientar, representar y proteger sus intereses, dentro de un criterio de bienestar y progreso del país. Para esto busca la justicia social, lucha por afianzar las instituciones democráticas y promueve la solidaridad gremial, eficiencia y modernización de los empresarios colombianos. Impulsa el desarrollo intelectual, económico y

Industrias, ACOPI.⁴² En la XI Asamblea Anual de 1954, la ANDI propuso el establecimiento del subsidio familiar, mediante la creación de cajas de compensación autónomas financiadas con aportes patronales liquidados sobre el valor de la nómina de la empresa (Gutiérrez, Avella, Villar, 2006:16). En efecto, el presidente de la Asociación Nacional de Industriales, ANDI, José Gutiérrez Gómez y el vicepresidente Diego Tobón Arbeláez, concretan la iniciativa de la UTC (Unión de Trabajadores de Colombia), aprobó la proposición de crear cajas de compensación familiar.

Como parte del mismo proceso, también en 1954, se creó la Caja de Compensación Familiar de Antioquia (Comfama), con 45 empresas afiliadas y fundadoras. Se pagaron inicialmente subsidios a razón de ocho pesos mensuales por cada hijo, que aumentaron a diez en 1958 y a 12 en 1959. Desde ese momento, algunas otras empresas colombianas, siguiendo el ejemplo de la naciente caja de compensación, empezaron a reconocer los subsidios a sus trabajadores. En su primera asamblea anual, el 2 de junio de 1955 se consignó cómo se venía ayudando a resolver problemas humanos como el logro de una mayor unidad familiar, la regularización de uniones libres, el reconocimiento de hijos extra matrimoniales, el aumento de la escolaridad, la mayor responsabilidad del trabajador como jefe de familia y la mayor estabilización de los trabajadores a las empresas (Comfama, 2009).

Después de la crisis política de 1957, el General Gustavo Rojas Pinilla, en ese entonces presidente de la república, dejó su cargo a la Junta Militar de Gobierno la cual toma decisiones inmediatas en beneficio de la clase trabajadora,

social, de todas las personas vinculadas al Gremio, y es un foro de discusión sobre los problemas del país.(FENALCO , 2009))

⁴² ACOPI, fue creada en Bogotá, por asamblea realizada el 27 de Agosto de 1951 en las oficinas de la gerencia del Banco Popular y aprobada por el Ministerio de Justicia según resolución No.60 del 30 de Agosto de 1951. Su misión es fomentar el desarrollo del sector de la pequeña y mediana empresa, así como de la microempresa de acumulación, con un criterio de bienestar y progreso para el país, dentro de los preceptos de la economía social y ecológica de mercado, en pro de una democracia auténtica, bajo principios de libertad, justicia y solidaridad. (ACOPI, 2009))

umentando el salario, la creación del SENA y estableciendo oficial y obligatoriamente el subsidio familiar.⁴³

La experiencia en varias empresas que brindaban en sus propios predios atención a los hijos menores de sus trabajadores, inspiró al gobierno del entonces presidente Carlos Lleras Restrepo para crear el programa de atención preescolar del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, (ICBF). Igualmente el SENA,⁴⁴ Servicio Nacional de Aprendizaje, se fundó como un programa estatal de formación y capacitación de la fuerza laboral, con la participación también del sector empresarial; su financiación corrió mediante un impuesto proporcional al valor de la nómina de las empresas.

En la década del sesenta, la legislación laboral contribuyó a mejorar la protección de los empleados, mientras la legislación tributaria favorecía la aparición de fundaciones que pudieran deducir del pago de impuesto las donaciones realizadas. Surgieron entonces fundaciones como Codesarrollo (1960), Carvajal (1962), Corona (1964), FES (1964).

⁴³ Las normas legales expedidas por la Junta Militar incluyeron un decreto para reglamentar el cumplimiento del subsidio como nueva obligación, y el funcionamiento de las cajas de compensación que habrían de recaudarlo y pagarlo. Mediante el decreto 118 se estableció que los empleadores destinaran el 4% de la nómina de sus empresas para las cajas de compensación y el 1% al Sena. El Decreto Ley 249 autorizó a las cajas clasificar el subsidio hasta en cuatro categorías de acuerdo con el promedio de cuotas que cubran.

⁴⁴ El SENA nació durante el Gobierno de la Junta Militar, posterior a la renuncia del general Gustavo Rojas Pinilla, mediante el Decreto-Ley 118, del 21 de junio de 1957. Sus funciones, definidas en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957 fueron: a) brindar formación profesional a los trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería y la ganadería, b) proporcionar instrucción técnica al empleado, formación acelerada para los adultos y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje, c) organizar y mantener la enseñanza teórica y práctica relacionada con diferentes oficios; d) seleccionar los candidatos al aprendizaje, realizar cursos complementarios de preparación, perfeccionamiento y adiestramiento para trabajadores técnicos y e) contribuir con el desarrollo de investigaciones relacionadas con la organización científica. (SENA, 2009)

En 1977, las empresas Enka y Fabricato, decidieron medir su gestión social a través del primer balance con dicho carácter. Éste se generaliza cuando en la década de los ochenta la Andi elabora el primer modelo de balance social.

Ya para 1993, 14 organizaciones gremiales colombianas conformaron el Consejo Gremial Colombiano. Dos años más tarde deciden reorganizar y fortalecer la misión del Consejo para la consolidación de la función social de los gremios del país y constituyen la fundación Colombia Empresa.

En 1994, por iniciativa y apoyo de la Fundación Social y de la Fundación Interamericana (IAF), se fundó El Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial –CCRE-, que trabaja en pro de la investigación desarrollo y promoción de la responsabilidad social empresarial y cuyo objetivo es construir sistemas de gestión en RSE y ética en las organizaciones que generen beneficio a la sociedad colombiana. Para dicha organización no gubernamental y sin ánimo de lucro, RSE es: “La forma de gestionar una organización mediante la interacción y relación armónica con sus diferentes grupos de interés dando respuesta a sus expectativas financieras, sociales y ambientales de manera que se contribuya al desarrollo sostenible y a la creación de valor en todo el sistema (CCRES, 2009)

Finalmente, en 2004, 54 organizaciones empresariales colombianas se adhieren al capítulo nacional del Global Compact⁴⁵ (Pacto Mundial), iniciativa

⁴⁵ Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, propuso por primera vez la idea de un Pacto Mundial en su discurso en el Foro Económico Mundial el 31 de enero de 1999. La fase operacional del Pacto Mundial se inauguró el 26 de julio de 2000 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. El Secretario General convocó a varios dirigentes empresariales a sumarse a una iniciativa internacional —el Pacto Mundial— encaminada a reunir a empresas, organismos de las Naciones Unidas, trabajadores y representantes de la sociedad civil, para apoyar nueve principios universales en materia de derechos humanos, trabajo y medio ambiente. El Pacto Mundial pretende promover, mediante la fuerza de la acción colectiva, el civismo empresarial responsable a fin de que el mundo de los negocios pase a formar parte de la solución de los retos que plantea la globalización. Así, el sector privado, en colaboración con otros agentes sociales, puede contribuir a hacer realidad la visión del Secretario General: una economía mundial más sostenible e incluyente. Hoy existen cientos de empresas de todas partes del mundo, grupos sindicales internacionales y organizaciones de la sociedad civil adheridos al Pacto Mundial, el cual ofrece oportunidades de participación a través de varios mecanismos: diálogos de política, actividades de aprendizaje, creación de redes locales y proyectos de colaboración.

liderada por las Naciones Unidas, de acción voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. El Pacto, propuesto por Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas en un discurso

El Pacto Mundial no es un instrumento regulador, es decir, que no vigila, ni impone, ni evalúa la conducta o las acciones de las empresas. Se podría decir que el Pacto Mundial se apoya en la responsabilidad ante el público, en la transparencia y en el interés bien entendido de las empresas, de los trabajadores y de la sociedad civil, para poner en marcha acciones sustantivas comunes en pro de los principios en los que se basa el Pacto. El Pacto Mundial es una red cuyo núcleo está formado por la Oficina del Pacto Mundial y por cuatro organismos de las Naciones Unidas: la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Participan en el Pacto todos los agentes sociales pertinentes: los gobiernos, que definieron los principios en los que se basa esta iniciativa; las empresas, cuyas acciones se pretende influenciar; los trabajadores, en cuyas manos se concreta el proceso de mundialización; las organizaciones de la sociedad civil, que representan a la más amplia comunidad de interesados; y las Naciones Unidas, que son verdaderamente el único foro político mundial, una voz autorizada, con poder convocador y catalizador.

Los nueve principios universales del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, trabajo y medio ambiente se derivan de: La Declaración Universal de Derechos Humanos; La Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales en el trabajo; La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Los nueve principios son los siguientes:

Derechos Humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional, y

Principio 2: Deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de los derechos humanos.

Normas laborales

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio

Principio 5: Las empresas deben abolir de manera efectiva del trabajo infantil y

Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Medio Ambiente

Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos respecto a problemas ambientales;

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental y

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente

Lucha contra la corrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

(Información disponible en: <http://www.un.org/es/globalcompact/principles.shtml>, consultado el 01 de septiembre 2009)

pronunciado ante el Foro Económico Mundial en Davos Suiza el 31 de enero de 1999, es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de los negocios y los mercados. Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas. Actualmente, cerca de 300 empresas colombianas se han adherido a esta iniciativa.

2.15 El proceso de normalización sobre Responsabilidad Social en Colombia

La Caja de Compensación Familiar de Antioquia (Comfama), mostró su iniciativa en el tema y en el año 2002, solicitó formalmente al organismo normalizador de Colombia, el inicio del proceso de normalización sobre la RSE. Como respuesta a dicha solicitud, el ICONTEC, inició el proceso que constaría de cinco etapas y que terminó con el lanzamiento de la Guía Técnica Colombiana GTC 180 en el año 2008, con la participación de gran cantidad de personas, empresas e instituciones del país involucrados en el desarrollo de una guía sobre Responsabilidad Social.

La primera etapa del proceso fue el estudio de factibilidad y planeación del proyecto, donde se discutió la pertinencia del tema, que quedó confirmada con el aval de diferentes universidades, industrias, sindicatos y organizaciones no gubernamentales. Una segunda fase del proyecto se constituyó con la conformación del Comité Técnico Colombiano 180 de responsabilidad social, integrado por tres grupos de trabajo en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cali. La primera reunión del Comité se realizó en el 2003 y Comfama entregó como insumo para la construcción de la guía técnica colombiana al grupo de trabajo, el

documento: “El estado del arte de la responsabilidad social con respecto al movimiento de difusión, normalización y certificación en el ámbito mundial”.

Por más de cuatro años, sesionó el comité involucrando a más de 200 organizaciones, con el objetivo de establecer las directrices para que una empresa pueda ser considerada socialmente responsable. Una tercera fase del proyecto, la socialización del mismo, se realizó entre febrero y abril de 2008. Más de 850 consultas fueron realizadas al documento por interesados en el mismo, después de lo cual, fue aprobado sin modificaciones por el Comité Técnico del Icontec, como cuarta parte del proceso. En junio de 2008 se hizo la presentación de la publicación de la GTC 180 sobre RS, fecha desde la cual se pretende la aplicación por parte de las empresas del país, siguiendo los lineamientos establecidos en el documento. Debe anotarse que a diferencia de otros documentos desarrollados por el Icontec, la GTC 180 sobre Responsabilidad Social es de carácter voluntario y no se utiliza con fines de certificación, como otras normas.

Paralelamente y desde 2005, la Organización Internacional de Normalización ISO, ha venido desarrollando una guía técnica sobre responsabilidad social (Guía ISO 26000), proceso del cual ha hecho parte el comité 180 colombiano. Se pretende con el documento, fomentar el compromiso voluntario hacia la Responsabilidad Social, establecer conceptos, definiciones y métodos de evaluación unificadas en el tema. Desde el 14 de septiembre de 2009, la ISO 26000 se encuentra como proyecto de norma internacional disponible para que los países miembros de la ISO voten y hagan comentarios al texto. Los comentarios se discutirán en la próxima reunión del Grupo de Trabajo de ISO sobre Responsabilidad Social (ISO / WG SR), que está desarrollando la norma ISO 26000, en mayo de 2010. Si la votación del DIS tiene éxito, el documento, con las eventuales modificaciones, a continuación, se distribuirá a los miembros de la ISO como *Final Draft International Standard* (FDIS). Si ese voto es positivo, ISO 26000 se publicará como una norma internacional a finales del 2010.

La GTC 180 considera la Responsabilidad Social como “El compromiso voluntario y explícito que las organizaciones asumen frente a las expectativas y acciones concertadas que se generan con las partes interesadas (stakeholders), en materia de desarrollo humano integral; esta permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales” (GTC 108, 2008: 1). Como antecedentes de la Responsabilidad Social se citan los más importantes desarrollos en el orden mundial, latinoamericano y colombiano.⁴⁶ y define que una organización, para ser considerada socialmente responsable, debería estar enmarcada dentro de unos principios éticos.⁴⁷

⁴⁶ La GTC 180, señala como antecedentes de la Responsabilidad Social de carácter la corriente de los derechos del consumidor, la doctrina de los derechos humanos, la tendencia ambiental y de protección al trabajador en el lugar de trabajo, con sus estándares de adopción voluntaria (OHSAS 18001 e ISO 14001), el concepto de desarrollo humano propiciado por la ONU, la teoría y legislación sobre gobierno corporativo fomentados por el Banco mundial y transparencia internacional, el concepto de desarrollo sostenible y la transición de un mundo constituidos por estados nacionales a otro centrado en grupos de organizaciones. Identifica **en Latinoamérica** el Instituto Ethos, Acción empresarial, el Instituto Argentino de Responsabilidad Social, el Centro Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial; en Colombia referencia los inicios de la filantropía, seguido por la creación de fundaciones, entidades como la ANDI y las iniciativas académicas que culminan con la formación de organizaciones que participan activamente en redes internacionales sobre RSE (GTC 180, 2008: 5-6).

⁴⁷ Se consideran como principios éticos sobre los cuales se fundamenta el actuar socialmente responsable de una organización, los siguientes: a) *el respeto a la dignidad de la persona*, que es inherente a la naturaleza y al destino trascendente del ser humano y que le otorga derechos fundamentales irrenunciables e inalienables, de carácter personal, familiar, sociocultural y ambiental, que las organizaciones deben reconocer y promover, b) *la responsabilidad legal*: las actuaciones de las organizaciones no solo deberían enmarcadas dentro de la Constitución y las leyes, sino que se deberían guiar por la búsqueda sistemática y proactiva de las normas aplicables y su traducción en prácticas organizacionales, en forma acorde con el espíritu de las mismas, c) *la autorregulación ética*: la gestión socialmente responsable implica una integración coherente de la misión y la visión, con el marco ético (valores y principios) que ha construido la organización, d) *la participación*: los líderes han de promover que todas las partes interesadas (stakeholders) se involucren en la gestión socialmente responsable, para que cada parte interesada se tenga en cuenta y sus capacidades se actúen en función de los fines comunes de la organización y de la sociedad, e) *la solidaridad*: entendida como la determinación firme y perseverante de trabajar por el beneficio mutuo, de modo tal que la organización y sus partes interesadas puedan alcanzar unidas aquello que aisladas se les dificulta lograr y unidas puedan aumentar su capacidad de crear valor para beneficio compartido, f) *el desarrollo humano integral*: como compromiso por preservar el patrimonio ambiental, cultural y social de futuras generaciones, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las inequidades sociales, lo que implica que la organización integre en su estrategia los impactos económicos, sociales y ambientales de su operación (GTC 180, 2008: 6-7).

Al ser un documento emanado de la entidad normalizadora, plantea en su estructura una relación entre la gestión socialmente responsable y los demás sistemas de gestión de la organización (calidad, ambiental, salud ocupacional y seguridad industrial) y encuentra conveniente un enfoque basado en el ciclo de mejoramiento o PHVA, para fácilmente integrar la RSE a los demás sistemas de gestión de la empresa.⁴⁸

Basados en la definición de partes interesadas de Freeman la GTC 180 sugiere identificar los *stakeholders*, sus intereses y expectativas, y la comunicación de los intereses y expectativas de la organización a ellos, los cuales identifica como a representante de la organización (socios, asociados, propietarios, directivos, aliados, gremios), trabajadores, sus familias y organizaciones, clientes, consumidores y sus organizaciones, competidores, el Estado, sus representantes e instituciones, comunidades locales y regionales, incluidas familia, minoría y diferentes formas de organización social, proveedores de todo tipo de insumos, capital, servicios, conocimiento, tecnología, cualquier otro que resulte relevante para la organización, como la academia y los medios de comunicación (GTC 180, 2008: 10).

Hasta el momento, ninguna empresa del sector de la construcción en Colombia ha tomado la iniciativa para establecer las directrices que permitan ser declarada como una empresa socialmente responsable, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Guía Técnica Colombiana 180. Sin embargo, y desde hace casi una década, muchas de las empresas del sector, acogiendo lo establecido por el organismo normalizador en Colombia, han desarrollado a su

⁴⁸ El ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar), propuesto por Edward Demming en 1950, fue inicialmente utilizado para el desarrollo de sistemas de gestión de calidad, hoy extensible a los demás sistemas de gestión. La GTC 180 sobre RSE, sugiere como conveniente el derrotero de diez pasos a través del PHVA como componente conceptual y a su vez práctico para desarrollar un sistema de gestión de RSE: 1. *Planear*: plan de comunicaciones internas y externas, plan de acción estratégico y operacional, diagnóstico interno y externo estratégico y operacional, reconocimiento, priorización y diálogo con las partes interesadas; 2. *Hacer*: ejecutar el plan de acción, ejecutar el plan de comunicaciones, gestionar el cambio, documentar; 3. *Verificar*: seguimiento y medición, revisión por la dirección, reporte de sostenibilidad; 4. *Actuar*: nuevo plan de acción (GTC, 2008: 8).

interior sistemas de gestión de calidad y medioambiental, para ser posteriormente certificados bajo las normas ISO 9000 y 14000 respectivamente, ya que dicha certificación otorga ciertas ventajas competitivas en el mercado y favorecen la imagen de la empresa, demostrando con este hecho su interés principal en la obtención de resultados económicos del negocio.

Teniendo en cuenta que la GTC 180 define que una organización, para ser considerada socialmente responsable, debería estar enmarcada dentro de unos principios éticos, se requiere entonces un cambio de paradigma empresarial en las empresas del sector de la construcción en Colombia, concepto que a manera de síntesis del presente trabajo se presenta como conclusión en la última parte de este informe.

2.16 La evolución del concepto de RSE y su relación con el sector de la construcción en Colombia

Considerando el entorno actual y las preocupaciones de muchos por buscar organizaciones socialmente responsables, el sector de la construcción en Colombia presenta un panorama en donde las condiciones laborales y su impacto en la calidad de vida de obreros y empleados muestran una realidad que compromete el bienestar del personal vinculado. Diferentes estudios, incluyendo en trabajo de campo realizado en este proyecto de investigación, que se detallará en el siguiente apartado, así lo confirman, mostrando como el interés de los empresarios de este sector industrial continua siendo primordialmente orientado a la obtención del beneficio económico, desconociendo la necesidad del reconocimiento de la condición humana del trabajador y su bienestar como elemento fundamental en su ejercicio. Sin embargo, el gremio de la construcción en Colombia, consciente de dicha situación y su responsabilidad en el asunto, ha manifestado su preocupación y declara en sus estrategias el compromiso con la responsabilidad social.

El próximo capítulo de este trabajo está enfocado en responder al interrogante planteado sobre el concepto de RSE del empresario de la construcción en Colombia y su impacto en la condición laboral del trabajador del sector. El trabajo de campo realizado y el análisis de la información proveniente del mismo, contrastados con los diferentes elementos teóricos provistos desde la construcción del marco de referencia, permitieron al investigador reflexionar y comprender la realidad social objeto del estudio de investigación.

3. Memoria metodológica

3.1 El proyecto de investigación enmarcado en el enfoque cualitativo

La toma de decisiones sobre la utilización de estrategias metodológicas, técnicas e instrumentos del trabajo de campo por parte del investigador, son de vital importancia para el adecuado desarrollo del proyecto en ciernes. El método que adopta el investigador sugiere las técnicas e instrumentos a utilizar en el trabajo de campo y con su decisión plasma la coherencia entre la pregunta inicial de investigación, la delimitación del problema a tratar y la manera de acercarse a éste.

Es por eso que el proyecto de investigación formulado se enmarca claramente dentro de una orientación cualitativa.⁴⁹ Bajo este nombre, se entiende “cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación” (Stauss, Corbin, 2002: 12). Es posible, entonces, realizar este tipo de investigación sobre comportamientos, emociones o percepciones de la gente, sobre el funcionamiento de las organizaciones y movimientos sociales o culturales, etcétera.

La definición de cualitativa puede generar confusión, ya que es posible que algún investigador reúna datos a partir de entrevistas o la observación, técnicas

⁴⁹ Taylor y Bogdan (1992), definen algunas características de la llamada investigación cualitativa de la siguiente forma: a) *es inductiva*, pues se relaciona más con el hallazgo y la interpretación, que con la comprobación o verificación, b) *es holística*, pues el investigador tiene una visión del todo, ya que los actores no son reducido a variables, c) *es interactiva y reflexiva*, pues el investigador es sensible al efecto que el mismo causa a los objetos de estudio, d) *es naturalista* y se centra en la lógica interna de la realidad que analiza. Se trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, f) *es abierta* y no excluye distintos puntos de vista, ya que todas las perspectivas son valiosas y por lo tanto todos los escenarios y personas, dignos de estudio, g) *es humanista*, ya que el investigador pretende acceder de diferentes formas a lo personal y h) *es rigurosa*, en sentido diferente a la investigación cuantitativa, pretende resolver los problemas de validez y confiabilidad, mediante el análisis detallado y profundo,

típicamente utilizadas en investigación cualitativa y luego los codifique para ser analizados utilizando técnicas cuantitativas estadísticas. En este caso, se habla de cuantificar datos cualitativos. El análisis cualitativo, por otro lado se refiere al proceso “no matemático de interpretación, realizado con el propósito de descubrir conceptos y relaciones y luego organizarlos en un esquema explicativo teórico” (Stauss, Corbin, 2002: 12). Este tipo de investigación se caracteriza por su flexibilidad, lo que permite que los supuestos iniciales del trabajo puedan ser revisados constantemente a la luz de los diferentes hallazgos o descubrimientos en torno a ellos, y que estos ayuden a comprender la realidad, más que a comprobar o verificar variables; por esta razón es inductivo.

Los investigadores cuantitativos y sus trabajos pretenden encontrar explicaciones a la realidad social desde una mirada externa y objetiva. Buscan la “exactitud de la medición de dimensiones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias; trabajan fundamentalmente con el número, con el dato cuantificable” (Galeano, 2008: 24). Por el contrario, los trabajos de orden cualitativo tienden a comprender la realidad social a partir de las diferentes lógicas presentes en los diferentes actores sociales.

Es por esta razón, que el presente trabajo se realizó con la clara intencionalidad de interrogar para luego comprender el objeto de estudio (RSE del empresario de la construcción en Colombia), desde la perspectiva de los actores. Se pretende comprender, pues, desde diferentes posiciones, cómo se ve afectada la condición laboral del trabajador de la construcción por las prácticas y los enunciados sobre responsabilidad social del empresario del sector. Por tal motivo, el trabajo de campo que se realizó propició relaciones dialógicas entre investigador e informantes, (*stakeholders*).⁵⁰ Se procuró abordar directamente a

⁵⁰ Aunque existen diferentes conceptos sobre grupos de interés o *Stakeholders*, para efectos del presente trabajo se ha adoptado la definición que Richard Edward Freeman (1984) esbozó en su obra: *Strategic management: a stakeholder approach*. Un Stakeholder es cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa. De este

los actores que se encuentran en los dos extremos: quienes asumen la responsabilidad social empresarial y realizan prácticas empresariales para materializarla (empresarios) y aquellos que se ven afectados por dichas prácticas (trabajadores).

3.2 La memoria metodológica de la investigación

El proceso de investigación para el investigador cualitativo, supone una serie de momentos de naturaleza simultánea y carácter multicíclico (Galeano, 2008: 29). Esta afirmación conduce a aceptar que normalmente se retorna sobre lo ya definido, se ahonda sobre la información recolectada y el análisis realizado. Esto no significa falta de rigurosidad, por el contrario, exige al investigador una gran creatividad, capacidad de análisis y flexibilidad que permita la adaptación a los continuos hallazgos de este proceso en espiral, que dejará plasmado finalmente en un documento producto del trabajo de investigación. Sin embargo, para llegar a dicho resultado tangible, es necesario por parte del investigador, definir una *metodología*⁵¹ y aplicar un método⁵². En su contacto con la realidad social, el investigador cualitativo se relaciona con *actores sociales*.⁵³ Como participante de la realidad, también la vive desde una percepción en ocasiones no coincidente con la de los actores que está estudiando. Son necesarios entonces como atributos necesarios para el investigador cualitativo, una gran dosis de flexibilidad y apertura, autenticidad, credibilidad, intuición, receptividad, reciprocidad y sensibilidad.

gran grupo, y para ser consecuente con el objetivo del trabajo, se ha limitado a los dos grandes subgrupos mencionados: empresarios y trabajadores del sector (profesionales y obreros).

⁵¹ Metodología: manera de pensar la realidad social y estudiarla (Strauss, Corbin, 2002: 3)

⁵² Método: conjunto de procedimientos y técnicas para recolectar y analizar datos ((Strauss, Corbin, 2002: 3)

⁵³ Actor, agente o sujeto social son informantes privilegiados , pues solo ellos pueden dar cuenta de lo que piensan, sienten, dicen y hacen con respecto a los eventos que los involucran” (Guber, 2001, 12).

En el complejo proceso de estas relaciones y como vía para comprender el problema de investigación, el investigador enfrenta dificultades, formula y replantea preguntas, se encuentra con hallazgos, que es necesario registrar, pues es a partir de los indicios que construye día a día su investigación. Se requiere entonces de un instrumento que permita “recordar, expresar y representar, con cierto rigor, todo lo aprendido en la inmersión de mundos posibles en el camino del conocimiento. La *memoria metodológica* da existencia racional y presencia concreta a las preguntas, a los objetivos, al trabajo de campo, a las técnicas de procedimiento, a los hallazgos de una investigación; la memoria metodológica sitúa las inquietudes existenciales del investigador por encima del sentimiento, la intuición y los recuerdos, pero en consonancia con ellos” (Uribe, 2005: 50).

3.3 El trabajo de campo: enfrentando la realidad que se pretende estudiar

Entrar en contacto con la realidad que pretende ser estudiada se convierte en un momento fundamental del proceso de investigación. La lógica de la investigación cuantitativa no establece una secuencia que defina el momento en el cual deba realizarse el trabajo de campo. Por el contrario, es posible para el investigador ir realizando de forma paralela actividades relacionadas con la búsqueda de información, a partir de las fuentes de consulta y la construcción del marco de referencia y decidir sobre las técnicas y herramientas a utilizar en la investigación, respondiendo a las estrategias metodológicas trazadas en el proyecto:

“El trabajo de campo, tanto para el investigador cuantitativo como para el cualitativo, se convierte en un momento particularmente interesante, pues a la vez que permite entrar en contacto con una realidad con la que se relaciona particularmente el problema de investigación, también es el momento de empezar a trabajar en los asuntos del planteamiento metodológico, previstos en la investigación: siguiendo el método propuesto se debe decidir sobre las técnicas y

los instrumentos de investigación, hasta poder llegar al procesamiento y análisis de la información que vaya recogiendo el resultado del trabajo de campo” (Toro, Parra, 2006: 177).

El contacto con la realidad social, dará luces al investigador sobre las herramientas más adecuadas que servirán de soporte al trabajo de campo. En cualquiera de los casos, se requiere orden y juicio en el registro de los eventos acontecidos en el proceso, de tal forma que sea fácil su revisión y recuperación, ya que debe garantizarse que la información sea precisa, pues de ella se derivan los análisis e interpretación posterior.

Llevar a cabo el trabajo de campo, significa por lo tanto, no solamente definir los actores sociales relacionados con la realidad en estudio, sino también definir las técnicas de recolección de información, diseñar los instrumentos de recolección y recolectar la información de manera organizada y sistemática , que facilite el análisis de la misma.

Uno de los caminos para entrar en contacto con la realidad social y abordar el problema de investigación es la etnografía.⁵⁴ Guber (2001), la define desde diferentes perspectivas. Como *enfoque* es la concepción y práctica del conocimiento que busca comprender los fenómenos sociales desde la visión de sus miembros, entendidos como actores, agentes o sujetos sociales. Como *método* abierto y flexible, caben en ella diferentes técnicas e instrumentos de captura de información, como las encuestas, las entrevistas no dirigidas o etnográficas y la observación participante.⁵⁵ La etnografía, desde esta última

⁵⁴ La investigación etnográfica puede definirse como la descripción, registro sistemático y análisis de un campo de la realidad social específico. Su objetivo es captar el punto de vista de un grupo social concreto, describiendo las acciones y los hechos que se desarrollan en dicho contexto , propiciando la reflexión de las personas sobre las creencias, prácticas y sentimientos e identificando el sentido actual que tienen las mismas. (Galeano, 2008: 56). Sus orígenes se encuentran en las prácticas de trabajo de campo sistemático, establecidos por Boas y Malinowsky como estrategia para sus trabajos antropológicos con aborígenes en el Pacífico.

⁵⁵ La observación participante es una técnica de observación de las ciencias sociales, donde el investigador comparte en la cotidianidad con los sujetos sociales sus experiencias de vida diaria, para conocer de manera directa su realidad, desde el interior del mismo.

acepción, “es el conjunto de actividades que se suele designar como *trabajo de campo*” (Guber, 2001: 16).

Otra opción disponible para entrar en contacto con la realidad social, es la entrevista. Para Delgado y Gutierrez (1998), el término entrevista es supremamente amplio y puede referirse al campo de la investigación, como también al del diagnóstico clínico. Circunscrito a la investigación social, los autores definen la entrevista como “una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una cierta línea argumental - no fragmentado, segmentado, precodificado y cerrado por un cuestionario previo - del entrevistado sobre un tema definido en el marco de una investigación” (Delgado, Gutiérrez. 1998: 613).

En ese orden de ideas, sin perder de vista el problema de investigación, relacionado con los pronunciamientos sobre RSE y las prácticas empresariales en la construcción en Colombia, que puedan afectar al trabajador del sector, se seleccionaron los informantes,⁵⁶ constituidos por dos diferentes grupos, empresarios y trabajadores del sector (obreros y profesionales) y se optó por abordarlos mediante *entrevistas abiertas semiestructuradas*. Este tipo de entrevista propicia que el consultado responda libremente a las preguntas planteadas o introduzca nuevos temas, pero sin perder la atención del objeto de estudio (Delgado, Gutiérrez. 1998: 615). La elección de la técnica de la entrevista es consecuente con el enfoque cualitativo, definido para el proyecto de investigación. En efecto, la entrevista de investigación en su esencia es “refractaria a cualquier criterio cientificista de definición de la herramienta metodológica” (Delgado, Gutierrez, 1998: 229), puesto que no existen reglas fijas en cuanto a la forma de conducir la entrevista ni es predecible la conducta del

⁵⁶ El grupo de informantes lo constituyen el grupo de personas participantes en el estudio, ya que aportan su mirada al problema que se trata de comprender (Galeano, 2008, 35).

entrevistado, es resultado de una relación investigador – informante, no reducible a contrastación de hipótesis, ni sus resultados pueden ser generalizados.

3.4 Diferentes momentos del proceso investigativo cualitativo. Primera fase de exploración

Siguiendo el modelo recomendado por Galeano en su trabajo *“Diseño de proyectos en la investigación cualitativa”* (2008), donde da cuenta de tres diferentes momentos del proceso investigativo, que clasifica en exploración, focalización y profundización, y donde la fase exploratoria se caracteriza por *“un primer contacto con el problema o situación que se investiga”* (Galeano, 2008: 29), el investigador decidió entrevistar un primer grupo de estudiantes de Ingeniería Civil, vinculados laboralmente desde su periodo de práctica profesional a obras en ejecución de empresas constructoras de la ciudad de Medellín. Al momento de las entrevistas, los estudiantes contaban con la experiencia suficiente para poder expresar sus percepciones sobre su condición laboral. Teniendo en cuenta que dichos estudiantes normalmente adquieren las responsabilidades y ejecutan las actividades que cualquier profesional de la construcción enfrenta en su día a día, se consideraron como muy valiosos los comentarios que al respecto pudieran hacer, considerando, además, que esta era la primera experiencia laboral de sus vidas, la cual enfrentan con muchas expectativas. Debe anotarse que este primer momento de contacto directo con actores sociales, se produjo en una fase inicial de la investigación, donde el investigador realizaba paralelamente búsqueda de información que fortaleciera desde lo teórico el marco de referencia del proyecto en ejecución, confirmando de esta forma que la investigación cualitativa supone momentos de naturaleza simultánea.

El rol que juega el entrevistador es fundamental, convirtiéndose en un facilitador del proceso de comunicación entre dos personas, donde su papel es “inducir profundidad y detalle en las opiniones del entrevistado, inspirar confianza,

escuchar activamente y atender tanto el comportamiento verbal como el no verbal de la persona que habla” (Toro, Parra, 2006, 182). Igualmente, recomienda tres condiciones para que la entrevista sea exitosa: motivación para hacer la entrevista, conocimiento del rol que desempeñará y del tema del cual se investigará.

Siguiendo estos lineamientos, fue relativamente sencillo obtener la aceptación y realizar las entrevistas del primer grupo de estudiantes quienes al ser interrogados, abiertamente manifestaron su preocupación por lo que podría ser su escenario definitivo en el campo laboral, ante la experiencia vivida por las *“inapropiadas condiciones laborales”*,⁵⁷ si el sector de la construcción se convirtiera en su plan de vida profesional, siendo este un primer hallazgo del trabajo de campo realizado.

Estas primeras entrevistas fueron realizadas por fuera del lugar de trabajo de los actores sociales, lo cual generó un ambiente propicio y no coercitivo que facilitó la expresión abierta de sentimientos, emociones y percepciones alrededor del tema en estudio, inducido por las preguntas formuladas y relacionadas con las condiciones laborales del sector de la construcción. Se incluyeron el diálogo con los informantes, aspectos como la remuneración, las responsabilidades asignadas por la empresa, la jornada laboral, las condiciones locativas para el desarrollo de la actividad profesional, la motivación, la relación y las comunicaciones dentro de la empresa, la condición del obrero en la obra y el impacto que sobre la vida personal del profesional tienen las anteriores situaciones, propiciadas por la orientación de los dirigentes de las empresas constructoras.

De acuerdo con las respuestas obtenidas en un diálogo abierto con este primer subgrupo de actores sociales, se percibió la incomodidad general del grupo de entrevistados, ante las condiciones laborales afrontadas en proyectos del

⁵⁷ Sin pretensiones de convertirse en conclusión, proceso que se adelantará más adelante, el investigador se atreve a calificar inicialmente una serie de comentarios sobre la condición laboral de los profesionales de construcción entrevistados en la primera fase del trabajo de campo.

sector de la construcción, teniendo en cuenta las expectativas que dichos estudiantes tenían frente a su primera experiencia laboral. Manifestaciones como las plasmadas a continuación, permitieron concluir al investigador, en este primer contacto con los actores sociales, sobre el malestar de este primer grupo de empleados ante las condiciones laborales existentes en el sector de la construcción.

En efecto, consultados sobre la jornada laboral, un practicante manifestó: *“En la práctica me fue muy bien, pero el trabajo era muy estresante, era un trabajo de siete de la mañana a once de la noche”. De hecho, yo me he enfermado por lo del trabajo, he estado enferma, enferma, enferma, se me baja la presión, tengo un problema en el brazo y el estrés me afecta mucho, siempre es con dolor y dolor por culpa del estrés. En un día como hoy, son las 4:36 y no he almorzado”* (P1).

De igual forma, otro estudiante en periodo de práctica comentó: *“El horario era lunes a sábado. De lunes a viernes, lo normal era que nos quedáramos de siete de la mañana a diez de la noche, nunca salíamos antes de las ocho de la noche, jamás, eso era imposible, a mi no me daba tiempo de nada, llegaba a mi casa rendida, no tenía tiempo ni de merchar ni de nada, esa es la parte de horario que me pareció exageradamente pesado, yo sé que obra no es horario de oficina, pero yo pienso que después de las ocho de la noche ya es algo exagerado”* (P2).

En algunos casos, las condiciones locativas en que se realizaron los trabajos, no fueron las adecuadas, poniendo incluso en riesgo la salud de los empleados: *“En esta obra, ¿qué hay de malo?, estamos en un sótano, en un parqueadero, muy húmedo, muy frío. Hace poco a todos nos dio una gripa muy fuerte y todos estuvimos incapacitados, nos tuvieron que incapacitar de a cuatro días a cada uno, porque los médicos decían: ustedes no pueden volver a eso, si vuelven a eso terminan con una neumonía”* (P3).

Al evaluar la experiencia global del periodo de práctica, las apreciaciones al respecto conducen a concluir sobre las grandes presiones a las que se ve sometido un empleado del sector de la construcción, como lo describen los siguientes comentarios expresados en las entrevistas:

- *“La experiencia laboral, la parte de obra, me pareció chévere, uno aprende muchísimo todos los días, aplica demasiado lo que aprendió en la universidad, pero ya la parte de horario y de relaciones con mis jefes, fue una experiencia totalmente desalentadora en la parte de mi carrera, no pensé que fuera tan difícil” (P2).*
- *“Siempre sabíamos que, los que íbamos para esa empresa era casi una exprimida fija, allá le sacan el jugo a uno lo mas que puedan y casi es trabajar, trabajar, trabajar, tipo Uribe, está bien que uno tenga que trabajar pero, cuando inicié a trabajar acá todo ha sido muy parejo, es más, algunas veces me ha tocado trasnochar mucho, ya también uno se empieza a cansar de eso, no entiende uno por qué sale tan tarde de la obra, entra tan temprano y sale tan tarde, casi trabajando doce horas” (P4).*
- *“Primero que todo, por el desgaste de uno, uno saber que se siente todo cansando, esa presión que a veces hay sobre uno, las continuas peleas que uno a veces tenía allá, todo eso lo va desgastando a uno, más que todo el período de descanso, eso sí, a mi me parecía maluco allá, por ejemplo, la gente que salía a vacaciones, uno veía que habían unas vacaciones que eran como generales, que eran en diciembre, ni siquiera le daban a uno todos los días legales, sino que eran quince días, no hábiles, sino quince días calendario, de los cuales cogía veinticuatro, treinta y uno, primero, legalmente debía ser más tiempo, yo tenía entendido que el resto de los días de vacaciones se los pagaban a uno, realmente, uno como residente o cualquier persona quiera coger esos días, al menos todos y poderlos disfrutar, pero eso que le digan a uno, a es que se los vamos a pagar como... o sea, uno si los podía coger, pero algunos me manifestaban, uno los coge, pero es como quedar mal con la empresa porque realmente usted no esta comprometido,*

pero uno no puede trabajar todo el año, uno tiene derecho a sus vacaciones y a sus días libres, por ese lado, uno se cansa de eso, como de toda esa presión, a veces era muy estresante con la misma directora y los comités, claro que yo problemas con interventoría no llegue a tener, pero la relación con ellos fue muy buena, pero uno se va cansando, hasta que dice, ya no más” (P5).

Al ser interrogados los mismos actores sociales sobre el impacto que las condiciones de trabajo anteriormente referidas podrían tener en aspectos personales, las respuestas fueron igualmente contundentes al manifestar los cambios que sus vidas han tenido desde que se encuentran vinculados en calidad de empleados a empresas del sector de la construcción. Al respecto y con relación al balance entre el tiempo de trabajo y el descanso requerido, manifestaron:

- *“Si, yo no he tenido vida, después de haber estudiado esta carrera, no tengo vida, yo dejé todo. Tu sabes lo triste que es yo llegar a mi casa, que mi novio quiera salir y yo le tenga que decir que estoy cansada y que no me da y que si salgo, por él, yo estoy bostezando y bostezando (...)”(P1).*
- *“Yo trabajaba el sábado hasta las seis, siete de la noche, ya a qué horas iba a viajar a Medellín, el domingo, hacía sino dormir porque estaba rendida de trabajar, en la semana, no me daba tiempo ni de nada, ni de familia ni de amigos, porque salía, diez de la noche, Bogotá es una ciudad con tráfico, entonces tu llegas a la casa tipo once de la noche, de nada, ni de leer, ni de tocar piano que es lo que me gusta, nada, ni de novelas porque uno llegaba y ya se habían acabado todas, era solamente trabajar” (P2).*
- *“uno debe tener su tiempo de trabajo y su tiempo de descanso, tiene que ser un equilibrio de todo, uno ahora porque uno esta joven y esta por aprender, uno sino se quema ahorita, en algún momento se tiene que quemar uno, si uno no se quema ahorita, después más adelante le va a tocar y la idea es uno quemarse a horita para que más adelante no le toque A ellos les gusta trabajar así duro porque para ellos es mas plata, pero igual viven muy cansados, ellos*

no dan el mismo rendimiento cuando trabajan(...)que es una semana seguida y después la otra semana uno los nota muy cansados, se quejan mucho, empiezan a enfermarse, a pedir permisos temprano y les toca muy duro” (P4).

- *Yo cuando eso tenía un novio, tenía cuatro años y terminé con él. Llega uno cansando, a uno no le provoca hacer nada, para la casa a dormir y uno no piensa sino en el trabajo, porque empata, sale uno tarde y otra vez madrugar para el trabajo” (P5).*

En otros aspectos, relacionados con lo personal, como las relaciones afectivas y familiares, también los entrevistados manifestaron su inconformidad con un trabajo que los absorbe casi completamente: *“Yo lo veo más como un impacto negativo, porque, primero, las horas de descanso de uno se reducen demasiado, algunos domingos ni siquiera uno poder descansar, decir, lo que no dormí en toda la semana me voy a acostar a dormir casi todo el día, no se puede, el contacto con los amigos y con la familia es muy importante, porque sin ese contacto uno lo que está haciendo es que no está teniendo vida social, uno se está quedando encerrado en un punto y uno es una persona por allá en una empresa haciendo cosas y ya, de resto por fuera no hay nadie, para mí es un impacto negativo, muchos amigos me dicen: vos ya estás perdido, vos ya no parecés, molestan con ese tema” (P6).*

Al evaluar su primera experiencia laboral algunos de los entrevistados manifestaron su frustración, ya que su primer trabajo en el campo profesional los impactó del tal forma, que algunos de ellos la consideran como traumática y les hizo pensar en reconsiderar sus estudios pues no ven el ejercicio profesional, producto de esta primera experiencia, como su plan de vida en el futuro:

- *“Uno hay veces globaliza mucho, uno compara mucho lo que vivió en la empresa, sin conocer las otras constructoras, en mi caso, con la empresa, vi problemas muy grandes en la parte del manejo de los practicantes, es un problema muy grave, esa falta de acompañamiento. He conocido compañeros*

míos, que salen de allí, con esa duda de que si la carrera que ellos tomaron era la ideal, se desmotivan tanto con la parte de la construcción, que salen muy desilusionados con la propia carrera, todo lo ven un sufrimiento, ellos ven la práctica y no ven la hora de terminara la práctica” (P3).

- *“Yo quedé de psicólogo, es que yo hablo de esto y a mí me dan ganas de llorar, para mí fue una experiencia demasiado traumática, yo nunca pensé que eso fuera así, y a mí me duele mucho, porque yo me maté cuatro años estudiando, para llegar y saber que yo voy a tener que hacer eso, no, no, no, yo estoy traumatizada; es más, yo me iba a salir de la carrera, sino que igual, ya estoy en décimo semestre, pero para mí, eso fue traumático, donde esa experiencia yo la hubiera vivido en quinto semestre, yo me hubiera ido” (P2).*
- *allá yo me sentía como una ficha más para lograr un objetivo que a ellos les convenía” (P5).*

Concluye otro entrevistado con una frase que señala la poca motivación para laborar en la construcción, por las difíciles condiciones laborales que afronta: *“Yo estoy muy aburrida, lo único que me motiva es estudiar esta maestría, para salirme de una vez (...), lo que me ata al trabajo es que me estoy pagando la maestría con el trabajo” (P1)*

Alentado en los primeros resultados obtenidos y de acuerdo con la metodología planteada, se decidió abordar un segundo subgrupo de actores sociales, pertenecientes al grupo de aquellos que se ven afectados por las prácticas empresariales. Se mencionó anteriormente que en el proceso de investigación cualitativa es común que el investigador retorne sobre lo ya definido. Esto se presentó cuando el investigador definió como técnica para abordar el grupo de obreros de construcción la *entrevista informal*.⁵⁸ No obstante el propósito

⁵⁸ En la entrevista informal, las preguntas se formulan en torno a un asunto que se explora ampliamente sin usar alguna guía que delimite el proceso. Esta modalidad es pertinente al inicio de la investigación, cuando el objetivo es aclarar o entender mejor alguna situación que se está observando, y cuando se necesita explorar de manera general el lenguaje y el comportamiento de un grupo con el fin de diseñar entrevistas más estandarizadas (Toro y Parra, 2006, 183).

planteado, el mismo trabajo de campo se encargó de demostrar que con el grupo de obreros de la construcción no era apropiada la técnica descrita.

Aunque se intentó dialogar con estos actores sociales, su utilización no brindó al investigador mayor información, ya que los obreros inicialmente abordados respondieron mediante efugios y evitando comprometerse con sus respuestas. Posiblemente consideraron la existencia de una relación directa entre el empresario y el entrevistador, con pretensiones de auscultar el clima laboral. La dinámica de la investigación obligó entonces a apelar a diferentes técnicas que permitieran obtener la información relacionada con el objeto de estudio. Fue así como se optó por la *observación no participante*. Mediante esta técnica, el observador se aproxima a la situación social de manera gradual y progresiva, partiendo de observaciones abiertas y exploratorias cuyo fin es describir el contexto, hasta llegar a observaciones focalizadas y selectivas que permitan captar en detalle y en profundidad la dinámica interna de dicha situación (Toro y Parra, 2006, 178).

Esta técnica se convirtió en la estrategia para capturar información del trabajador de base del sector de la construcción. La experiencia fue nueva para el investigador, por la apropiación de técnicas nunca antes utilizadas y porque lo obligó a diseñar mecanismos de recolección de datos como el diario de campo, las grabaciones de audio y el registro fotográfico.

La observación no participante, permitió descubrir algunos aspectos que complementan la visión de los estudiantes inicialmente entrevistados, alrededor de la condición laboral del trabajador de la construcción en Colombia, como las precarias instalaciones dispuestas por algunas empresas para campamentos, baños y zonas de comer de los trabajadores, donde puede concluirse que el bienestar del trabajador se considera un costo que debe minimizarse en el sistema de producción, para lograr maximizar la utilidad del proyecto, tal como lo sienten algunos de los entrevistados quienes al respecto, comentaron:

- *“En cuanto a los baño doctor, aquí no se piensa en que se necesitan tantos para los trabajadores, pero, eso sí, para almacenar el hierro, el ladrillo y todos los materiales, de alguna parte tiene que salir el espacio” (T1).*
- *“Es que yo creo que las condiciones de los campamentos no se mejoran porque no hay plata en el presupuesto para eso” (T2).*
- *“Yo pienso que algunos ingenieros creen que no se pueden mejorar las condiciones de nosotros los trabajadores, será porque la obra les sale muy cara y se desfasan en el presupuesto, entonces para quedar bien con los jefes tienen que rebajar costos en lo que se pueda, esto es una cadena donde todos presionan al otro y nosotros somos los que estamos abajo” (T3).*

Aspectos de algunos de los campamentos utilizados en obra para los trabajadores, fueron registrados fotográficamente.

Ilustración 1. Detalles del exterior e interior de campamentos provisionales en el proyecto A de construcción



En la foto, puede observarse que las condiciones del lugar dispuesto por la obra como sitio donde el trabajador ubica sus pertenencias, se cambia de ropa o permanece en su descanso; en el proyecto registrado, se encuentra por debajo de lo que podría considerarse digno para cualquier persona, independiente de su condición social o cargo en la empresa.

Como contraste, en otro proyecto observado, las condiciones encontradas fueron completamente opuestas a la anterior. Al preguntar al grupo de trabajadores sobre esta nueva condición, los obreros la reconocen como atípica a lo normalmente presentado en los proyectos de construcción del medio: *“Es primera vez que estoy en una obra donde los ingenieros se preocupan por mejorar las condiciones de los trabajadores, porque lo normal es que sean muy poquitos los baños y sucio muchas veces el comedor y muy insuficientes los cambuches donde nos cambiamos y guardamos la ropa”* (T5.)

Ilustración 2. Detalles de zona de desvestideros y baños en el proyecto B



Consultado el personal profesional que dirige esta última obra sobre el respecto, informó que la empresa desarrolla un proyecto piloto de aumento de la productividad en la empresa, donde se incluye como un componente importante, mejorar la condición de vida del trabajador en la obra, buscando mejorar su desempeño y que repercuta en mejores resultados del proyecto. En sus palabras, *“La percepción general de la obra es un ambiente organizado que permite el libre flujo de las actividades y es un lugar propicio para la ejecución de cualquier labor. Se evidencian condiciones más humanas para las personas que laboran allí”* (P12).

En el desarrollo de las diferentes visitas a proyectos de construcción y la observación no participante con el grupo de obreros en las obras, emergió como tema de conversación informal, el sentimiento de agradecimiento que algunos trabajadores manifiestan hacia las empresas, donde identifican, en algunos casos al gerente de la organización y en otros, al profesional que dirige la obra, como la figura que siempre está disponible a ayudarles y tenderles la mano, en momentos de dificultades, especialmente económicas por calamidades de salud o estragos en sus viviendas por el invierno, cuando el trabajador reside en barrios subnormales o marginados: *“En la empresa nos toca a veces pedir ayuda y siempre el patrón nos presta plata o da la orden a los ingenieros para que nos regalen algún material para arreglar la casita, cuando hay mucho invierno y se nos daña el techo o una avalancha se viene y quedamos casi en la calle” (T5)*. Dicha solidaridad está relacionada directamente con el concepto de RSE del empresario de la construcción, cuando identifica el asistencialismo como un componente importante de las acciones que sobre el tema realiza: *“Salimos a la ayuda de un montón de trabajadores que en esta época invernal tienen esas calamidades domésticas tan berracas, los ingenieros están autorizados y están empoderados para darle ayuda a esas familias. La verdad, ni siquiera sé de qué magnitud han sido las ayudas, pero sé que han sido importantes, de coger y disponer de unas volquetas e ir y llevar los materiales a socorrer gente que se queda sin casa de un día para otro” (E2)*.

Paralelamente a la observación no participante y para obtener una visión más completa del primer grupo de actores sociales definidos, se entrevistaron otros profesionales, de diferentes empresas del país, algunos de ellos con muchos años de experiencia en su ejercicio profesional, buscando de esta forma contrastar la visión particular y subjetiva de un grupo de jóvenes profesionales con otra de profesionales de amplia trayectoria y experiencia en el sector, completando de esta forma doce entrevistas a profesionales de la construcción.

Algunos de ellos, con una trayectoria de bastantes años de experiencia en el sector, identifican igualmente, como el primer grupo de entrevistados, las difíciles condiciones en que se desarrolla su trabajo, donde la presión permanente, el estrés, la falta de estabilidad y el bajo salario son constantes en las diferentes empresas donde han estado vinculados, tal como lo expresan en sus comentarios:

- *“El oficio como tal, con relación a lo que uno ve en la carrera, es difícil, es un oficio desgastante y de un manejo de estrés muy grande, aprender a manejar ese desgaste y ese estrés, es difícil; yo considero que yo he aprendido, a través de los años, a manejarlo y a no volver el oficio solo la vida, es decir, uno tiene jornadas de trabajo largas, pero hay que sacar tiempo personal, hay que sacar tiempo para otras actividades, hay que sacar tiempo para capacitarse, para leer, para hacer otras actividades que lo complementen a uno como personas, uno no se puede dedicar solo a trabajar, porque si uno se dedica solo a trabajar, en una obra hay mucho que hacer y puede trabajar siete días a la semana de noche a noche sin ningún problema” (P7).*
- *“Yo pienso que no es bueno el salario, para todo el tiempo que uno le dedica a la empresa que es todo el tiempo, no me siento bien remunerada” (P8).*
- *“La remuneración, en la empresa donde yo trabajo, depende de la lágrima, es decir, depende de quien más llora, yo he aprendido a llorar, entonces, he aprendido a que me mejoren el salario, pero el que no llora, lo dejan ganándose muy poquito” (P8).*
- *“Inestable, sí. Sería más bien el tipo de contrato porque es por obra, pero tengo entendido que en la construcción siempre el contrato es así. Inestabilidad porque uno no sabe cuándo sale, uno puede estar bien y se acabó hasta donde llega el contrato y ya” (P9).*

Reconocen también, que como negocio que debe ser rentable a los inversionistas y dueños de las empresas, es difícil que los empresarios de la construcción consideren inversión el mejoramiento de las condiciones laborales, en cuanto a mayores salarios, estabilidad y mejores condiciones locativas en la

obra para profesionales y obreros, ya que dichos cambios asumidos por una sola empresa traería como consecuencia su salida del mercado. Con su experiencia en el sector identifican entonces un círculo vicioso incentivado en el afán de ganancias, que trae como consecuencia las presiones para reducir los plazos y los costos del proyecto, en la mayoría de los casos en contra de la condición laboral del trabajador del sector: *“El empresario de la construcción no se interesan tanto por el bienestar del trabajador, siempre están pensando en signo pesos, en esa medida es más difícil darle cabida a esas cosas que para la gente que no está afectada directamente pueden parecer pequeños detalles, pero que a nosotros los empleados nos haría la vida más amable” (P12).*

La *exploración* al problema de investigación se completó al dialogar con el otro grupo de actores sociales, los empresarios de las ciudades de Medellín y Bogotá, quienes conciben la RSE de manera diferente desde su organización, realizan prácticas empresariales para materializarla y como resultado, éstas pueden afectar la condición laboral del empleado vinculado a su organización.

Después de realizada la primera entrevista en este nuevo grupo de actores sociales, utilizando como técnica de recolección de información la entrevista abierta semiestructurada, utilizada con éxito en el grupo de profesionales, el trabajo de campo orientó al investigador sugiriéndole alguna modificación a la técnica anteriormente empleada. En efecto, el interés de este nuevo bloque de entrevistas era escuchar el concepto que sobre RSE ha elaborado el empresario de la construcción en Colombia, y las prácticas empresariales que realiza; las preguntas orientadoras del dialogo no fueron utilizadas en su totalidad, ya que bastó una sola pregunta abierta⁵⁹ para generar una extensa conversación que no se desviaría de los objetivos planteados inicialmente. Sin pretender clasificar estos encuentros como un trabajo etnográfico, si es posible asociar este nuevo grupo de

⁵⁹ Al abordar a los empresarios, luego de explicar el objetivo del trabajo, agradecer su participación y solicitar autorización para ser grabados, la pregunta que desencadenó el extenso dialogo fue: cuénteme ¿cómo entienden ustedes la Responsabilidad Social Empresarial desde su empresa?

entrevistas, por las características en que se desarrollaron, al modelo de *entrevista abierta etnográfica no directiva*.

Partiendo de lo que Guber considera como entrevista y que en sus palabras “es una estrategia para hacer que la gente hable sobre lo que sabe, piensa y cree” (Guber, 2001: 75), y donde el investigador en un dialogo con el informante obtiene información sobre algo interrogado a éste, referido a su biografía, a sentimientos, emociones, normas, a valores o conductas ideales, el dialogo con los empresarios de la construcción, puede asimilarse a esta clasificación, donde no se requiere de una guía de preguntas, previamente construida, ni una definición sistemática y organizada de las mismas, ni un formato que muestre la forma de llevar a cabo la entrevistas; el diálogo con los empresarios se ciñó a estos lineamientos; como resultado se obtuvo la percepción de la RSE de cada uno de ellos.

Algunos reconocieron desconocimiento del tema: *“Nosotros nos hemos vinculado y creemos que la Responsabilidad Social debe ser manejada por unas personas que están dedicadas totalmente a eso y a lo que nosotros nos hemos enfocado es a apoyar entidades que de alguna manera, tienen programas que nos han parecido interesantes desde diferentes ángulos de la perspectiva social, porque nos parece que mezclar como Gremio en el que nosotros estamos la “caridad y de ayuda” dentro del mismo Gremio, dentro de la misma empresa, se vuelve muy complicado y se van volviendo unas prácticas casi que obligatorias y exigidas cuando se hacen con cierta regularidad, exigidas por el trabajador”* (E1).

Otros por el contrario, asocian el concepto de RSE con acciones de caridad y ayuda a sus trabajadores o a personas que lo necesitan, como lo manifestó el empresario 2: *“Nosotros acá no tenemos un programa de Responsabilidad Social claramente definido en la empresa, no se ha redactado, no se ha implementado y por ende no se ejecuta con disciplina. Sin embargo, sí creo que tenemos un gran sentido social en la Compañía y hacemos algunas labores. Lo hacemos vinculándonos con los municipios en los que trabajamos con todas esas*

calamidades, salimos a la ayuda voluntaria y espontánea, sin que nos pidan, concretamente al municipio de Bello es al que más le hemos ayudado, con todas esas catástrofes, desborde de esas quebradas, allá nos hemos vinculado en este caso en particular con ayudas, mercados concretamente; pero no hay nada estructurado” (E3).

Como constante en el grupo de empresarios, fue el reconocimiento de que la empresa cumple con la legislación laboral, por lo tanto, según ellos, realiza prácticas de RSE, tal como lo manifestaron en las diferentes entrevistas:

- *“Yo creo que es por ahí, tratar de pagar precios justos, precios razonables, de exigir la cobertura total en la Seguridad Social con el tema de parafiscales y Seguridad Social de tener la cobertura total en ese aspecto, cosa que nos ha costado inmensamente en recursos, eso nos ha disparado los costos, también por encima del mercado, pero creemos que ese es uno de los puntos donde uno tiene una verdadera responsabilidad social, tratar de tener empleo con todas las garantías del caso” (E1).*
- *“La empresa, aprovechando su Sistema de Seguridad Social, paga cumplidamente sus pensiones a sus colaboradores, pero hay un punto en el que la Gerencia de la Compañía ha estado muy interesada y es que, los colaboradores de los contratistas puedan cotizar al Sistema de Seguridad Social, entonces, así nos salga un poco más costosa la obra, lo que hemos hecho es, a los contratistas apoyarlos para que salud, pensiones y ARP puedan ser cubiertos por ellos, a costa de que se suba un poco más el valor de la mano de obra, pero que podamos, de alguna manera, lograr que esta persona que su vida laboral es muy corta pueda, mientras esté vinculado a la empresa a través de un contratista, aportar a su pensión” (E2).*
- *“Velamos por el cumplimiento de los subcontratistas en materia de liquidaciones oportunas y justas y además todo el tema de parafiscales, y cuando digo que velamos es que nosotros nos echamos esa carga al hombro, prácticamente nosotros lo administramos con el único fin de que no se le vaya*

a perder la plata a esa gente, entre otras cosas, porque somos solidarios, pero es fundamental que tengan oportunamente su dinero y cumplidamente, entonces, eso se administra desde la empresa” (E4).

A pesar de las acciones realizadas por los empresarios del sector y reconocidas por ellos como responsables socialmente, este último grupo de entrevistados encuentra diferentes barreras para implementar la RSE en el sector, identificando entre estas, los ciclos económicos cambiantes, la alta rotación de trabajadores y el bajo nivel cultural de los obreros:

- *“Uno de los grandes problemas de nuestro sector es lo cíclico, la gente hoy está pegando ladrillos, otros recogiendo café, recogiendo hojas de coca, en fin, en la medida que uno logre perdurar en el tiempo hace que tengan estabilidad, que puedan tener una mayor tranquilidad en su vida, el saber que el trabajo, de alguna manera, es confiable” (E1).*
- *“Hemos encontrado que las barreras más grandes son el bajísimo nivel cultural de la gente, la gente no entiende lo que se le está dando, la gente no recibe lo que se le está dando, en este momento la obra la estamos terminando y todavía hay rechazo (en cierto grado) por el proyecto, porque el desplazado considera que todo tiene que ser regalado, que además es obligación. Hemos tenido que darles para el bus para que vayan a firmar la escritura (eso es absurdo), ellos lo único que tenían que poner era un millón de pesos para la casa y nunca lo pusieron, tenían que pagar los derechos de comisión de alcantarillado y acueducto y no los pagaron (nosotros los pagamos por ellos)” (E7).*

Apartándose un poco de los conceptos anteriores, uno de los empresarios entrevistados, incluyó en su definición de RSE la ética, al comentar: *“Cuando no existe la ética, se derrumban todas las estructuras morales de la Compañía y rápidamente se corrompe, si no hay ética con seguridad se irá a pique, tarde o temprano se desestabilizará. Yo creo que ya la gente que está vinculada a una Compañía, tiene que estar consciente de que si las directivas no obran*

éticamente, pues, por qué ellos van a obrar éticamente. Me parece que es un pilar fundamental para el desarrollo de una empresa y uno de los puntos más importantes en el tema de Responsabilidad Social” (E5). Señaló igualmente el empresario, la dificultad para actuar con RSE por la deslealtad de la competencia, que no actúa éticamente, y que dificulta el aporte de algunos empresarios en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa: “En esto de justicia social, equidad, como empresario tiene que ser el justo medio porque uno no se puede desbocar, desafortunadamente, como el valor debería ser temerario, no cobarde. Somos un país relativamente pobre, hay muchos problemas sociales en el país, hay que tratar de resolverlos. Yo siento que soy un privilegiado, que tenemos que colaborar más, pero aquí también decía que la competencia desleal es muy complicada de manejar. Cuando uno trabaja con armas éticas y el otro no, ahí sí que es difícil de trabajar y tenemos que aceptar que todo no lo podemos hacer y todo no lo van a dar (E5).

Con el conocimiento de la existencia de un gremio que representa los intereses de los constructores en el país, el investigador decidió completar la fase exploratoria, entrevistando a representantes del gremio nacional y regional, con el interés de verificar si los lineamientos y expresiones de compromiso con la RSE, expresados y difundidos formalmente por la cámara colombiana de la construcción CAMACOL, son efectivamente seguidos y respaldados por las empresas y sus dirigentes, a nivel individual.

En las entrevistas realizadas al gremio, su directora nacional expresó con claridad su concepto de RSE y la definió como *“esa visión de que va muchísimo más allá de la obra de beneficencia, hacia ser buenos empresarios, buenos seres humanos, cumplidos en nuestro impuestos, respetar los códigos de ética, trabajar de manera armónica con las empresas de nuestro sector, no engañar al cliente”* (G1). También reconoce que en el tema, los desarrollos del sector son incipientes e impactan poco a los grupos de interés, según se desprende del comentario, *“yo creo que los empresarios se pavonean mucho de sus iniciativas de*

Responsabilidad Social Empresarial y el impacto es muy chiquito. Cuando uno está en el Gobierno aprende a manejar las cifras grandes, en un país que tiene un déficit de vivienda de más de dos millones de hogares, regalaron siete casas, le cambió la vida a siete familias, pero yo creo que el sector empresarial debería buscar mecanismos por ejemplo, de asociación para hacer cosas más grandes y más importantes. Yo creo que se gastan más en publicidad y propaganda, que lo que hacen en RSE realmente” (G1).

Concuerda con los anteriores conceptos lo expresado por un directivo de gremio regional en la entrevista, cuando da cuenta que los planteamientos expresados formalmente por la presidencia de CAMACOL y que deberían irradiarse a las diferentes regionales, no coinciden exactamente con las acciones, pues en el sector de la construcción en el país, el tema de RSE es reciente: “ *En CAMACOL si tu revisas el planeamiento estratégico desde la Presidencia, que se supone que baja a todas las Regionales, el tema de Responsabilidad Social está, al menos está en el papel, pero no está en las acciones, hay algunas Regionales que han tratado de manejarlo, como Valle, si, pero en las otras no se ha había logrado aterrizar el tema” (G2).*

Es aún tímida la respuesta inicial de los constructores al programa de RSE y sus componentes, y a pesar del apoyo manifiesto al programa de CAMACOL, no siempre las acciones realizadas coinciden con los pronunciamientos a favor de las acciones de RSE: “*Ni ninguna que tenga este concepto de Responsabilidad Social de todos esto de los grupos de interés y todo eso, no creería yo que existiera ya, de lo que conozco, no; hay acciones que generan valor social, para limitarnos a esa apreciación que se nos acomoda más hay unos que están empezando a tocar el tema ambiental. Hay algunos que se preocupan más por la condición de vida de los trabajadores en la medida de generarles oportunidades de capacitación, hacerles eventos y reconocimientos eventualmente. Creo que hay unas que son muy fuertes en el tema de Seguridad Industrial que es parte de*

la ley pero volvemos al mismo tema, si uno va a una obra y uno ve la realidad de todas las obras acá, se da cuenta que está atrás” (G3).

Una de las principales barreras al apoyo de los programas planteados por CAMACOL es el poco reconocimiento del beneficio que trae a las empresas, donde las acciones sociales son concebidas como costos adicionales, según se desprende del comentario del entrevistado: *“Limitándonos a empresas constructoras, las que construyen, yo diría que apenas coqueteándole al tema, apenas mirándose mejor dicho, si uno hablara del proceso de enamorarse de alguien, apenas nos estamos mirando. Hay empresas que pueden tener la sensibilidad, pero se percibe también como un tema que genera cargas adicionales que no le ven el beneficio inmediato” (G3).*

Los directivos del gremio son conscientes de la necesidad de continuar liderando el tema, que poco a poco irá impactando a los directivos de las empresas en el largo plazo: *“Yo creo que en el largo plazo vamos a lograr permear la cultura de las empresas y por eso, a pesar de tener cinco componentes, no nos desesperemos y trabajemos, al menos, cada año un componente o un componente que lo volvamos recurrente. ¿Cuáles son los que más se necesitan para que el obrero vaya mejorando?, el de capacitación, que ese no lo abandonamos y el tema de la seguridad, seguramente, lo de vivienda es muy importante, seguramente lo vamos a lograr algún día” (G2).*

Finalmente y como conclusión por parte de los entrevistados del gremio de la construcción en el país, reconocen que las acciones planteadas en la estrategia de CAMACOL en el orden nacional y en las regionales y las acciones realizadas casi siempre de manera aislada por los constructores, son *“acciones que generan valor social, no de Responsabilidad Social, porque Responsabilidad Social implica, uno, abordar todos los grupos de interés, dos, que sea parte de la gestión total de la empresa y de lo que estaba hablando ahora, ir más allá de la ley, entonces, a la*

larga esto es una acción con valor social, pero lo importante es que estén arrancando” (G3).

Se concluye entonces que el inicial acercamiento a la realidad social, mediante el primer grupo de entrevistados, *la fase exploratoria* del trabajo de campo, aportó información relevante sobre el problema de investigación.

3.5 Técnicas de registro de la información y la fase de focalización

De acuerdo con Galeano (2008), el segundo momento del proceso investigativo es la *focalización*, en el cual “se centra el problema estableciendo relaciones con el contexto. Permite agrupar, clasificar, dar cuenta de la trama de nexos y relaciones, concretar aspectos o dimensiones, definir lo relevante y lo irrelevante”, (Galeano, 2008: 29), en otras palabras, sistematizar y profundizar.

El apartado siguiente dará cuenta de este segundo momento del proceso investigativo, cuando a partir de la abundante información obtenida en los diálogos con los diferentes grupos de informantes y la observación no participante, que se realizó, permitió la emergencia de categorías.

4. Análisis de la información y hallazgos del trabajo de campo

4.1 Sistematización de la información

La realización de las entrevistas con empresarios, representantes del gremio y profesionales del sector y la observación no participante, generaron gran cantidad de información, una vez fueron realizadas las transcripciones de las entrevistas. Siguiendo lo recomendado por Eumelia Galeano en su obra *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa* (2008) y “dado el volumen y complejidad de información que generalmente se obtiene en procesos de investigación social cualitativa, el investigador desde el momento del diseño, debe contar con un sistema de registro de la información que posibilite su clasificación y recuperación, para su análisis y confrontación” (Galeano, 2008: 37), el método utilizado para el análisis de tan abundante material, consistió en una primera lectura, en la que, directamente sobre el documento impreso se resaltaba todo comentario pertinente y generador de algún indicio que podrían utilizarse para categorizar la información.⁶⁰ Es importante anotar que una sola lectura no fue suficiente para el cumplimiento del anterior objetivo, siendo necesaria una segunda y en algunos casos una tercera lectura a las transcripciones del material grabado.

Para facilitar el primer análisis, se diseñó y codificó una ficha de contenido,⁶¹ que para efectos de este trabajo se denomina ficha de información entrevista,⁶² compuesta de dos partes, como lo enseña el ejemplo:

⁶⁰ Categorizar es poner juntas las cosas que van juntas. Es agrupar datos que comportan significados similares. Es clasificar información por categorías de acuerdo a criterios temáticos referidos a la búsqueda de significados. Es conceptualizar y codificar, con un término que sea claro e inequívoco, el contenido de cada unidad temática, con el fin de clasificar, contrastar, interpretar, analizar, teorizar. (Galeano, 2008: 38)

⁶¹ La ficha de contenido es un instrumento que permite de manera funcional y organizada, consignar información, proveniente de libros, revistas periódicos, videos, audiovisuales y en general, de todo tipo de documento escrito o grabado. Igualmente apoya el registro de de entrevistas, reuniones, observación directa. (Galeano, 2008: 50)

⁶² Para efectos de la codificación de fuente donde proviene la información, el investigador definió un código alfanumérico, que utiliza para identificar el origen de los comentarios expresados por los

diferentes entrevistados. G corresponde a entrevistados del gremio, E a empresarios, P a profesionales y estudiantes, T a trabajadores de base (obreros). El dígito que acompaña a la letra corresponde al consecutivo en su respectivo grupo.

La primera, el encabezado identifica claramente el entrevistado y el grupo al que pertenece dentro de los *stakeholders*. Una segunda sección de la ficha, facilita de manera ordenada registrar los comentarios textuales de los entrevistados con relación a una primera clasificación que agrupa de manera transversal lo expresado por los actores sociales y los primeros hallazgos u observaciones hechas por el investigador que apunten a la obtención de las posibles categorías emergentes. De esta primera fase del análisis surge una inicial clasificación de conceptos o núcleos temáticos,⁶³ emitidos sobre el tema por los empresarios y representantes del gremio y que son:

a) Noción del empresario sobre RSE, expresado en la entrevista luego de una primera introducción explicando el objetivo del trabajo y ante la pregunta abierta a los entrevistados ¿Cuál es la noción que tienen en su empresa sobre RSE?

b) Acciones que sobre RSE son realizadas en las empresas, surgidas en el diálogo con los empresarios quienes manifestaron realizar algunas actividades al respecto en la organización.

c) Impacto que dichas acciones tienen sobre la condición laboral del trabajador del sector, en caso de que la empresa realice algunas acciones de carácter social o de RSE sobre el grupo de trabajadores de la empresa

d) Barreras para implementar acciones de RSE en las organizaciones, surgidos en la entrevista como argumento del empresario para no tener establecidos en las empresas programas de RSE.

⁶³ Para el investigador, los núcleos temáticos, se constituyen en un primer acercamiento a la construcción de categorías emergentes. Aunque igualmente agrupan la información suministrada por los informantes en las entrevistas, surgen como un primer esfuerzo para ordenar la gran cantidad de información, en torno a los objetivos del proyecto, es decir se consideran como grupos de información relevantes al objeto de estudio, ya que las entrevistas contienen igualmente gran cantidad de información no útil para el análisis.

De igual forma, en las entrevistas realizadas a los profesionales vinculados actualmente a las empresas constructoras, se identifica una primera clasificación de conceptos, presentes en las entrevistas:

a) Condición (estado) en que se desarrolla el trabajo, en lo referente a remuneración, tipo de contrato, estabilidad, instalaciones locativas y jornada de trabajo, como respuesta a la pregunta abierta, cuénteme: ¿Cómo es su trabajo y en qué condiciones lo realiza?

b) Conocimiento de la empresa y de sus directivos, surgido de la respuesta al interrogante sobre el proceso de inducción al ingreso a la empresa y sus relaciones con compañeros, jefes y empresarios y el conocimiento de las políticas de la empresa.

c) Impacto de la condición laboral en su vida personal, núcleo central de las entrevistas, donde los entrevistados manifestaron abiertamente el alto impacto de su trabajo y las condiciones en que se realiza sobre su vida, incluyendo aspectos como el tiempo libre, sus relaciones familiares y afectivas, su plan de vida.

La observación participante, permitió a partir de la observación directa de las condiciones en que los obreros desarrollan las actividades, complementado con el dialogo informal con alguno de ellos, encontrar para este grupo de actores sociales, los siguientes núcleos temáticos:

a) Condición (estado) en que se desarrolla el trabajo, en aspectos de salario, estabilidad, jornada de trabajo, condiciones locativas de campamentos e instalaciones provisionales

b) Satisfacción con el trabajo y la empresa por parte del trabajador

c) Aspectos a mejorar de las condiciones laborales del trabajador de la construcción (obrero).

Cuadro 4: Núcleos temáticos por actor social, resultado de entrevistas.

	ACTOR SOCIAL			
	Empresario	Representante Gremio	Empleado (profesional)	Trabajador (obrero)
NÚCLEO TEMÁTICO	Noción de RSE	Noción de RSE	Condición del trabajo	Condición del trabajo
	Acciones de RSE (empresa)	Acciones de RSE (empresa)	Conocimiento empresa y directivos	Satisfacción con el trabajo
	Impacto de las acciones de RSE	Impacto de las acciones de RSE	Impacto condiciones en vida personal	Aspectos a mejorar en condición trabajo
	Barreras para implementar acciones de RSE	Barreras para implementar acciones de RSE		

(Fuente: elaboración propia)

Un segundo momento del análisis es aquel en el cual se profundiza en la información obtenida y se estructuran las categorías emergentes.⁶⁴ “El reto básico en el análisis cualitativo es poder conciliar simultáneamente la construcción del sistema categorial expresamente estructurado para el problema que se estudia (categorías centrales y subsidiarias con toda su trama de relaciones), que dé cuenta de la realidad o situación que se analiza desde la óptica de los actores que participan y desde la lógica de los discursos contruidos desde teorías, proposiciones, conceptualizaciones” (Galeano, 2008: 41).

La misma autora propone tres diferentes tipos de categorías, de acuerdo con el momento del análisis de la información. Una primera, cuyo objetivo es identificar las características de los segmentos de los datos, genera *categorías descriptivas*. Cuando la información proveniente de las entrevistas se convierte en

⁶⁴ Las categorías se entienden como ordenadores epistemológicos, campos de agrupación temática, supuestos implícitos en el problema y recursos analíticos. Como unidades significativas, dan sentido a los datos y permiten reducirlos, compararlos y relacionarlos. Dar sentido a los datos significa estructurar, exponer, extraer, y confirmar conclusiones comprensivas, argumentadas, y sustentables en la información recolectada y generada. Las categorías de análisis se conciben como construcciones para ordenar el mundo vivido y al mismo tiempo como una visión anticipada de dicho mundo. (Alvarado, 1993: 274, citado por Galeano, 2008: 38).

recurrente y comparten el mismo sentido, puede hablarse entonces de *categorías explicativas*. Una tercera, denominada *categoría interpretativa*, responde a la posición del investigador frente a temas en particular que surgen en el análisis de la información.

A partir del primer análisis de la información donde los núcleos temáticos sirvieron para organizar la información de los diferentes entrevistados, se pasó a una segunda instancia, más profunda del análisis. Al identificar las características de los datos surgidos en el trabajo de campo se propuso una primera clasificación definiendo las categorías descriptivas, obtenidas después de cruzar los diferentes conceptos que por núcleos temáticos clasificados inicialmente, fueran comunes a los entrevistados. A manera de ejemplo, se muestra el ejercicio de poner en común, sobre el mismo núcleo temático, las diferentes observaciones de los empresarios, su posterior agrupación que define algunas características comunes y la emergencia de las categorías descriptivas.

Cuadro 5. Fragmentos de entrevistas, en el proceso de sistematización de la información

“nosotros nos hemos enfocado es a apoyar entidades que de alguna manera, tienen programas que nos han parecido interesantes desde diferentes ángulos de la perspectiva social” (E1)
“La labor social la enfocamos es en apoyar empresas que están dedicadas a eso, de Camacol en el gremio, los hemos apoyado en todas sus campañas, ahora una última que hubo en Bogotá, ahí donamos un par de casas para las viudas de los soldados, todo ese tipo de campañas estamos permanentemente apoyándolas, la de Mano Amiga ha sido una, a la iglesia la hemos apoyado muchísimo en sus campañas de formación, al Opus Dei, a Los Legionarios de Cristo, a Los Carmelitas, que son entidades que sabemos que los recursos no se pierden por ningún motivo” (E1)
“Salimos a la ayuda de un montón de trabajadores que en esta época invernal tienen esas calamidades domésticas tan duras, los ingenieros están autorizados y están empoderados para darle ayuda a esas familias. La verdad, ni siquiera sé de qué magnitud han sido las ayudas, pero sé que han sido importantes, de coger y disponer de unas volquetas e ir y llevar los materiales a socorrer gente que se queda sin casa de un día para otro” (E4)
“En cuanto a los obreros tenemos una fundación, que esa la tiene la empresa como una forma de participar a la gente lo que está generando la empresa también hacia la familia” (E7)
“En este momento tenemos como meta construirle la casa a la señora de los servicios generales que tiene su lotecito, entonces los empleados por cada peso que donen, la empresa pone dos pesos” (E7)

(Fuente: elaboración propia).

Para el grupo de empresarios y gremio, las siguientes categorías explicativas emergen del análisis de la información:

Cuadro 6: Categoría asistencialismo:

CARACTERISTICA DESCRIPTIVA	CATEGORIA EXPLICATIVA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo a instituciones de beneficencia 2. Caridad y limosna 3. Creación y apoyo a fundaciones 4. Donación en especie a trabajadores 	Asistencialismo

(Fuente: elaboración propia)

Cuadro 7: Categoría cumplimiento legislación:

CARACTERISTICA DESCRIPTIVA	CATEGORIA EXPLICATIVA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cobertura seguridad social 2. Pago de parafiscales 	Cumplimiento legislación

(Fuente: elaboración propia)

Cuadro 8: Categoría Capacitación empleado:

CARACTERISTICA DESCRIPTIVA	CATEGORIA EXPLICATIVA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación profesionales 2. Alfabetización obreros 3. Inducción y entrenamiento 	Capacitación empleado

(Fuente: elaboración propia)

Cuadro 9: Categoría Salud ocupacional:

CARACTERISTICA DESCRIPTIVA	CATEGORIA EXPLICATIVA
<ol style="list-style-type: none"> 3. Seguridad industrial 4. Elementos de protección personal 5. Recreación y prácticas deportivas 	Salud ocupacional

(Fuente: elaboración propia)

Igualmente, para el grupo de empleados del sector, profesionales y obreros, emerge la categoría precariedad laboral.

Cuadro 10: Categoría precariedad laboral: Condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal

CARACTERISTICA DESCRIPTIVA	CATEGORIA EXPLICATIVA
1. Largas jornadas laborales 2. Falta de descanso vacacional 3. Inestabilidad laboral 4. Pobres condiciones locativas 5. Temporalidad del contrato 6. Insatisfacción con el salario	Precariedad laboral

(fuente: elaboración propia)

4.2 Profundización como tercera fase del proceso investigativo.

La profundización pretende *“reconfigurar el sentido de la acción social, interpretar, desligarse de la experiencia concreta que le dio sentido para construir nuevos conceptos, categorías, teorías”* (Galeano, 2008: 29).

Profundizar significó en este caso para el investigador, tratar de responder la pregunta de investigación, a partir de los hallazgos del análisis de la información y su estructuración en categorías descriptivas y explicativas. Esta fase se centró entonces a responder la inquietud: *¿Cómo afecta la condición laboral del trabajador de la construcción en Colombia, las prácticas empresariales emanadas de la noción de RSE del empresario del sector?*

Para dar respuesta al interrogante, se partió del análisis de categorías realizado anteriormente, el cual puede condensarse en el cuadro 11 donde se contrasta la noción que sobre RSE tiene el empresario de la construcción, expresado en acciones empresariales, y la percepción que de ellas tienen los empleados del sector y que de alguna manera afectan su condición laboral.

Cuadro 11: Acciones de RSE realizadas por el empresario de la construcción en contraste con la percepción de las mismas por el empleado del sector

	Empresarios	Profesionales	Obreros
CATEGORIAS EMERGENTES EXPLICATIVAS	Asistencialismo	Precariedad laboral	
	Cumplimiento legislación		
	Salud ocupacional		
	Capacitación empleado		

(Fuente: elaboración propia)

Teniendo en cuenta que los conceptos expresados por los empresarios en torno a lo que entienden como RSE fueron bastante divergentes, se retomó el trabajo de campo y se analizaron nuevamente las entrevistas realizadas a representantes del gremio, tratando de obtener la noción de RSE de la entidad que los agrupa en el orden nacional y regional.

Al comparar lo expresado por representantes del gremio sobre RSE, y divulgado en los sitios Web de CAMACOL nacional y las regionales que también lo despliegan, con las acciones realizadas por los empresarios de la construcción, se encuentra que dichos componentes pueden enmarcarse dentro de las categorías descriptivas emergentes de los comentarios de los empresarios expresados en las entrevistas realizadas en el trabajo de campo. Lo anterior se refleja en el inventario de estrategias trazadas por el gremio,⁶⁵ entre las que se cuentan los programas *Manos que construyen*, con cinco componentes básicos y enfocado a mejorar la condición de vida del obrero de la construcción; el apoyo a la *Fundación Corazón Verde*, de carácter filantrópico, encaminado a donar viviendas dignas entre la población de viudas de soldados caídos en el conflicto armado colombiano, y otras acciones puntuales como programas obras escuela, cero analfabetismo, celebración día del trabajador, capacitación ayudantes de construcción, entre otros.

⁶⁵ Ver numeral 3.5.

Cuadro 12 Estrategias para la RSE del gremio y categorías explicativas del análisis

COMPONENTES DEL PROGRAMA DE RSE CAMACOL “MANOS QUE CONSTRUYEN”	CATEGORÍAS EXPLICATIVAS EMPLEADOS			
	Asistencialismo	Salud ocupacional	Cumplimiento legislación	Capacitación empleado
Capacitación				X
Fortalecimiento condiciones laborales			x	
Prevención accidentalidad		x		
Facilidad adquisición vivienda	x			
Convivencia, familia, valores y uso tiempo libre				X
Apoyo a fundación corazón verde	x			
Programa obras escuela				X
Construyamos una navidad diferente	x			
Celebración del día del trabajador de la construcción		x		
Programa de capacitación de auxiliares de construcción				X

(fuente: elaboración propia)

4.3 Hallazgos de la investigación desde la interpretación del análisis de la información

Con el análisis realizado a la información derivada del trabajo de campo, afloraron hallazgos vistos como la interpretación o posición personal del investigador frente a los mismos. Cada una de las interpretaciones irá referenciada por extractos de las entrevistas realizadas a los actores sociales.

Se puede observar con claridad que los empresarios de la construcción en Colombia resaltan fundamentalmente aspectos relacionados con el cumplimiento de la legislación en materia laboral y el esfuerzo por alcanzar los estándares reglamentados en cuanto a la salud ocupacional. Si se retoma el concepto de

inteligencia social de las organizaciones, propuesto por Schvarstein (2003), se reconoce la necesidad del cumplimiento de las prácticas obligatorias (conducta moral). Sin embargo, son pocas las iniciativas de carácter voluntario que se adelantan sin imposición de alguna autoridad por parte de las empresas de construcción y que van más allá de lo exigido por la ley; este hecho se constituye en una deficiencia en la conducta ética del empresario, por lo cual los representantes de las compañías consideradas en la investigación no obtendrían el calificativo de “socialmente responsables”. Predomina en su comportamiento empresarial la racionalidad económica por encima de la racionalidad social. En un sector donde la informalidad laboral representa un alto porcentaje de su actividad, los empresarios destacan como un logro el cumplimiento de los mínimos legales:

[...] “Tratar de pagar precios justos, precios razonables, de exigir la cobertura total en la seguridad social con el tema de parafiscales y seguridad social, de tener la cobertura total en ese aspecto, nos ha costado inmensamente en recursos, eso nos ha disparado los costos, también por encima del mercado, pero creemos que ese es uno de los puntos donde uno tiene una verdadera responsabilidad, tratar de tener empleo con todas las garantías del caso” (E3).

Si se tiene en cuenta el programa de RSE desarrollado por el gremio, se privilegia la visión de que la empresa es un instrumento para la creación de riqueza y sus actividades sociales un medio para el logro de los resultados económicos, coincidiendo con la primera categoría de la clasificación establecida por Garriga y Melé (2004), denominada la visión instrumentalista de la RSE.

De este modo se pueden apreciar las siguientes declaraciones gremiales, con las cuales se interpretan los conceptos de RSE del sector de la construcción como acciones en busca del incremento de los resultados económicos como objetivo final, a través del mejoramiento de algunas condiciones de los obreros. En tal sentido, el programa “*Manos que Construyen*”, procura:

[...] Generar los mecanismos y alianzas que permitan contribuir al mejoramiento integral de la calidad de vida de los trabajadores de la construcción, logrando su integración a la cadena de valor, promoviendo el sentido de pertenencia con el sector de la construcción y el compromiso con los resultados, calidad de los productos y eficiencia en los procesos (Camacol, 2008b).

No obstante las intenciones del gremio en mejorar las condiciones laborales del trabajador del sector de la construcción en Colombia, los obreros y profesionales indagados indican que su actividad produce alto desgaste y mucho estrés. De igual modo, el tipo de contrato, estabilidad laboral y salario son materia de preocupación e inconformidad por parte de los profesionales del ramo. Este es un sector que es no ajeno a la situación actual, a la que Zigmunt Bauman (2008, 46-50) denominó *Modernidad líquida* y en la cual sólo importa “la fugacidad y el carácter provisional de todo compromiso.” En esas circunstancias, ha generado las condiciones para que quede enterrada definitivamente, para la inmensa mayoría de la gente, la perspectiva de construir una identidad para la vida sobre la base del trabajo. Es así como pueden interpretarse algunos comentarios de los entrevistados:

“Por ejemplo, en este proyecto llevo tres años, pero ya acabando allí yo no sé para dónde me van a mandar, uno siempre está pensando a quienes van a dejar o si de pronto ya uno está viejito y lo reemplazan: uno no sabe, porque todos tenemos contrato por obra. [...] Uno tiene estabilidad porque hay ventas y hay proyectos, pero uno es desechable, sinceramente; eso es caos, no hay nada, chao váyase, muchas gracias, si de pronto, lo volvemos a llamar o no” (P6).

La reconocida condición laboral del empleado del sector afecta de una manera negativa su vida personal. Bauman metaforiza la actual modernidad, que

él denomina “líquida”, por comparación entre los sólidos y fluidos con la vida antes de y durante la actual modernidad. La caracteriza así por su gran movilidad, por no conservar su forma inicial, por la inestabilidad y falta de vínculo en las relaciones humanas, inclusive las laborales, que someten al trabajador a grandes presiones y afectan su condición física y psicológica. Parecería que la nueva modernidad pretende “derretir los sólidos”, es decir, desprenderse de las obligaciones “irrelevantes” que se interponían e interponen en el camino de un cálculo racional de los efectos (Bauman, 2008, 10), disolviendo los vínculos y deberes éticos y conservando únicamente los nexos del dinero en una relación estrictamente comercial.

El grupo de trabajadores reconoce su actividad laboral como exigente, desgastante e intermitente, lo cual los obliga a buscar otras opciones de trabajo cuando el nivel de la actividad de las empresas y los proyectos disminuye. En su obra *Trabajo, consumismo y nuevos pobres* (2000), Zygmunt Bauman describe esta situación expresando que “los puestos de trabajo suelen ser contratos temporarios hasta nuevo aviso o en horarios de tiempo parcial. Se suelen combinar con otras ocupaciones y no garantizan su continuidad, menos aun la permanencia. El nuevo lema es la flexibilidad, y esta noción cada vez más generalizada implica un juego de contratos y despidos con muy pocas reglas pero con el poder de cambiarlas unilateralmente mientras la partida se está jugando” (Bauman, 2000, 49). No obstante el reconocimiento de la situación desfavorable en su condición laboral, existe resignación del grupo de trabajadores quienes consideran que la falta de oportunidades les ha obligado a optar por el trabajo de la construcción y en algunos casos, el trabajador se siente satisfecho al compararse con muchos otros que se encuentran desempleados

Tal vez por reconocer el compromiso con la sociedad, el empresario de la construcción enfoca algunos esfuerzos hacia el asistencialismo y la filantropía. Sin embargo, las acciones emprendidas de carácter social pueden considerarse fugaces, pues buscan la satisfacción temporal de algunas necesidades de sus

empleados, pero no se orientan hacia el otorgamiento de beneficios a las comunidades donde realizan sus actividades de nuevos proyectos, no mejoran sustancialmente la calidad de vida ni promueven el desarrollo social del país. Las iniciativas que sobre RSE impulsa el gremio de la construcción en Colombia tienen un pequeño impacto en los grupos de interés, si se considera la importancia que para el país representa el sector. Al respecto, podría citarse lo expresado por un representante del gremio a nivel nacional:

“Yo creo que los empresarios se pavonean mucho de sus iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial y el impacto es muy chiquito. En un país que tiene un déficit de vivienda de más de dos millones de hogares, regalamos siete casas y le cambiamos la vida a siete familias, pero yo creo que el sector empresarial debería buscar mecanismos, por ejemplo, de asociación para hacer cosas más grandes y más importantes. Yo creo que se gastan más en publicidad y propaganda, que lo que hacen realmente” (G1).

Si se recuerda la amplia visión de Carrol, construida durante dos décadas y que incluye cuatro componentes básicos —económico, legal, ético y discrecional o voluntario— y se contrasta con la noción de RSE desarrollada por el empresario de la construcción en Colombia y plasmada en las acciones que al respecto realiza, se puede concluir que la principal preocupación de este empresario es la de obtener los máximos resultados económicos para la organización, dejando en segundo plano las preocupaciones por los asuntos sociales.

No se pretende con el presente trabajo desconocer el hecho económico como realidad que garantiza la viabilidad de las empresas; es sólo un llamado de atención para que en las organizaciones productivas de carácter privado del sector de la construcción exista la preocupación por la satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros y la comunidad donde la compañía está insertada, con

la aspiración de que dicha preocupación pase de simples intenciones a comportamientos concretos que impacten positivamente a las partes interesadas

5. La RSE en una empresa ética, más que el cumplimiento de los requisitos legales y de acciones asistencialistas y filantrópicas

El desarrollo del presente trabajo ha permitido al investigador recorrer caminos desde la perspectiva teórica a lo largo de la modernidad, encontrando diferentes concepciones de responsabilidad social, algunas profundamente enmarcadas en el paradigma tradicional de maximización de beneficios, predominante desde los inicios de la economía hasta nuestros días y otras que se refieren en diferentes términos a la justicia y equidad social, con fundamentos en la ética.

El trabajo de campo, realizado con actores sociales de un importante sector industrial colombiano brindó igualmente la oportunidad de percibir la noción de RSE de los empresarios de la construcción y su forma de materializarlo a través de prácticas empresariales que afectan la condición laboral del trabajador del sector.

Sin pretender universalizar a todo el sector de la construcción en las ciudades de Medellín y Bogotá, y luego de seguir los pasos que metodológicamente conducen a desarrollar una investigación de enfoque cualitativo, desde la subjetividad que el investigador le imprime a su trabajo, las siguientes pueden considerarse como conclusiones obtenidas en el proceso de investigación.

Es claro que no existe una noción elaborada y unánime de RSE en el sector de la construcción en Medellín y Bogotá. La manera como entienden los empresarios la RSE es diversa; incluye el apoyo monetario de la empresa a ciertos programas adelantados por fundaciones de carácter filantrópico y asistencialista, el cumplimiento mínimo de la ley vigente en materia de seguridad

social, la capacitación de los empleados y obreros. El constructor considera que el realizar ciertas acciones de carácter social o apoyar programas convocados desde el gremio nacional que los agrupa, convierte a su empresa en responsable socialmente

Llama la atención que la mayoría de los empresarios entrevistados resalten cómo sus empresas hacen grandes esfuerzos por cumplir los deberes a los que legalmente están obligados, como la afiliación de los trabajadores (directos e indirectos), al sistema de seguridad social.

En un sector donde la tercerización y la informalidad, consecuencia de la primera, llega a niveles del 70% (OIT), el cumplimiento de los mínimos legales es visto por los empresarios como una acción de RSE digna de destacarse. Parecería que la conciencia de sus empresarios se tranquiliza con el hecho de cumplir los mínimos exigidos por ley, dejando claro que su noción de RSE se aleja bastante de los conceptos elaborados al respecto desde mediados del siglo XX y que toman en cuenta consideraciones de tipo económicas, técnicas y legales de la empresa, así como una revisión permanente a las decisiones tomadas en cuanto al impacto causado al sistema social y los beneficios obtenidos, por encima de los tradicionales indicadores económicos.

Ser socialmente responsable, desde el punto de vista del investigador, no es cumplir los mínimos establecidos por la ley, ya que esta acción se esperaría de cualquier buen ciudadano. Schvarstein se refiere a esto cuando manifiesta “que se nos venda como virtuoso aquello que solamente es exigible, es solo posible por la perversión de nuestras instituciones de control social, junto con la correspondiente impunidad jurídica de los infractores”.

Retomando el concepto de Prakash Sethi, que define la RSE como ir más allá de la obligación, con implicaciones para la empresa de asumir comportamientos donde exista congruencia entre estos y las normas sociales, los valores y las expectativas de desempeño, existen tres estados diferentes en las empresas: el cumplimiento de lo obligatorio, un sentido de responsabilidad, más

allá de lo establecido legalmente y la adaptación del comportamiento de la empresa a las necesidades sociales con carácter proactivo. Teniendo en cuenta los conceptos emitidos por los empresarios entrevistados, podríamos clasificar sus empresas en el primer estado de reconocimiento de la necesidad de cumplir lo obligatorio, fase inicial e incipiente de la RSE.

Logros como los expresados por algunos de los constructores entrevistados en cuanto a pagar un salario justo, velar porque los trabajadores de los subcontratistas afilien a todos sus trabajadores que prestan su servicio de manera indirecta (tercerización) a las empresas de construcción, al sistema de seguridad social, dotar a sus trabajadores con los mínimos elementos de protección personal exigidos por la salud ocupacional y seguridad industrial, fueron preocupaciones de los empresarios e industriales colombianos de mitad del siglo XX. En efecto, la creación de la ANDI en 1944, FENALCO en 1945 y ACOPI en 1951, propiciaron la creación de leyes y medidas en beneficio de la clase trabajadora. Paradójicamente, después de medio siglo de existencia de dichas medidas, los empresarios de un sector que utiliza de manera intensiva mano de obra no calificada y participa aproximadamente de un 6% del PIB del país, se enorgullece de hacer grandes esfuerzos, (incluso a costa de elevar los costos de producción), por situar a las empresas en el mínimo de cumplimiento de lo exigido por ley, como se desprende de lo manifestado por un empresario entrevistado:

“La empresa aprovechando su Sistema de Seguridad Social, paga cumplidamente sus pensiones a sus colaboradores, pero hay un punto en el que la Gerencia de la Compañía ha estado muy interesada y es que, los colaboradores de los contratistas puedan cotizar al Sistema de Seguridad Social, entonces, así nos salga un poco más costosa la obra, lo que hemos hecho es, a los contratistas apoyarlos para que salud, pensiones y ARP puedan ser cubiertos por ellos, a costa de que se suba un poco más el valor de la mano de obra, pero que podamos, de alguna manera, lograr que esta persona que su vida laboral es muy corta pueda, mientras esté vinculado a la empresa a través de un contratista, aportar a su pensión”.

Dichas acciones pueden enmarcarse como comportamientos socialmente responsables por imposición, ya que la ley es obligatoria, no de libre elección, constituyéndose de esta forma una conducta moral, que en ningún caso merece ser destacada.

Como los empresarios reconocen que la actividad es cíclica y volátil, las organizaciones del sector son reacias a adquirir mayores compromisos laborales que los absolutamente indispensables, lo cual agudiza la inestabilidad de los trabajadores y pone una barrera a los comportamientos socialmente responsables de las empresas de construcción. Se hace necesario, por tanto, que las empresas comiencen a mirar el negocio de la construcción como una actividad a mediano y largo plazo y no como una actividad especulativa y temporal; un sector económico donde sea posible la sostenibilidad del mismo y se puedan establecer políticas que permitan su crecimiento y desarrollo constantes, teniendo en cuenta para ello a todos los grupos de interés relacionados. Al respecto, en los años ochenta, Peter Druker planteó la compatibilidad entre responsabilidad y rentabilidad, al reconocer que las actuaciones socialmente responsables, de carácter voluntario y considerando aspectos adicionales a lo obligatorio, podrían convertirse en grandes oportunidades de negocio.

Otro aspecto importante para destacar en las empresas constructoras, es que se han enfocado con sus mayores esfuerzos en alcanzar metas económicas en beneficio de los accionistas, desconociendo de esta forma otros diferentes aspectos y grupos constituyentes de la sociedad y para los cuales, si se tiene claro y lo que significa RSE, existen obligaciones más allá de las prescritas legalmente, adoptadas de manera voluntaria y sin las presiones ejercidas por la ley o de grupos de trabajadores reunidos en sindicatos (Jones, 1980: 59). Dichos grupos, son los empleados, los proveedores, los clientes y la sociedad en general, que deben ser considerados por la empresa, ya que pueden afectar la consecución de los objetivos de la empresa o pueden verse afectados por dicha consecución.

Dos aspectos claves se desprenden de la anterior consideración: a) el privilegio al desempeño económico, sin el cual obviamente la empresa no puede desarrollar sus actividades, pero desconociendo otras dimensiones, como las propuestas en el modelo desarrollado por Carrol y que incluye como pilares básicos de la RSE, lo económico, lo legal, que obliga a las empresas a enmarcarse en lo establecido por la ley y que determinan las reglas de juego en el comportamiento empresarial; lo ético, entendido como el comportamiento empresarial esperado por la sociedad y que supera el marco legal regulatorio y el discrecional (llamado también filantrópico por Carrol), o las acciones voluntarias realizadas por el empresario y para las cuales la sociedad no tiene definidas las sus expectativas; b) al no tener identificados los diferentes grupos de interés de la empresa, se desconocen entonces las expectativas de los demás *stakeholder* que afectan o son afectados por el ejercicio empresarial. Consecuentemente, la empresa no podrá establecer las acciones y mucho menos medir el impacto de su accionar en el sistema social, por lo tanto no podría hablarse de comportamiento socialmente responsable de las empresas constructoras y sus dirigentes, abordados en este trabajo de investigación.

El asistencialismo de algunos de los empresarios de la construcción en las empresas de Medellín y Bogotá, constituyen igualmente para ellos, aspectos para resaltar en su comportamiento socialmente responsable. El obrero de la construcción encuentra cierta satisfacción cuando el empleador establece algunas acciones de carácter paternalista y asistencialista. Si se tiene en cuenta la informalidad existente para la mayoría de trabajadores del sector, especialmente aquellos vinculados mediante la figura de la subcontratación, el tener un mecanismo al cual acudir en caso de necesidad o calamidad doméstica, les genera un poco de tranquilidad. El asistencialismo, entonces, se convierte en el paliativo que resuelve temporalmente las grandes necesidades del obrero de la construcción. De esta manera, el empresario que así demuestra interés y generosidad para con sus trabajadores, imprescindibles para el logro del beneficio económico, cuenta con recursos baratos de mano de obra a la par que hace que lo vean como su benefactor y se comprometan con la mejor obtención de

resultados, uno de los objetivos del programa de RSE del gremio de la construcción en Colombia.

Teniendo en cuenta las difíciles condiciones laborales impuestas en el entorno de la construcción, algunos trabajadores del sector reconocen en sus empresas, su único apoyo en la resolución de problemas económicos, lo cual fomenta que el asistencialismo sea considerado un componente principal en la noción de RSE del empresario del sector. De manera similar a lo logrado por Owen en el siglo XIX al mejorar las condiciones labores y ofrecer ayudas a sus empleados, alcanzando de esta forma influir positivamente en ellos, al ejercer una gran influencia en su accionar, algunos empresarios de la construcción en Colombia son considerados por sus trabajadores como su única posibilidad en caso de requerir apoyo económico, por lo cual las acciones paternalistas son fomentadas e identificadas como comportamientos socialmente responsables.

No obstante las anteriores conclusiones del proceso de investigación adelantado, un grupo de empresarios, que representa los intereses del gremio, ha mostrado interés por el tema de RSE. A través de la junta de Camacol pretenden fomentar programas que materialicen sus intenciones; sin embargo, la estructura del programa muestra que lo propuesto, corresponde más a acciones aisladas de carácter social que a RSE. El programa de responsabilidad social diseñado por el gremio, denominado "*Manos que construyen*", incluye cinco componentes básicos: capacitación, mejoramiento de la condición laboral, prevención de la accidentalidad, facilidades para la adquisición de vivienda, convivencia, familia y valores. Sin embargo, hasta el momento ninguna empresa constructora lo ha abordado en su totalidad, y las que lo hacen solo participan en algunos de sus componentes. Como puede observarse, existe incoherencia entre el discurso promulgado y las prácticas realizadas.

Finalmente y a manera de propuesta por parte del investigador, se expresa la necesidad de un cambio de paradigma en la empresa, pasando de una

concepción economicista a otra donde el ser humano sea el centro de la actividad empresarial y donde la ética sea componente fundamental de dicho modelo.

No basta con promulgar las intenciones de ser socialmente responsable, o de apoyar campañas o programas que busquen este objetivo, como lo manifiesta el gremio de la construcción en Colombia. Tampoco el fomentar algunos comportamientos que vistos desde fuera de la empresa mejoran la imagen de la empresa ante sus clientes y la sociedad en general.

Es que es común que actualmente, el ser socialmente responsable sea mirado como una estrategia organizacional que aporta a la obtención de resultados en el largo plazo. Este argumento, aprobado por naciones desarrolladas ha sido declarado oficialmente por los países europeos al promulgar en el 2001 en el Libro Verde, donde se sentencia que: “Algunas empresas que prestan una adecuada atención a los aspectos sociales y medioambientales indican que tales actividades pueden redundar en una mejora de sus resultados y generar crecimiento y mayores beneficios” (Libro Verde, 2001: numeral 24) y “por lo tanto, la responsabilidad social empresarial debe considerarse una inversión y no un gasto, al igual que la gestión de calidad, enmarcado en una estrategia a largo plazo que minimice los riesgos de la incertidumbre” (Libro Verde, 2001: numeral 12).

Compartimos el argumento presentado por Patrus (2005), de que cuando la estrategia de persuasión para implementar acciones voluntarias, más allá de lo legal en el campo social y ambiental, se valen del paradigma tradicional de maximización, se desconoce el valor de la persona humana. En sus palabras: “Cuando el motivo de la adhesión a la Business ethics es calculado de forma utilitaria y oportunista, es decir cuando no hay una fuerte convicción de los valores éticos, la actuación inspirada por valores de humanidad tiende a ser puesta de lado siempre que un dilema amenaza el resultado económico a corto plazo” (Patrus, 2005: 13).

Para Kanitz (2001), la ética se relaciona con los límites que se imponen a la acción y no con el alcance de las metas. Cuando es utilizada como medio para alcanzar beneficios económicos, “parece ser una demostración de desconocimiento de la ética como límite” (Kanitz, 2001, citado por Patrus, 2005:13).

Consecuentemente con este argumento, una empresa ética debe reformularse en cuanto a su paradigma de operación, pasando de un modelo netamente economicista⁶⁶ a otro más complejo, basado en el hombre,⁶⁷ que exige más que la formulación de códigos de ética y el apoyo a proyectos abrigados bajo el título de RSE.

El nuevo modelo de empresa debe evolucionar, entonces, desde organizaciones enfocadas únicamente a la obtención de beneficios económicos, hasta otras donde se incluye también como finalidad otras dimensiones, la social y la ambiental. Sin embargo, esta última condición se logra cuando la empresa no cae en el equívoco lógico de confundir los fines con los medios; es decir, cuando el interés por establecer acciones en beneficio de la dimensión social y ambiental sea considerado como puente para obtener beneficios económicos.

⁶⁶ Para Patrus, la empresa basada en este paradigma (empresa normal), tienen como fin la maximización de beneficios a toda costa y la ética es incompatible a la naturaleza de los negocios. Tal tesis fue planteada por Freeman, para quien es válida la afirmación de que ciertas decisiones de negocio no tienen contenido moral y algunas decisiones morales, no tienen contenido de negocio.

⁶⁷ Como contrate, en la empresa ética, también se buscan beneficios económicos, pero no son el fin único de su operación. En este caso, la empresa también tienen finalidades ambientales y sociales, que impiden la búsqueda de los logros económicos a toda costa

5.1 Características de la empresa normal basada en el paradigma economicista

Puede considerarse a la empresa normal como aquella que es gestionada y desarrolla sus actividades teniendo en cuenta paradigmas predominantes. Históricamente se consideran como hitos que establecieron dichos supuestos a los siguientes personajes: a) Adam Smith como el padre de la economía política, b) Frederick Taylor, considerado el máximo representante de la administración científica quien con su organización del trabajo buscó la racionalidad y productividad en el sistema fabril, por medio de los incentivos y el control de tiempos y movimientos de las operaciones de producción; c) Henry Fayol, quien con su enfoque mecanicista esbozó el principio de dirección y la organización de las tareas administrativas; d) Elton Mayo, representante de la Escuela de las Relaciones Humanas, quien demostró que los aspectos Psicológicos son muy importantes en las tareas administrativas.

Aktouf define la administración como “una serie de actividades integradas e interdependientes, destinadas a permitir que cierta combinación de medios, pueda generar una producción de bienes y servicios, con una finalidad lucrativa, rentable” (Aktouf, 1998: 17). Esta definición tiene supuestos economicistas que corroboran el paradigma tradicional, de que según esa lógica económica, es racional que la empresa busque la maximización de beneficios. De acuerdo con el mismo autor, la ciencia administrativa clásica incluye como pilares fundamentales, la obediencia, la disciplina, la jerarquía, la clara distinción entre las labores de concepción y ejecución del trabajo, la consideración del trabajador como una pieza del mecanismo de producción y la creencia de las posibilidades de un crecimiento sin límites.

Al imponerse esta racionalidad en el modelo de empresa normal, es común la utilización de instrumentos de medición que convierten todo al interior de la organización en variables medibles. “Hasta la responsabilidad social de la

empresa es víctima de esta racionalidad, en el momento en que todas las inversiones pasan a ser objeto de la exigencia de cálculo del retorno para la organización” (Patrus, 2005: 64).

Otra característica del modelo tradicional de empresa es su enfoque mecanicista, donde se concibe a la organización como un modelo coordinado de acciones humanas con el objetivo de producir y distribuir una serie de objetos y servicios, asimilable al funcionamiento de una máquina. Desde esta concepción, el valor de la persona es reducido, si se considera que solo es útil visto desde la producción, y como el objetivo es la maximización del beneficio económico, todos los costos, incluyendo el del personal, debe disminuirse.

5.2 La empresa ética

La empresa ética debe ser viable, por lo tanto no se desconoce la importancia de la dimensión económica. Sin embargo, su orientación no se basa exclusivamente en esta racionalidad. Por el contrario, se amplía hacia otras dimensiones, la social y la ambiental. Debe entonces romperse el paradigma tradicional basado en la racionalidad económica, que concibe la empresa como la máquina que funciona con fines de producir cada vez más y donde el hombre es otra más de las partes de este articulado mecano.

La empresa ética, entonces, es un componente de la sociedad y como tal debe ser capaz de dialogar con los *stakeholders*. Así como la empresa normal busca señales del mercado para adaptarse a éste, la empresa ética debe ajustarse a la sociedad, por lo tanto es dinámica y se considera como un sistema abierto. En palabra de Lozano (2004): “la empresa ética no se define en primer lugar desde una perspectiva económica (que después se complementa o se corrige con una perspectiva social o medioambiental), ni tampoco desde un discurso social (que después de preguntar cómo conseguir que sea viable

económicamente). Se define como un proyecto regulado por la voluntad de integrar la diversidad de sus dimensiones, desde el planteamiento de que forman parte, ya de entrada, de la realidad total de la vida empresarial”.

No basta con la simple intención de colaborar con algunos asuntos sociales, conservando la dicotomía entre lo económico y lo social. La empresa ética exige que su estructura represente la integración entre las dimensiones sociales, económicas y ambientales en donde se considere el ser humano como su valor fundamental y donde la ética, entendida como una reflexión sobre las consecuencias de la acción, no puede ser considerada como una variable más de la gestión de la empresa.

La ética en los negocios no puede ser solamente una respuesta de la organización a las demandas sociales. Si así lo fuera, se convierte en una posición utilitarista que busca mejorar la imagen de la empresa y consecuentemente trae beneficios económicos. La finalidad de la empresa ética exige “una concepción sistémica de empresa que permite integrar la ética globalmente en cada una de las dimensiones organizacionales y en cada una de sus relaciones, con los stakeholders internos y externos” (Patrus, 2005: 115).

Ahora, aunque la RSE tiene claramente una dimensión ética, no siempre una empresa responsable socialmente es una empresa ética. Adelantar proyectos socialmente responsables, con discursos que comprometen valores sin conexión alguna con las prácticas internas de la empresa, no catalogan a una organización como ética.

Desde esta posición puede responderse la pregunta fundamental de esta investigación: ¿Cómo entienden la RSE los empresarios de la construcción en Colombia y de qué manera influye esta noción y las prácticas empresariales derivadas, en la condición laboral de los empleados del sector?

Se reconoce la preocupación del empresario de la construcción en Colombia en asuntos sociales. Los discursos del gremio así lo manifiestan. Sin embargo, el modelo de empresa constructora colombiana no puede considerarse como empresa ética. Su fundamento sigue siendo la dimensión económica, con intereses en temas sociales y ambientales, pero subordinados al paradigma de empresa normal. El centro de su actividad no es el hombre, sino el resultado del negocio. Por lo tanto, la precaria condición laboral, obedece al predominio de la racionalidad económica sobre la social, a la obtención del beneficio por encima de cualquier otra consideración humana.

FUENTES DE CONSULTA

ACOPI (2009). ACOPI: Historia. <http://www.acopi.org.co/>

ANDI (2009). Qué es la ANDI. <http://www.andi.com.co/>

Aktouf, O. (1998), *La administración, entre tradición y renovación*. . Cali Artes gráficas, Universidad del Valle.

Araque, R. y M. Montero. (2006). *La responsabilidad social de la empresa a debate*. Madrid: Icaria.

Aupperle, K. E., Carroll, A. B., & Hatfield, J. D. (1985). "An empirical investigation of the relationship between corporate social responsibility and profitability". *Academy of Management Journal*, 28, 446-463.

Bauman, Z. (2008). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Editorial Gedisa S.A.

Bravo J. M. (2003). "La Escuela de Minas de Medellín y la Universidad de Antioquia". *Repertorio Academia Academia Antioqueña de Historia*. Año 99 No 265. Octubre de 2003

_____. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Cámara colombiana de la construcción (Camacol). (2008a). "Camacol Antioquia", <http://www.camacolantioquia.org.co>

_____. (2008b). "Camacol Cundinamarca", <http://www.camacolcundinamarca.org.co>

_____. (2008c). "Camacol Valle", <http://www.camacolvalle.org.co/>

_____. (2008d). *Estudio de caracterización demográfica y socioeconómica del trabajador de la construcción de Bogotá y municipios aledaños*. Bogotá: Departamento de estudios económicos Camacol Bogotá-Cundinamarca.

_____. (2008e). "Quiénes somos", <http://www.camacol.org.co>

Capriotti, P. (2006). "Concepción e importancia actual de la ciudadanía corporativa". *Razón y Palabra*. Numero 53. Versión online. <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n53/pcapriotti.html>

- _____. (1999). Planificación estratégica de la imagen corporativa. Barcelona. Ariel. 256 p.
- Carroll, A. (1991). "The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders". *Business Horizons*, 34, 39-48.
- _____. (1983). Corporate social responsibility: Will industry respond to cutbacks in social program funding? *Vital Speeches of the Day*, 49, 604-608.
- _____. (1999). "Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct", *Business & Society*, 38. pp. 268- 295.
- _____. (1979). "A three dimensional conceptual model of corporate performance", *Academy of management review* (4). pp. 497–505.
- Castiblanco, E. (2004). "Situación del trabajador de la construcción en Colombia". Trabajo de grado para optar el título de Magíster en Ingeniería. Universidad de los Andes, Bogotá.
- Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial CCRE. (2008). *Quienes somos*. <http://www.ccre.org.co/quienes.asp> (Junio 02 de 2008).
- Cevallos, S. (1991). *La doctrina social de la Iglesia en su evolución histórica*. Quito. Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Clark, J.M. (1916). "The changing basis for economic responsibility", *The Journal of Political Economy*, 24 (3), 1916, pp. 209-210,
- Clarkson, M. (1995). "A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance", *Academy of management review*, 1(20). pp. 92-117.
- Cochran, P. (2007). "The evolution of corporate social responsibility", *Business Horizons*, 50. pp. 449 – 454.
- Cochran, P. Wood, R. (1984). "Corporate social responsibility and financial performance". *Academy of Management Journal*, 27, 42-56.
- Comfama (2009). *Nuestra organización: historia*:
<http://www.comfama.com/contenidos/servicios/Nuestra%20organizaci%C3%B3n/Qui%C3%A9nes%20somos/Historia/historia.asp>

- Comisión de las comunidades Europeas (2001). Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas. Comisión Europea
- Cortina, A. (1996). *Ética de la empresa*. Madrid: Trotta.
- Delgado, J. y J. Gutiérrez. (1998). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Síntesis.
- Domínguez, R. (2008). "La Responsabilidad Social Global Empresarial RSGE: el sector privado y la lucha contra la pobreza". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 76, 59-93
- Druker, P. (1984). "The new meaning of corporate social responsibility", *California Management Review*, 26. pp. 53-63.
- Echeverri, D.; Barón, L. y Castiblanco, E. (2006). "Situación del trabajador de la construcción, argumento en pro del aumento de la productividad y de la responsabilidad social", Ponencia presentada en el *I encuentro latinoamericano de economía y gestión de la construcción*. Porto Alegre, Brasil.
- FENALCO (2009). Fenalco: Historia. <http://www.fenalco.com.co/>
- Friedman, M. (1970). "The social responsibility of business is to increase its profits", *The New York Times Magazine*, september 13. New York, pp.122-126
- Frederick, W. C. (1988). *Business and society: corporate strategy, public policy, ethics*. New York: McGraw Hill,
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman
- Galeano, M. E. (2008). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Universidad EAFIT.
- García, J. C. (1937). *Anales de la Escuela Nacional de Minas*. Medellín, Editorial Atlántida. P.46
- Garriga, E. & D. Melé. (2004). "Corporate social responsibility theories: mapping the territory", *Journal of Business Ethics*, 53. pp. 51-71.
- George, C, S. Alvarez, L.(2005). *Historia del pensamiento administrativo*. México. Pearson education.

- Gonzalez, E (2007). "La teoría de los stakeholders. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y la responsabilidad social corporativa". *Veritas, Vol II, No 17. pp. 205-224*
- Gordon, P. (1993). "Robert Owen". *Perspectivas: revista trimestral de educación Comparada*. vol. XXIV, Vol 1-2, pp. 279-297
- Guber, R. (2001). *La etnografía, método, campo y reflexividad*. Bogotá, Grupo Editorial norma.
- Gutiérrez, R.; Avella, L. y Villar, R. (2006). *Aportes y desafíos de la responsabilidad social empresarial en Colombia*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Heald, M. (1970). *The social responsibilities of business: company and community, 1900-1960*. Cleveland, OH: Case Western Reserve University Press
- Icontec (2008). *Guía Técnica Colombiana GTC 180 Responsabilidad Social*. Bogotá. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.
- Johnson, H. (1971). *Business in contemporary society: framework and issues*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Jonas, H. (2004). *El principio de responsabilidad. Ensayo de una ética para la civilización tecnológica*. Barcelona, Herder.
- Jones, T. M. (1980). "Corporate social responsibility revisited, redefined". *California Management Review*, 59-67.
- Lozano A., J. F. (2004). *Códigos éticos para el mundo empresarial*. Madrid, Trotta.
- Lozano, J. M^a (1999). *Ética y empresa*. Madrid, Trotta
- Mayor M. A. (2005). *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*. Bogotá. Tercer Mundo Editores.
- _____ (2007). *Técnica y Utopía. Biografía intelectual y política de Alejandro López*. Medellín, Fondo Editorial EAFIT.
- McGuire, J. (1963). *Business and society*. New York, McGraw-Hill.
- Mijailov, M (2007). *La revolución industrial*. Bogotá, Panamericana Editorial.
- Múnera D. (2005). *Doctrina y enseñanza social de la Iglesia*. Medellín. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

- Muñoz, R. (2006). "Aportes a una nueva fundamentación filosófica de la administración". Tesis de grado para optar el título de Doctor en Filosofía. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín. Texto inédito.
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2008). *United Nations Global Compact*, <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/index.html>
- Owen. R. (1813). *A new view of society, or essays on the principle of the human character*. . Londres, Cadell & Davis
- Patrus, R. (2004). "La empresas ética: ¿un Nuevo paradigma? Condiciones, desafíos y riesgos del Desarrollo de la Business Ethics". Tesis de doctorado para optar por el título de Doctor en Filosofía, Tecnología y Sociedad. Universidad Complutense de Madrid.
- Perez, J. (1997). *Socioeconomía*. Madrid. Trotta
- Petrovic-Lazarevic, S. (2008). "The development of corporate social responsibility in the Australian construction industry", *Construction Management and Economics*, 26(2). pp. 93-101.
- Reyes, C. (1995). "Cambios en la vida femenina de la primera mitad del siglo XX". Revista Credencial Historia, edición 68, Agosto de 1995. Bogotá.
- Schvarstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
- SENA (2009). Historia del SENA: medio siglo de dinámica de cambio. <http://www.sena.edu.co/Portal/Direcci%C3%B3n+General/Historia+del+Sena>
- Sethi, S. P. (1975). "Dimensions of corporate social performance: An analytic framework". *California Management Review*, Vol 17, 58-64.
- Sheldon, O. (1986). *La filosofía del management*. Barcelona: Orbis.
- Smith, A. (1997) . *Teoría de los sentimientos morales*. Madrid: Alianza Editorial
- Smith, A (1983). *La Riqueza de las naciones*. Barcelona: Orbis
- Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE). (2008). About SASE. <http://www.sase.org>
- Steiner, G. (1971). *Business and society*. New York: Random House.
- Stauss, A. Corbin, J. (2002). "Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada". Medellín. Editorial Universidad de Antioquia.

Taylor, S.J. y Bogdan, R. 1992. "Introducción a los métodos cualitativos de investigación". Barcelona, Paidós,

Toro, I. y R. Parra. (2006). "Método y conocimiento. Metodología de la investigación". Medellín: Universidad EAFIT.

Toro, Ivan Dario. (2005). "El pensamiento de los católicos colombianos". Medellín: Departamento de publicaciones Fundación Universitaria Luis Amigó

_____ (2004). "La Diócesis de Medellín (1868 – 1902): Actuación y formación del clero. Medellín: Departamento de publicaciones Fundación Universitaria Luis Amigó.

Uribe, B. (2005). La objetivación del cuerpo, un dispositivo de poder en las organizaciones. Trabajo de grado para obtener el título de Magister en Ciencias de la Administración. Universidad EAFIT

Vaticano, sitio Web oficial. (2009). *Rerum Novarum*
http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html.

_____. (2009). *Quadragesimo Anno*
http://www.vatican.va/holy_father/pius_xi/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno_sp.html

_____. (2009). *Mater et Magistra*.
http://www.vatican.va/holy_father/john_xxiii/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_15051961_mater_sp.html

_____. (2009). *Gaudium et Spes*.
http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html

_____. (2009). *Populorum Progressio*.
http://www.vatican.va/holy_father/paul_vi/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum_sp.html

_____. (2009). *Laborem Exercens*.
http://www.vatican.va/edocs/ESL0037/_INDEX.HTM

_____. (2009). *Caritas in veritate*.
http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_sp.html

Waddock, S. (2004). "Parallel universes: companies, academics, and the progress of corporate citizenship", *Business and Society Review*, Vol 109, pp. 5-24.

Walton, C. (1967) *Corporate Social Responsibilities*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing

Wartick, S. Cochran, P. (1985). "The evolution of the corporate social performance model". *Academy of Management Review*, 10, 758-769.

Wood, D. (1991). "Corporate social performance revisited", *Academy of Management Review*, Vol 16 No 4, pp. 691-718.

Zambrano J. (2005). "Ficha bibliográfica Circulo de Obreros". *Biblioteca virtual del Banco de la república*. Disponible en <http://www.banrep.gov.co/blaavirtual/revistas/credencial/octubre1999/118circulo.htm>