

Responsabilidad Social Empresarial en el proyecto Corredor Vial Transversal del Pacifico
– Vías para el Chocó: Retos de la Gerencia del Talento Humano

Núñez Osorio, Jennifer Maud y Rodríguez Herrera, Leidy Janeth

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas,

Universidad de Manizales

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

M. Sc Angela Ocampo Mosquera

M. Sc Carlos Eduardo Rivera

Mayo, 2021

Índice

Índice de tablas	4
Índice de gráficas	5
Índice de anexos	6
Capítulo 1 Marco de antecedentes	7
Capítulo 2.....	26
Capítulo 3 Planteamiento Del Problema.....	26
Capítulo 4 Justificación.....	28
Capítulo 5 Objetivos	30
3.1 Objetivo general	30
3.2 Objetivos específicos.....	30
Capítulo 6 Marco teórico	31
5.1 Responsabilidad Social Empresarial	31
5.3 Gestión del Talento Humano	36
5.3 Cultura Organizacional.....	39
5.4 Estructura Organizacional	43
Capítulo 7 Marco conceptual	45
Capítulo 8 Estrategia Metodológica.....	49
7.1 Tipo de investigación	49
7.2 Población y muestra (cuantitativo) o unidad de análisis y unidad de trabajo (cualitativo) 50	50
7.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	50
7.4 Etapas del proceso investigativo	51
Fase I: fundamentación teórica.....	51
Fase II: diseño y validación de instrumentos.....	51
Fase III: Recolección de información.....	52
Fase IV: sistematización y análisis de información.....	52
Fase V: construcción del informe final y socialización de resultados.....	52
7.5 Propuesta de instrumentos diseñador para la recolección de la información.....	53
Capítulo 9 Análisis De La Muestra Seleccionada.....	53

Análisis Gráfica 1.....	57
Análisis Gráfica 2.....	57
Análisis Gráfica 3.....	58
Capítulo 10 Discusión.....	62
Capítulo 11 Limitaciones.....	69
Capítulo 12 Investigaciones Futuras.....	70
11.1 A nivel local:.....	70
11.2 A nivel regional:.....	70
Capítulo 13 Implicaciones prácticas.....	71
Capítulo 14 Conclusiones.....	72
Capítulo 15 Bibliografía.....	73
Capítulo 16 Anexos.....	79
Anexo No 1. Consentimiento informado.....	79
Anexo No 2. Encuesta cuantitativa aplicada a colaboradores.....	81
Anexo No 3. Entrevista cuantitativa aplicada a comunidad.....	83
Anexo No 4. Entrevista Cualitativa aplicada a profesionales misionales.....	84

Índice de tablas

Tabla 1. <i>HISTORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</i>	22
Tabla 2. <i>CONCEPTOS DE RSE</i>	45
Tabla 3. <i>CONCEPTOS DE GTH</i>	48
Tabla 4. <i>INDICADORES</i>	57
Tabla 5. <i>RESULTADOS ENTREVISTA PROFESIONALES MISIONALES.</i>	59

Índice de gráficas

Gráfica 1 PIRÁMIDE DE CARROLL	8
Gráfica 2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	55
Gráfica 3 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	56
Gráfica 4 ENTREVISTA COMUNIDAD.....	58

Índice de anexos

Anexo No 1. Consentimiento informado.....	79
Anexo No 2. Encuesta cuantitativa aplicada a colaboradores	81
Anexo No 3. Entrevista cuantitativa aplicada a comunidad.....	83
Anexo No 4. Entrevista Cualitativa aplicada a profesionales misionales	84

Capítulo 1 Marco de antecedentes

La Responsabilidad Social Empresarial – RSE, cuenta con un recorrido histórico-evolutivo a nivel mundial, que tiene sus inicios a mediados del siglo XX, el cual está orientado a las empresas y la implementación de un actuar ético enmarcado en estrategias sociales, ambientales, económicas y laborales, que permitan retribuir a la sociedad la utilización de sus recursos, por cuanto esta práctica ha tenido un incremento considerable frente a su aplicación y legislación, lo que ha generado un mayor compromiso por parte de las organizaciones en la mitigación y/o compensación de los daños causados en sus procesos de producción.

En efecto, las prácticas socialmente responsables, han generado que las organizaciones redefinan sus intereses como entidad y la perspectiva que tiene su rol con la sociedad. Cortina (1996, 53), por su parte, aduce que 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”*

La integración entre empresa y sociedad, tiene principios que direccionan la función de la RSE hacia el desarrollo de un desempeño social corporativo, que propende por garantizar el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

Esta iniciativa ha sido impulsada por Naciones Unidas y cuenta con unos objetivos específicos alineados con la responsabilidad social empresarial, todo esto con el firme propósito de buscar un equilibrio entre las necesidades sociales y la protección del medioambiente.

Carroll sugiere en 1991, que la RSE, puede ser representada a través de cuatro pilares fundamentales graficados en una pirámide, señalando en cada uno de sus niveles, su grupo de interés, su componente diferenciador frente al compromiso económico, social y medioambiental, partiendo de una gestión responsable que garantice la sostenibilidad de la compañía y de los elementos que la componen.

Gráfica 1 PIRÁMIDE DE CARROLL



Fuente: Carroll, 1991

Las dimensiones de la RSE son cuatro y dependen sucesivamente unas de otras. En primer término, se halla la dimensión económica, que se refiere a las expectativas de la sociedad de que las empresas sean rentables y que obtengan utilidades –como incentivo y recompensa a su eficiencia y eficacia– mediante la producción y venta de bienes y servicios; después se encuentra la dimensión legal, entendida como las expectativas de la

sociedad de que las empresas alcancen sus objetivos económicos sujetándose al marco jurídico establecido; en tercer lugar está la dimensión ética, referida a las expectativas de la sociedad de que el comportamiento y las prácticas empresariales satisfagan ciertas normas éticas; y finalmente viene la dimensión discrecional o filantrópica, relativa a las expectativas de la sociedad de que las empresas se impliquen voluntariamente en roles (o actividades) que satisfagan las normas sociales. (Alvarado & Schlesinger, 2008).

En los últimos años, se han generado políticas públicas con dimensión de RSE en países desarrollados para promover esta filosofía, entendiendo las ventajas competitivas de las empresas en determinados mercados, al dirigir sus actividades hacia mercados emergentes o en vías de desarrollo. En el Reino Unido, existen corporaciones que cuentan con unidades especializadas que manejan las actividades políticas. De tal manera que el departamento de asuntos públicos de una corporación vigila los sucesos claves y las tendencias con respecto al ambiente social y político; analiza también los efectos, recomienda e implementar estrategias políticas a la corporación. (Chumaceiro, Hernández & Velazco, 2015)

Algunas organizaciones, realizaban prácticas filantrópicas que actualmente están conectadas con lo que hoy en día es denominado RSE, posteriormente algunas de estas prácticas se fueron incorporando de manera gradual, como una ley de obligatorio cumplimiento para los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Siendo orientadas por entidades que promueven el cumplimiento de prácticas voluntarios como la International Organization for Standardization Normas ISO y la Organización de las Naciones Unidas ONG.

“La R.S.E. ha tomado más fuerza al contar con el respaldo de entidades internacionales que estandarizan y regulan su aplicación”, según refiere (Valenzuela, Jara & Villegas, 2015).

Naciones Unidas es un gran referente frente al desarrollar estrategias de sostenibilidad corporativo, destacándose entre estas:

Pacto Global que se considera un marco de acción que facilita la legitimación social de los negocios y los mercados. Aquellas organizaciones que se adhieren al Pacto Global comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, y que fomenta sociedades más prósperas. (Pacto Global, Red Colombia)

La RSE, es un tema que ha cobrado especial importancia en las últimas décadas

Para promover la RSC, debemos fundarla en una comprensión amplia de la interrelación entre la sociedad y una corporación, al tiempo que la anclamos en las estrategias y actividades de empresas específicas. Decirle a todo el mundo que los negocios y la sociedad se necesitan mutuamente podría parecer un cliché, pero es también la verdad básica que rescatará a las empresas del caos que han creado sus actuales ideas de responsabilidad corporativa. (Porter & Kramer, 2006)

Las empresas generan un impacto en el entorno de su ubicación, este puede ser positivo o negativo, según la invasión de la comunidad y/o medio ambiente, sin dejar a un lado la importancia de la relación con el ser humano. Sin embargo, este impacto ha causado revolución para ser mitigado, compensado o reducirlo a índices, por el actual daño que se presenta a nivel mundial.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un tema que ha cobrado especial importancia en las últimas décadas. Dicha importancia se ha visto plasmada, en un contexto internacional, por la proliferación de normativas e índices cuyo objetivo fundamental es establecer patrones en donde las empresas divulguen información respecto a las prácticas en temas relacionados a la RSE. Por ejemplo, el año 2010 se promulgó la normativa ISO 26.000, que guía la responsabilidad social en materias de rendición de cuentas, transparencia y comportamiento general. (Valenzuela, Jara & Villegas, 2015).

En el continente europeo la RSE ha cobrado, desde estructuras contemporáneas, características propias:

Reino Unido ha desempeñado un papel pionero en el ámbito de desarrollo, generación y aplicación de políticas públicas con dimensión de RSE para promocionar esta filosofía, entendiendo así las ventajas competitivas que las mismas proporcionan a las empresas en determinados mercados y, encausando sus actividades en mercados emergentes o en vías de desarrollo. (Chumaceiro & Hernández, 2016).

De otra parte, en Norte América, específicamente en:

Estados Unidos se establecieron una serie de recomendaciones en el ámbito de la RSE, de libre aceptación, denominada Model Business Principles.

El Departamento de Estado centra sus esfuerzos, interdepartamentales, para la promoción de los Model Business Principles, establecidos por la Casa Blanca y el Departamento de Comercio en 1996. Estos Model Business Principles, de adscripción voluntaria, promueven la adhesión a principios de respeto a los derechos humanos, en cinco áreas fundamentales:

salud y seguridad laboral, prácticas laborales justas, prácticas medioambientales responsables, respeto a las regulaciones sobre competencia, y contribución a las comunidades en las que operan las compañías. (Chumaceiro & Hernández, 2016).

Adicionalmente, Estados Unidos plantea dos elementos trascendentales en la construcción de la Responsabilidad Social Empresarial en América del Norte, dentro de los cuales se encuentran:

El elemento del imperativo moral, que, en momentos de globalización, se hace más exigible hacia el sector empresarial, y el otro a las exigencias del correcto funcionamiento de los mercados. Las iniciativas como las directrices de Gobierno corporativo conducen a un buen Gobierno de la empresa, y los estándares de buen comportamiento, en varios niveles, contribuyen a la mejor eficiencia de los mercados y al desarrollo de las sociedades. (Chumaceiro & Hernández, 2016).

En América latina, también se ha impulsado la Responsabilidad Social Empresarial a partir de la articulación de diferentes países y entidades, en los noventa comenzó a aparecer una serie de instituciones promotoras del tema, como:

Perú 2021 (ingresa en el tema 1996), el Instituto Ethos, de Brasil (1998), Acción RSE (2000) y Fundemás, de El Salvador (2000), entre otras. En 1997 un grupo de 150 empresarios y líderes civiles representantes de diferentes regiones de las Américas se reunieron en un congreso pionero en Miami, donde se lanzó la idea de una alianza hemisférica de organizaciones empresariales de RSE y otras (ONG, Universidades e

Instituciones Públicas), consiguiendo así la creación del Forum Empresa 12 (Canessa y García, 2005, p. 22).

Fórum Empresa está formada por 19 organizaciones, que representan a diferentes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, Estado Unidos, Uruguay y Venezuela. Países que avanzan en la promoción de RSE.

Adicionalmente,

el sector empresarial cubano, actualmente se encuentra en un proceso de reorganización que pretende: asimilar tecnologías modernas y lograr la integración de las cadenas productivas, entre otros retos. Sin embargo, para el logro de tales propósitos se requiere utilizar y controlar eficientemente los recursos. Por ello, debe trascender de lo habitual a el alcance de una mayor responsabilidad social. Esto significa una acción integral que comprenda:

- Incrementar la productividad, ser rentable
- Atraer inversiones foráneas, generar utilidades
- Lograr productos y servicios de calidad, así como velar por los impactos - positivos y negativos- que generan las operaciones en los trabajadores, la sociedad, las comunidades y el medio ambiente (Antelo & Robaina, 2015).

Cabe resaltar que, este proceso de reorganización o transformación que está viviendo Cuba, denota estar orientado a la puesta en marcha de prácticas socialmente responsables a nivel

empresarial, lo que permite analizar a escala mundial, que cada vez es más visible la importancia de ajustarse a los requerimientos y retos que trae consigo la globalización y el entorno.

En cuanto Sur América, se encontró que Colombia dirige el comportamiento de sus ciudadanos, bajo unos parámetros de solidaridad colectiva en individuos e instituciones por medio de la Constitución de 1991. La cual declara que, Colombia es un Estado Social de Derecho, lo cual incluye las nociones de solidaridad y de justicia social que deben regir tanto las actuaciones de Estado como la de los ciudadanos o particulares; además, establece responsabilidades sociales para la empresa y la propiedad, determinando la prevalencia del interés general o social. (Ibarra Padilla, Adelaida, 2014).

En vista que, en la misma constitución política colombiana se enmarca la solidaridad como un principio o deber impuesto, se debe trabajar en mayor medida en la vinculación de comportamientos socialmente responsables de manera filantrópica, facilitando el engranaje entre empresas, colaboradores y sociedad, según refiere (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011) *“Asumir una posición frente a la responsabilidad social influye sobre diversos aspectos de la gestión organizacional y la gestión de lo humano es uno de los elementos críticos al respecto”*.

Sumándose a lo anterior, se encontraron algunos hechos que evidencian en los industriales el interés y la preocupación crecientes por las acciones de tipo social.

La Asociación Nacional de Industriales (ANDI) se fundó en 1944; un año después, la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), y en 1951, la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias (ACOPI). 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 y Villar, 2006, 16).

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.

Adicionalmente, es importante reconocer que COLOMBIA hace parte de los países presentes en el pacto global de naciones unidas como muestra de su compromiso en la transformación del mercado global, ya que *“Los adheridos a la Red de Pacto global Colombia están comprometidos con la garantía y vigencia plena de los derechos humanos y el cumplimiento de la agenda 2030 orientada a la sostenibilidad”*. (Pacto Global, red Colombia).

A nivel organizacional, en Colombia es fundamental el rol que desempeñan los Gerentes del área de Talento Humano, en relación con la capacidad de alinear comportamiento ético, sostenibilidad y normatividad. Por tanto, (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011) plantea que:

El papel de gestión humana, también cobra importancia, deberá participar activamente en la construcción del sentido de la responsabilidad social en la organización. Esto implica participar activamente en la formulación y cumplimiento del código ético, la efectividad

de las políticas de RSE y el involucramiento del empleado en el desarrollo de dichas políticas.

Es importante tener en cuenta que, Colombia está implementando esta práctica, donde se articula la RSE, con la gestión del talento humano, comportamiento relativamente nuevo, lo que obliga a que redefinan algunos lineamientos, procedimientos y comportamientos organizacionales, que han marcado la pauta a nivel empresarial en el territorio frente al concepto de RSE.

Sobre el total de publicaciones encontradas, todas asumen la RSE como un enfoque estratégico para las organizaciones, donde sus principios y valores guían la gestión y toma de decisiones. La mayoría se fundamentan en un marco conceptual bajo lineamientos normativos o instructivos para vincular este enfoque con la gestión humana, mientras otras acuden a perspectivas teóricas diferentes (...) Esto puede generarse porque la responsabilidad social empresarial y la gestión humana han avanzado como disciplinas académicas separadas con sus propias bases teóricas, pero al vincularse, requieren de otros enfoques para analizar y explicar los efectos de su relación. (Peláez, 2014)

Si nos centramos en territorios con poca experiencia en el diseño y aplicación de esta práctica, el área de Talento Humano y todos los líderes misionales de las organizaciones deben estar en constantes actualizaciones, para poder realizar el abordaje de aquellos elementos que pueden orientarnos a tener un comportamiento ético y socialmente responsable, en consecuencia, existe un impacto con grupos de interés.

Así como es necesario que el aprendizaje esté vinculado a la gestión humana, también se requiere incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, como parte de su estrategia de negocio y ello tiene la doble función de servir como catalizador de las demandas sociales y ayudar a realizar los procesos de gestión humana en las organizaciones. (Saldarriaga, 2013)

El área de talento humano, debe dentro de sus grandes retos, contribuir a la generación de empresas con un tejido social, donde se logró alinear esta práctica con la cultura organizacional, generando estrategias de motivación a sus colaboradores, para que interioricen estas prácticas de actuar ético. De esta manera, se logrará el verdadero propósito de RSE y se aumentan las posibilidades de ser una empresa exitosa.

Pero, comenzar a publicar informes y memorias de RSE no es todo lo que una empresa puede hacer para demostrar su compromiso con la sociedad, es necesario también que exista un diálogo constante, abierto y honesto con los grupos de interés (stakeholders) de la empresa. Cuando la empresa trabaja en equipo con todos los agentes involucrados, alcanza un nuevo nivel de competitividad logrando aumentar las probabilidades de realizar proyectos viables y exitosos. (Duque, Cardona & Rendon, 2013).

En la práctica, la relación entre la organización y los organismos externos, como: sociedad, medio ambiente y demás recursos que hacen parte de una comunidad, debe existir un compromiso de beneficiar este último.

Los líderes de negocios y de la sociedad civil se han enfocado demasiado en sus fricciones y no lo suficiente en sus puntos de convergencia. La mutua dependencia entre las

corporaciones y la sociedad implica que las decisiones de negocios y las políticas sociales deben seguir el principio de *valor compartido*. Es decir, las alternativas escogidas deben beneficiar a ambos lados. (Porter & Kramer, 2006)

En la actualidad, las empresas dedicadas a la construcción de infraestructuras viales en diferentes regiones del país, tienen una injerencia directa con las zonas de influencia en la cual se desarrolla su actividad económica, motivo por lo cual el éxito de estas depende de crear una región competitiva a partir de la generación de estrategias de gestión como creación de valor compartido empresa-sociedad, (Porter y Kramer, 2011) *aducen que las políticas y prácticas operacionales que aumentan la competitividad de una empresa, mientras simultáneamente mejoran las condiciones sociales y económicas de las comunidades en las cuales opera.*

A partir de la teoría anterior, se puede decir que, es prioridad para los consorcios identificar las conexiones que conlleven al progreso empresarial y fortalecerlas, buscando el crecimiento empresa-sociedad de manera articulado con los diferentes grupos de interés, y a su vez generando una sociedad competitiva a partir de la disminución del daño y la superación de problemas sociales y medioambientales como el desempleo, la salud, la educación, la productividad entre otras.

Es claro que, una sociedad no competitiva no es apta para el desarrollo económico de una organización, motivo por el cual los consorcios han priorizado en la creación del valor compartido empresa-sociedad, buscando el éxito, la alta competitividad en el mercado y el fortalecimiento de la región involucrada en su lucro económico, impactando positivamente en las generaciones futuras y en el principio de desarrollo sostenible.

Algunas de las estrategias de valor compartido, son la creación y/o concentración de grupos empresarial a nivel regional (clúster) que generen valor de alta competitividad en la región de manera permanente, evolutiva y sostenible económica y laboralmente. *Un clúster es una concentración geográfica de empresas, proveedores especializados, instituciones como universidades y asociaciones de empresarios interconectados (Michael M. Porter, 2008).*

Como complemento, las empresas han llevado a cabo la aplicación de la estrategia ciudadanía corporativa adquiriendo un compromiso con la sociedad o región directamente implicada en su actividad económica, realizando los procesos y procedimientos dentro de los marcos legales que le permitan alcanzar un rol sostenible, productivo y amigable con el entorno, además de contribuir a la satisfacción de las necesidades de las comunidades en las cuales se está inmerso desde los componentes social, ambiental, económico y cultural. El World Economic Forum² (citado en Concepto Global, 2013) *define ciudadanía corporativa como “la contribución que hace una compañía a la sociedad a través de sus principales actividades, inversiones sociales, programas filantrópicos y su compromiso con las políticas públicas.*

En el país, algunas organizaciones son referentes al enmarcar el desarrollo de sus actividades en una cultura de responsabilidad social empresarial, creación de valor compartido y ciudadanía corporativa, las cuales tienen como fin solucionar las necesidades encontradas en la región donde se desarrolla su actividad económica, buscando el mejoramiento y calidad de vida de los stakeholders.

En Colombia específicamente, algunas organizaciones han iniciado políticas y prácticas

solidarias de Responsabilidad Social Corporativa y se han comprometido más allá con el desarrollo de acciones de Ciudadanía Corporativa, entre ellas se podría citar EPM, Empresas Públicas de Medellín, que promueve iniciativas relacionadas con la solución a las necesidades expresadas por la comunidad y que están directamente enmarcadas con su actividad como prestador de servicios públicos. En la misma dirección se encuentra el Grupo Sura que participa y apoya activamente programas de fortalecimiento de la educación y la cultura y contribuye a lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de poblaciones vulnerables en 12 departamentos del país con más de 150 proyectos. La Empresa de Energía de Bogotá, S.A. ESP, tiene también iniciativas propias que contribuyen a la calidad de vida de sus propios empleados, así como de sus grupos de interés. como estos, existen otros casos como Bancolombia, Isagen, etc. (Otalora, 2016)

Los consorcios encargados de aportar al desarrollo de infraestructura vial en Colombia, en sus diferentes fases intervienen su entorno, para ejecutar con éxito la construcción de las diferentes vías de conectividad.

De igual manera, en Colombia a nivel empresarial en el sector de la construcción es uno de los sectores más fuertes puesto que este genera un gran impacto en cuanto a la economía del país y a su vez por el tipo de actividad económica un fuerte impacto en el entorno, conectado a la importancia de su existencia como sector productivo se cuenta con un gremio que agrupa las empresas constructoras en Colombia, la Cámara colombiana de la construcción (Camacol, 2008e).

No obstante, el sector de la construcción es dinámico e influye 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, como consecuencia, 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).

En consecuencia, la RSE, a través del tiempo y de los autores, puede ser definida de diferentes maneras. Sin embargo, todas las definiciones están encaminadas hacia el mismo objetivo, generar en las organizaciones y en su Talento Humano, un comportamiento ético y responsable.

La Responsabilidad Social Empresarial como el compromiso que asumen las empresas ante la sociedad, buscando equilibrio entre el beneficio económico y el bienestar social. Estos autores enmarcan en su definición específicamente la importancia de ejecutar actividades económicas que brinden un beneficio direccionado entre empresa-sociedad. (Aguilera y Puerto, 2012)

De igual manera, cuando se habla de ser socialmente responsable, se hace referencia a un conjunto de características que enmarcan un comportamiento, que va dirigido a ser consciente del efecto que nuestros actos pueden ocasionar *“Implica una gestión estratégica que se planifica, ejecuta y mide, como toda gestión del negocio, debe ser transversal a la empresa, ya que implica todos los niveles de esta y no un área específica”* (Antelo & Robaina, 2015).

La RSE tiene características: políticas, morales, de gestión y competitividad, es herramienta para el desarrollo social, tiene compromiso con los grupos de interés y sus acciones están directamente relacionadas con las dimensiones económica, sociales y ambientales.

Una empresa socialmente responsable es donde todos los trabajadores están participando activamente en esa actividad. Se sienten orgullosos de lo que están haciendo para contribuir con el desarrollo y el bienestar de su propia sociedad, revertiéndose en impactos tangibles en las dimensiones de la RSE hacia dentro y hacia fuera de la empresa. Todo lo anterior, será factible, en la medida en que la empresa logre incorporar a su proyección estratégica, la RSE y la integre a su vez, con su sistema de dirección. (Antelo & Robaina, 2015).

La tabla N°1, muestra un resumen de la historia de la RS, en relación con la generación de impactos e Integración y nuevos Mercados como núcleo de la estrategia y operaciones de la empresa, como parte de su sistema de innovación.

Tabla 1. HISTORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

AÑO	RELACIÓN	DESCRIPCIÓN	EVOLUCIÓN
1889	No se relaciona con la empresa	Primera referencia formal de RS	Cimientos de la RS desde 1776 hasta 1900
1910	Se relaciona con la empresa	Inicio de RS de manera filantrópica	Filantrópica – Paternalismo Social desde 1900 hasta 1950
1920		Debate filosófico de RS	
1930		Reclamos y Activismos	
1940		Ética empresarial	
1950		Propósitos sociales	
1953		Origen RS en el mundo académico Howard Bowen Social Responsibilities of the Businessman	Concientización Filantrópica Estratégica desde 1950 hasta 1967
1960	Crecimiento de exigencias a las empresas		
1970 - 1976	Beneficio económico de los accionistas MILTON FRIEDMAN	Problemática – Inversión Social	
1976	Autointerés ROBERT ACKERMAN		

AÑO	RELACIÓN	DESCRIPCIÓN	EVOLUCIÓN
1979		Prioridades ARCHIVE CARROL	Reconocimiento – Marketing con causa desde 1975 - 1980
1980 – 1983		Grupos de interés y desarrollo sostenible EDWARD FREEMAN	Compromiso – Gestión de la RSE desde 1980 - 1990
1986		Papel Social PETHER DRUCKER	
1990		Popularización -RSE	
1997		Legitimidad ADELA CORTINA	Valor para la empresa y sus stakeholders- Integral – Actual. Estratégica Reputación y aplicación RSE desde 1990 hasta 2000
2000		Aplicación RSE	
2006		Desarrollo sostenible HENRY SAVALL Enfoque Estratégico PORTER & KRAMER	Desarrollo sostenible

Fuente: Santa, L. adoptado de Fuente, Yepes, L. Gustavo. (2010)

La organización moderna, se centra en la generación de valor a sus grupos de interés, que estos se beneficien por medio del respeto de los Derechos Humanos, las buenas relaciones con la comunidad, un actuar ético de transparencia y el cuidado de los recursos naturales. *“El desarrollo sostenible representa más bien una forma de reflexionar acerca de los retos y las soluciones a estos problemas, que trascienden e incluye las empresas, desafíos que se hacen cada vez más agudos”*. (Raufflet, 2010).

El desarrollo sostenible es un concepto relativamente nuevo, que consiste en satisfacer las necesidades de la sociedad respetando los límites naturales del planeta, este tiene en común con la RSE las tres (3) principales dimensiones abordadas en el presente trabajo.

En la actualidad se habla más y más de los vínculos entre el desarrollo sostenible y la responsabilidad social, vínculos que relacionan a la empresa con su entorno. El capitalismo parece haber triunfado en este sistema, las empresas son primordiales para impulsar el consumo, la producción y la innovación. (Raufflet, 2010)

Según (Naciones Unidas. Nueva York, 2015), Los objetivos del Milenio, deben aportar dentro de su RS a la consecución de:

1. Erradicar La Pobreza Extrema Y El Hambre
2. Educación Básica Para Todos
3. Igualdad De Oportunidades Para El Hombre Y La Mujer
4. Reducir La Mortalidad Infantil
5. Mejorar La Salud En La Maternidad
6. Avanzar En La Lucha Contra El VIH Y Otras Enfermedades
7. Asegurar Un Medio Ambiente Sano Y Seguro
8. Lograr Una Sociedad Global Para El Desarrollo

En este proceso, también deben aportar a la consecución los objetivos pactados en la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, (Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), 2015) los cuales son:

1. fin de la pobreza
2. hambre cero

3. salud y bienestar
4. educación de calidad
5. igualdad de genero
6. agua limpia y saneamiento
7. energía asequible y no contaminante
8. trabajo decente y crecimiento económico
9. industria, innovación e infraestructura
10. reducción de las desigualdades
11. ciudades y comunidades sostenibles
12. producción y consumo responsable
13. acción por el clima
14. vida submarina
15. vida de ecosistemas terrestres
16. paz, justicia e instituciones solidad
17. alianzas para lograr los objetivos

Los objetivos enumerados anteriormente, también son conocidos como Objetivos Mundiales, los cuales se relacionan con entre sí. Es decir, la intervención de uno afectara los

demás, los cuales son implementados en aproximadamente 170 países y territorios con la ayuda del organismo de las Naciones Unidas para el desarrollo, el PNUD.

Capítulo 2

Capítulo 3 Planteamiento Del Problema

Al hablar de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se ha encontrado que este es un factor común de ejecución entre las organizaciones del sector público y privado, en este caso en específico, se centra en determinar cómo los Consorcios del Corredor Vial Vías para el Chocó, aplican Responsabilidad Social Empresarial de manera articulada con su cultura organizacional y cómo esto influye en las diferentes dinámicas internas y externas de la organización; frente a las dinámicas que se presentan en aquellos consorcios que tienen una misma línea de constitución y que ejecutan prácticas de RSE únicamente para dar cumplimiento a la normativa vigente.

Según Duque, Cardona & Rendón (2013) define la RSE como:

El concepto ha venido fortaleciéndose a lo largo de las últimas décadas y debe ser menester de las instituciones públicas y privadas lograr acuerdos nacionales e internacionales para posibilitar la unificación de los parámetros de medición y lograr de esta manera hacer que la RSE se convierta en un concepto potente de gestión empresarial, con ética y compromiso social, político, cultural, ambiental y económico.

Según lo planteado por el autor anterior, es importante analizar el rol que desempeña el Gerente de Talento Humano, frente a la puesta en marcha de actividades socialmente responsables y cómo logra esté permear de manera estratégica el accionar de los colaboradores,

orientándolos hacia la creación de una cultura organizacional, alineada con la responsabilidad social empresarial, teniendo en cuenta que el impacto generado por la actividad económica desarrollada, debe ser retribuido con prácticas y comportamientos que permita mantener y asegurar una adecuada calidad de vida y el equilibrio del entorno.

Por lo tanto, las organizaciones socialmente responsables, pueden llegar a lograr de manera articulada con su departamento de Talento Humano el diseño y la ejecución de enfoques estratégicos, inclinados hacia la sensibilización de su tejido humano, la generación de cultura y conciencia frente a la influencia que tiene su comportamiento personal y profesional en la organización, en cumplimiento de su plataforma institucional.

La gestión humana ha venido jugando un papel clave en la generación de resultados y estrategias de beneficio para la organización en relación con sus actividades de dirección, a través de procesos y planes que de una u otra manera afectan cada uno de sus componentes. Consecuentemente, surge la necesidad de determinar cuál es ese aporte estratégico que hace la gestión humana y que permite de forma clara, lograr ventajas competitivas y desarrollar no sólo sus propios procesos sino también los de la organización, pasando por las actividades de responsabilidad social empresarial. (García & Duque, 2012)

Teniendo en cuenta lo citado, se analizaron aquellos Consorcios que ejecutan el proyecto del corredor vial Vías para el Choco, cuya actividad económica está dirigida al sector de la construcción, puesto que este sector genera un impacto contundente en el entorno, donde radica la importancia que los procesos que se ejecuten, estén alineados a un actuar ético y socialmente responsable. Sin embargo, hay una gran brecha entre la práctica voluntaria de la RSE y la de

obligatoriedad de su aplicación conectada a la regulación, autoría y control de procesos que impactan negativamente en las dimensiones de: medio ambiente, sociedad y economía.

Basados en el planteamiento del problema, la pregunta de investigación es:

- ¿Qué características existen en los Consorcios del proyecto *Corredor Vial Transversal del Pacífico – Vías para el Chocó*, que alinean la RSE a las prácticas de Talento Humano?

Capítulo 4 Justificación

El presente trabajo, nace del estudio de la Gerencia del Talento Humano y el reconocimiento de la misma como área estratégica dentro de las organizaciones, dicha investigación se centra en identificar algunas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, orientadas bajo los lineamientos del área de Talento Humano de las empresas del sector de la construcción, que ejecutan actividades en el proyecto Corredor Vial Transversal del Pacífico – Vías para el Chocó.

Cabe considerar, que es de gran interés estudiar la RSE en las empresas constructoras, puesto que, en los últimos tiempos es una práctica que ha tomado fuerza a nivel mundial en las organizaciones, generando una transformación frente a la visión que tienen las empresas en su rol para con la sociedad y el medio ambiente, situación que las ha llevado a adoptar nuevas prácticas empresariales o estrategias competitivas que lo acerquen a su grupo de interés.

Por lo tanto, esta investigación permite, el análisis de factores que influyen en que algunas organizaciones opten por unirse a la consecución de prácticas socialmente responsables

y los beneficios que estas pueden generar en su talento humano, en la comunidad, en el entorno y en su economía.

De igual manera, esta investigación realiza un análisis del área de talento humano, como un elemento estratégico frente la incorporación de prácticas socialmente responsables y la adherencia de estas en el comportamiento de sus colaboradores, con el fin de crear una cultura de tejido social que trascienda y garantice con el tiempo el cumplimiento del objetivo empresarial.

En función de lo planteado, es importante resaltar el impacto que generan los consorcios constructores de obra en el entorno, frente a la utilización de los recursos económicos, naturales, humanos y sociales; en la importancia que estas entidades planeen, ejecuten y verifiquen estrategias que conlleven a la mitigación y compensación del daño que su actividad económica genera. De igual manera, al cumplimiento de los requerimientos de ley establecido por el cliente (Instituto Nacional de Vías), para la ejecución de su actividad productiva en términos de colaboradores- administración, que contribuyen sustancialmente al mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo social del país.

Por otro lado, se evaluaron los retos a los que se encuentra expuesta las prácticas de RSE, para poder ser entendida como una herramienta generadora de ventajas competitivas en el mercado, ya que no es obligatoria su aplicación en las organizaciones, aunque el actuar organizacional esté ligado a ciertos requerimientos legislativos que regulan el ejercicio de la actividad económica.

En este orden de ideas, la responsabilidad social empresarial que se analizó en esta investigación, está direccionada, hacia la identificación de cual de los componentes (ecosistema,

persona y empresa), es el que mayor implicación sobrelleva, en cuanto a la ejecución de actividades de mitigación.

A raíz de la necesidad descrita, esta investigación permitió tener una visión más clara frente al ejercicio socialmente responsable, que están realizando los Consorcios que ejecutan obras en el corredor Vial – Vías para el Chocó en el año 2021, y qué tanto apuestan estos a la compensación del entorno ante la utilización de los recursos. De igual manera, se contribuyó a generar mayor necesidad en la aplicación de estas prácticas, al mostrar las ventajas que trae consigo asumir un comportamiento ético y responsable que se refleja en los grupos de interés.

Capítulo 5 Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinar las características que existen en los Consorcios del proyecto *Corredor Vial Transversal del Pacífico – Vías para el Chocó* que alinean la RSE a las prácticas de Talento Humano.

3.2 Objetivos específicos

- Analizar la estructura organizacional de los Consorcios que aplican la Responsabilidad Social Empresarial alineada con área de Talento Humano en del proyecto *Corredor Vial Transversal del Pacífico – Vías para el Chocó*.
- Evidenciar el desarrollo de las prácticas de RSE, orientadas desde la Gerencia de Talento Humano, a través de los profesionales de las diferentes áreas misionales del del proyecto *Corredor Vial Transversal del Pacífico – Vías para el Chocó*.

- Identificar las características que poseen aquellos Consorcios que alinean los procesos de Talento Humano la RSE.

Capítulo 6 Marco teórico

Para el presente proyecto de investigación se realizó un abordaje de los siguientes conceptos, a fin de contar con un soporte teórico en la investigación.

5.1 Responsabilidad Social Empresarial

La responsabilidad social empresarial es una práctica voluntaria que se ha venido incorporando en las organizaciones desde la postguerra, a través del tiempo, su definición ha presentado algunos ajustes conectados a las dinámicas cambiantes que tiene la relación empresa-sociedad, sin embargo, su objetivo principal permanece, *“en una nueva forma de gestión y de hacer negocios que permea todas las esferas de la organización”*. (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la RSE es:

La manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la ley.

Por otra parte, la Organización Internacional de Empleadores, apoya las prácticas socialmente responsables adoptadas por algunas empresas, por ello una de sus definiciones se centra en:

La RSE se rige tanto por la competitividad como por la filantropía, y abarca principios generales de comportamiento ético y también responsabilidades medioambientales, económicas y sociales. Aunque la RSE es el término global que se aplica, es preciso distinguir y tratar por separado sus distintos componentes. Así, por ejemplo, los métodos empleados para abordar las cuestiones medioambientales - por ejemplo, las normas, la certificación, etc. - no son los mismos que los que se utilizan para abordar las cuestiones sociales. No existe un enfoque único.

En concordancia, la Organización Internacional para la Normalización (ISO) en el desarrollo de sus estrategias organizacionales, han constituido una serie de normas coherentes con el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad por medio de estándares normativos empresariales.

La Norma ISO 26000 ha sido preparada por el ISO/TMB Grupo de Trabajo sobre

Responsabilidad Social:

Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un compromiso ético y transparente que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas
- cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normatividad internacional de comportamiento; y

- este integrada en toda la organización y se lleve a la practica en sus relaciones.

Entendiendo a su vez que, “RSE es un acto de carácter voluntario, donde las organizaciones por medio de sus actividades buscan beneficiar a la sociedad, satisfaciendo sus necesidades y promoviendo la colaboración con esta, para ayudar a mitigar los problemas sociales o ambientales que dificultan su progreso”. (Parra & Forero, 2016).

En el contexto de la Unión Europea, se define RSE como “*Un concepto mediante el cual las empresas integran las preocupaciones sociales y medioambientales en sus negocios, operaciones y en sus interacciones con sus grupos de interés de manera voluntaria*” (citado de Jiménez & Pérez 2016).

Cada organización es autónoma en cuando a la generación de políticas y prácticas, lo importante es, que estas estén direccionadas hacia la generación de mayor conciencia social y medioambiental sin olvidar el su objetivo comercial, es decir la implementación de las actividades asociadas a “*la responsabilidad social de la empresa debería esforzarse en obtener utilidades, cumplir la ley, ser ético y un buen ciudadano corporativo*”. (Carroll, 1983). Algunas de las estrategias que permitirían cumplir los criterios descritos en el párrafo anterior está relacionado con la adecuada gestión empresarial, la vinculación de todos los stakeholders, ser capaces de crear valor y establecer un diálogo con los públicos.

La empresa ya no puede actuar de manera unilateral ante la sociedad. Por ello, nuevas investigaciones han de analizar la gestión corporativa teniendo en cuenta qué implicaciones tiene para la empresa, sus públicos y el impacto que esta gestión genera en la sociedad. (Villagra, López & Monfort, 2015).

No se puede desconocer, que toda organización en el desarrollo de su actividad económica genera un impacto socio-ambiental directo o indirecto en el lugar donde se encuentra ubicada, y que este a su vez genera una transformación que implica a la sociedad en el gasto de sus recursos, y es ahí donde la responsabilidad social empresarial desempeña un papel fundamental como elemento diferenciador a nivel organizacional y social.

(...) La Responsabilidad Social Empresarial debe ir orientada coherentemente con los principios de la empresa y con el cumplimiento integral de la visión que se ha establecido tanto a nivel interno como a nivel externo; considerando las expectativas de las partes interesadas (*stakeholders*), demostrando el respeto por los valores éticos, por la gente, por las comunidades, por el medio ambiente, y contribuyendo, de esta manera, con la construcción del bien común. (Aguilera & Puerto, 2012)

No obstante, en esta transición de adoptar prácticas que beneficien la sociedad directa e indirectamente, se logra evidenciar que aún existen organizaciones que las incorporan solo por dar cumplimiento a la normatividad y no porque realmente estén interesadas en fomentar una cultura organizacional enmarcada hacia la retribución o mitigación del daño.

Además, las diferentes problemáticas sociales que se vienen presentando y que impactan directamente a las organizaciones, han hecho que algunas empresas se encuentren día tras día en una carrera por evidenciar el compromiso que tienen de cara a la conservación del medio ambiente, por eso se ha vuelto común escuchar sobre temas como la huella de carbono en las organizaciones o en los productos. Sin dejar de lado, temas importantes como los derechos humanos, el trabajo infantil y la lucha contra la corrupción. (Pinta & Vargas, 2019)

Las organizaciones por medio de RSE han ido adquiriendo una serie de compromisos éticos y legales con el propósito de mitigar los impactos generados por la actividad económica, *“la responsabilidad legal, que son los límites con los que se debe regir una empresa, cumpliendo las leyes y regulaciones del Estado, además de las normas impuestas por la organización, las cuales le permiten interactuar en el mercado”*. Parra, Forero (2016). La instauración de estrategias de RSE ha conllevado a que se integren los componentes que participan en el desarrollo económico de las organizaciones y de la región.

Desde el punto de vista económico, la responsabilidad social empresarial puede ser vista como un complemento del sistema capitalista, al integrar los objetivos económicos a los objetivos sociales y ambientales. Sin desconocer la importancia de lo económico necesario para la preservación de la organización, se integran otros objetivos que en el largo plazo contribuyen a que lo económico se cumpla, en tanto los factores medioambientales y sociales se lo permitan a la organización. (Díaz, 2013)

En el país, se está incentivando la aplicación de prácticas socialmente responsables, que contribuyan al mejoramiento en la relación de las empresas y los individuos, con el medio ambiente, asistiendo el mejoramiento de la calidad de vida.

Se considera primordial en Colombia, contar con diferentes actores sociales, con un conocimiento regional y local, lo que significa y comprende la dimensión ambiental, con una visión clara, integral (por su carácter complejo) y holística alrededor de la misma, se puedan sumar a diferentes frentes del Estado y de los gobiernos, para determinar y estructurar lineamientos y estrategias de gestión y manejo de los Recursos Naturales, que

propendan por un desarrollo más equitativo y que garanticen el progreso del país, sin amenazar la misma base de su sustento. (Calderón, Fuentes & Guerrero, 2018)

La puesta en marcha de esta práctica por parte de algunas organizaciones, ha generado que la estrategia organizacional sea redefinida a través de la incorporación de nuevos procesos que apunten a la construcción de un sentido social, basado en un comportamiento ético y responsable; por cuanto (Jiménez & Pérez 2016) refiere *que “la RSE ha llevado a que la empresa moderna asume un reto histórico en la construcción de sentido de los procesos de cohesión social, para ello el concepto de RSE se erige como un instrumento de tránsito que nos acerca a la construcción de una sociedad con más equidad y justicia”*, apuntando a la generación de un desarrollo sostenible, en el que se articulan el mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar social y crecimiento económico, sin deteriorar el medio ambiente.

5.3 Gestión del Talento Humano

Todas las áreas son importantes para la consecución de los objetivos dentro de una organización, sin embargo, el área de Gestión de Talento Humano, es visualizada como una de las áreas estratégicas a nivel organizacional, puesto que está es empleada como punto central de comunicación, orientación y de desarrollo del capital humano.

Sin embargo, para algunos autores, esta área en muchas organizaciones es poco perceptible, aún existen empresas que se niegan realizar procesos de gestión humana bajo una dirección estructurada y organizada, lo que trae consigo un desequilibrio administrativo y de gestión del potencial profesional. Por cuanto:

La gestión humana permite que la organización estructure diferentes estrategias y herramientas de comunicación y dirección tendientes a la adecuada orientación de los esfuerzos y funciones de los trabajadores hacia el logro de las metas organizacionales, sin olvidar los procesos de satisfacción de las necesidades propias de los individuos. (García & Duque,2012).

En este orden, Partiendo del interés por posicionar la gestión humana como un área estratégica que contribuya al desarrollo de los empleados y a la sostenibilidad de la organización, y a que la RSE sea una fuente dónde la gestión humana pueda crear valor para las empresas, en Colombia aún se tiene una mirada reduccionista del papel que puede cumplir esta área. (Pelaez,2014)

Así mismo, la Gestión del Talento Humano puede articularse con la RSE, ya que las dos (2) tienen como principio el mejoramiento del entorno y de la calidad de vida de aquellos actores que hacen parte de la organización a nivel interno y externo, de este modo; *“estudios actuales han centrado su atención en el área de gestión humana como la principal responsable del vínculo con la RSE, lo cual resulta coherente como una perspectiva de abordaje inicial. Sin embargo, los resultados han traído vacíos bajo esa consideración”*. (Peláez, 2014).

Para Camacho, la gestión del talento humano es entendida como

“La puesta en marcha del proceso administrativo que busca la maximización de los recursos humanos dentro de las organizaciones incluyendo la adecuada dirección, ubicación, conservación y desarrollo del factor humano, así como la optimización de la

interacción de la persona-organización, en beneficio de ambos, para la consecución de objetivos organizacionales”. (Llanos 2005)

Durante el tiempo, las organizaciones se han sometido voluntariamente a la aplicación de modelos administrativos en los cuales se analiza al talento humano de una manera diferente en relación con la forma de gestionarlo, se puede aducir que ha pasado de un modelo racional operativo a un modelo más humanista y centrado en el individuo, en habidas cuentas *“la gestión humana ha evolucionado partiendo desde una perspectiva administrativo-operativa hacia una estratégica preocupada por los problemas críticos de las organizaciones. En ellos han influido factores como la globalización que demanda más productividad y competitividad”*. (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011)

Surgiendo necesidades a nivel mundial, que de cierto modo obligan a las organizaciones a estandarizar algunas prácticas para sostenerse en el mercado.

La apertura económica, la modernización y la necesidad de las empresas de responder a los retos de los mercados internacionales, han obligado a reflexionar sobre la función de gestión humana en el país. Principalmente, porque los procesos de modernización han exigido la búsqueda de mecanismos de participación y de flexibilización en la vinculación, desvinculación y compensación de los trabajadores, con el interés de elevar la productividad, reducir costos y mejorar la calidad. (Peláez, 2014)

Situación que, de manera directa, ha contribuido a que se fomente la RSE en los diferentes sectores productivos y organizacionales,

La Gestión Ética y Socialmente Responsable constituye una respuesta de las organizaciones a los retos de transparencia, integridad y sostenibilidad, entendida esta última en su triple vertiente: económica, ambiental y social. Además, la responsabilidad social empresarial (RSE), es uno de los principales atributos de las organizaciones competitivas en el siglo XXI. (SGE 21, 2017)

En esta evolución y revolución por el bienestar de los stakeholder, el pacto global ha incluido dentro principios que velan por los derechos humanos. *“Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente; y Principio 2: No convertirse en cómplices de abusos de los derechos humanos”*. (Pacto Global, red Colombia)

En relación con las organizaciones que, contribuyen con la generación de cultura organizacional orientada a que prime el bien común *“El empresario debe actuar para servir a la sociedad en lugar de tener como objetivo la maximización de los beneficios como único fin de la empresa”*. (Duque, Cardona & Rendón, 2013)

5.3 Cultura Organizacional

Se ha evidenciado desde la primera revolución industrial, como las empresas han pasado por varias transformaciones en los procesos de producción, pasando de la ejecución manual, a ser sustituida por la ejecución mecánica, lo que ha ocasionado en la humanidad transformaciones en los sectores sociales, económicos y la manera de pensar del hombre.

El mundo y su dinámica cambiante ha traído consigo una revolución que ha permeado todos aquellos factores que intervienen en la actividad humana

economía, cultura, política, ecología, etc., adquiriendo así un carácter pluridimensional (...) Es la globalización de los “arriba” y de los de “abajo”. La globalización desde arriba se manifiesta en la hegemonía económica, política y cultural de los países más desarrollados, cuyos principales agentes, las empresas transnacionales, introducen en los países en desarrollo (los de abajo) un modo de vida diferente, a imagen y semejanza de las potencias dominantes. (Romero, 2007).

Uno de los Factores de importante valor en la evolución del hombre, es la cultura, gracias a esta se facilita conocer a mayor profundidad al ser humano, sobre todo sus comportamientos, que a su vez son trasladados a los diferentes escenarios como la organización. Por tal razón:

Las características de la cultura organizacional tienen ciertos factores que hacen diferentes a las empresas, pese a tener su misma naturaleza, dependiendo por elementos tales como flexibilidad o rigidez, si es innovadora o tradicionalista, orientada al cliente o al producto, burocrática o ágil, entre otros criterios que pueden derivar en las características de la Cultura Organizacional. Ambrossi, D. & Marconi, L. (2017)

Dicho esto, se requiere que toda organización identifique y analice la cultura que se promueve en su interior que, a su vez, es transmitida en el exterior, por medio de identificar las estructuras organizativas, la sociedad, identidades, normas y valores, sistemas de creencias, entre otros factores.

Ahora bien, en un mundo globalizado y competitivo, donde las empresas se enfrentan permanentemente a fracasos, pérdidas, disoluciones o escándalos por malas prácticas, se ve la necesidad de recurrir a la adopción de buenas prácticas que le genere valor no solo a la compañía sino a sus grupos de interés. (Pinta & Vargas, 2019).

Como es sabido, las organizaciones son escenarios sociales, donde se generan diferentes conflictos entre los grupos de interés, y para su resolución requiere la identificación de las fuentes que los están generando. Una de las estrategias en la mitigación de estos es:

La aplicación de la responsabilidad social empresarial puede traer consigo una serie de ventajas o beneficios que contribuyen hacia la competitividad organizacional, ya que a medida que las organizaciones implementan la RSE, notan diferentes cambios que aportan positivamente a mejorar las condiciones internas y externas e incrementan su valor, mejoran su imagen y dan paso a nuevas estrategias para su reconocimiento en el mercado, por medio de la confianza y la lealtad hacia los clientes, los trabajadores y la sociedad en general. Por consiguiente, adoptar adecuadamente prácticas de RSE que contribuyan a la sostenibilidad, tanto de la empresa como de la sociedad, trae una serie de beneficios externos e internos generales para todas las organizaciones. (Parra &Forero 2016)

Así como la tecnología obliga a las organizaciones a generar una actualización constante en sus procesos para estar a la vanguardia de las necesidades del mercado, los seres humanos que integran las organizaciones, de manera implícita adoptan nuevos conocimientos, habilidades y comportamientos dentro de sus actividades laborales, que van marcando unas características propias que generan una identidad o cultura organizacional.

Porter y Kramer (2011) señalan que la empresa debe identificar las mejores prácticas de cada individuo, mirando como están cambiando dichas prácticas. Teniendo en cuenta que algunas empresas serán más proactivas y eficaces en la mitigación de los problemas sociales que la cadena de valor compartido puede crear.

el aporte de la gestión humana a la estrategia de la organización radica en garantizar no solo que ingrese el personal ideal para un cargo, sino también que el desempeño sea el

requerido y consecuentemente, propiciar una adaptación afectiva del individuo a la cultura organizacional. En palabras de la asistente de gestión humana, este aporte estratégico está determinado por las actitudes y visiones del gerente, tanto general como del área, ya que la filosofía principal de la empresa es la de ser humana y garantizar un acople adecuado de las personas a la cultura de la empresa. (García & Duque,2012).

En otras palabras, la cultura es creada por las personas que integran la organización y que está sujeta a las creencias, valores y comportamientos promovidos dentro de la organización, la cual puede ser promovida, transmitida e inculca desde el área de talento humano.

Una empresa no es responsable de manera absoluta, sino que esta ejerce su responsabilidad con relación a ciertos aspectos en un contexto dado frente a determinados grupos internos y externos. Su percepción y su práctica en materia de responsabilidad cambian con el transcurso del tiempo, es decir, una empresa puede aprender o no hacerlo. (Raufflet, 2010)

En esta perspectiva la cultura organización puede ser proyectada hacia la consecución de prácticas socialmente responsable, gestionados desde el área de talento humano, quien actualmente ha redefinido su función como área integrando diferentes procesos, dentro de este orden de ideas:

La RSE al ser una práctica voluntaria, constituye la oportunidad de empoderamiento del desarrollo de una región o de un país, siempre que exista una concientización de lo que debe ser la empresa en la sociedad. De allí la importancia de la cultura organizacional como diálogo entre el entorno y la organización, considerada ésta como una subcultura dentro de una cultura mayor; o se pretende entonces, utilizar la cultura corporativa con el propósito de insertar la RSE en su quehacer, se trata de afinar dentro de la organización un estado de conciencia del individuo generalizado en el entorno. (Diaz, 2013).

El trabajo en equipo y de manera sincrónica son herramientas fundamentales para fortalecer la cultura de la RSE en las organizaciones, teniendo en cuenta que todos los actores que intervienen en estas prácticas deben interiorizar y adherir los comportamientos de manera voluntaria, evitando las prácticas inadecuadas o mal concebidas.

Pero, comenzar a publicar informes y memorias de RSE no es todo lo que una empresa puede hacer para demostrar su compromiso con la sociedad, es necesario también que exista un dialogo constante, abierto y honesto con los grupos de interés (*stakeholders*) de la empresa. Cuando la empresa trabaja en equipo con todos los agentes involucrados, alcanza un nuevo nivel de competitividad logrando aumentar las probabilidades de realizar proyectos viables y exitosos. (Duque, Cardona & Rendón, 2013)

Visto de esta forma, es importante hacerle entender a los colaboradores, cual es la razón de ser de la organización y el significado del porque que se realizan las cosas de determinada manera, teniendo en cuenta que, las prácticas socialmente responsables son aplicadas de manera voluntaria por las organizaciones, las cuales a su vez pretenden que estas sean interiorizadas por sus colaboradores.

5.4 Estructura Organizacional

Todas las empresas legalmente constituidas cuentan con unas características a nivel administrativo, que marcan su forma de gestión y que determinan su estructura organizacional, por cuanto, aquí se esclarecen cuáles son los objetivos de la empresa con el propósito de identificar la funcionalidad de cada uno de los elementos que la conforman. Además, *“las empresas tienen relaciones con la sociedad que van más allá de las económicas reconociendo*

los grupos de interés tanto por dentro como por fuera de la empresa, aplicando la justicia como aspecto fundamental en la ejecución de los negocios”. (Duque, Cardona & Rendón, 2013)

Contar con una estructura organizacional definida, permite claridad en el esquema de interacción interno y externo, la estructura organizacional es *“la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización”* (Robbins,2005)

con lo anterior, se demuestra lo dinámica e importante que es realizar oportuna y adecuadamente un análisis organizacional, que permita definir su entorno y ajustar sus estrategias.

En este sentido, se comprende que es fundamental definir qué tipo de organización se quiere ser, esto es, repensar la misión empresarial a partir de lo cual se definirán las políticas de responsabilidad social. Además, debe establecer qué proceso se seguirá para la construcción social de su legitimidad, o sea, anticiparse en gestionar las cuestiones que surjan de la sociedad a raíz de su actuación empresarial sin descuidar los factores de eficiencia y eficacia (propios de la deontología empresarial), y cuestionarse sobre cómo se logrará esa rentabilidad social y su posición frente al posible costo social que ello implique. (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011)

Resulta claro que, la estructura organizacional ayuda a la delimitación de las funciones de las organizaciones, además les permite identificar sus intereses e integrar procesos transversales como la responsabilidad social empresarial, según (Jiménez & Pérez 2016).

Las empresas son una parte integral de la sociedad en la que operan. Sus acciones afectan a la sociedad en general y por lo tanto son consideradas responsables de su impacto en la sociedad en su conjunto. Las empresas deben servir de manera constructiva a las necesidades de la sociedad, a satisfacción de la sociedad.

Es de resaltar, en este sector de desarrollo económico para el país, es importante que, la Gerencia del Talento Humano se alinee con la perspectiva ética en función de lo económico y lo normativo. Permitiendo que el Comité de responsabilidad social *“se Asegure los recursos (humanos, materiales y financieros) para garantizar que el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable se establece, implanta y mantiene de forma eficaz alineado con la estrategia y objetivos de la organización”*. (SGE 21, 2017)

Es decir, su orientación debe ir más allá de intereses personales, para que exista un vínculo entre la adecuada ejecución y puesta en marcha de los proyectos, y la rentabilidad de la organización se necesita ética.

Capítulo 7 Marco conceptual

Para el presente proyecto de investigación, se hizo uso de los siguientes autores, a través de una aproximación conceptual a la responsabilidad social empresarial y la gestión del talento humano.

A continuación, se exaltan algunas aproximaciones conceptuales de responsabilidad social empresarial realizadas por diferentes autores:

Tabla 2. CONCEPTOS DE RSE

AUTOR	APORTE - RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
Parra & Forero, (2016)	RSE es un acto de carácter voluntario, donde las organizaciones por medio de sus actividades buscan beneficiar a la sociedad, satisfaciendo sus necesidades y promoviendo la colaboración con esta, para ayudar a mitigar los problemas sociales o ambientales que dificultan su progreso.
Santa L, (2016)	<p>la Responsabilidad Social ha sido un concepto que ha tenido una gran evolución, pero que hace referencia a la relación de la empresa con la sociedad el cual ha ido variando y enriqueciéndose a lo largo del tiempo, y en la actualidad no se ha llegado a un consenso definitivo en cuanto a su construcción y concreta definición.</p> <p>La RSE no puede concebirse sólo como filantropía, ni como la sola ciudadanía corporativa o asociarla solamente con el cumplimiento de la normativa legal, sino por su parte voluntarista encaminada a hacer más de lo que la ley exige.</p>
Porter & Kramer, (2006)	<p>la RSC reactiva –mitigar el daño resultante de las actividades de cadena de valor de una empresa– es esencialmente un desafío operativo. Debido a que hay una multitud de impactos de cadena de valor para cada empresa y para cada una de sus localizaciones, muchas empresas han adoptado un enfoque de lista de tareas para la RSC, usando conjuntos estandarizados de riesgos sociales y ambientales.</p>

AUTOR	APORTE - RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
Raufflet, Lozano, Barrera, & García (2012).	Al definir como objeto de la RSE la búsqueda de la sustentabilidad, se dio una convergencia entre dos conceptos que se encontraban separados. Por un lado, el desarrollo sustentable, vinculado con actores de índole pública o social, especialmente con grupos preocupados por el medio ambiente; por el otro, la RSE en el sector privado, que buscaba mejorar las relaciones con sus grupos de interés y reducir su impacto ambiental. Con dicha convergencia de intereses se abrió la puerta para que organismos internacionales, interesados en la promoción del desarrollo, incluyeran dentro de sus agendas a la RSE como un elemento clave para la consecución de este objetivo. De tal forma, la RSE deja de ser solo un medio para lograr el desarrollo sustentable, para pasar a ser también un promotor del desarrollo humano.
Calderón, Álvarez & Naranjo (2011)	Si bien el concepto de responsabilidad social empresarial no es nuevo, ha tenido cambios significativos en las últimas décadas y se ha llegado a constituir en una nueva forma de gestión y de hacer negocios que permea todas las esferas de la organización.

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, en este trabajo de investigación, la incorporación de conceptos como gestión del talento humano son indispensables para la comprensión del proyecto de investigación y sus alcances.

Tabla 3. CONCEPTOS DE GTH

AUTOR	APORTE – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
García & Duque (2012).	La gestión humana permite que la organización estructure diferentes estrategias y herramientas de comunicación y dirección tendientes a la adecuada orientación de los esfuerzos y funciones de los trabajadores hacia el logro de las metas organizacionales, sin olvidar los procesos de satisfacción de las necesidades propias de los individuos.
Calderón, Álvarez & Naranjo (2011)	El papel de gestión humana también cobra importancia pues deberá participar activamente en la construcción del sentido de la responsabilidad social en la organización. Esto implica participar activamente en la formulación y cumplimiento del código ético, la efectividad de las políticas de RSE y el involucramiento del empleado en el desarrollo de dichas políticas.

AUTOR	APORTE – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Llanos (2005)	“La puesta en marcha del proceso administrativo que busca la maximización de los recursos humanos dentro de las organizaciones incluyendo la adecuada dirección, ubicación, conservación y desarrollo del factor humano, así como la optimización de la interacción de la persona-organización, en beneficio de ambos, para la consecución de objetivos organizacionales”.
Santa & Fajardo	El objeto social de las empresas no solo se refleja en el impacto que genere, sino también la imagen corporativa que proyecta, su reputación y responsabilidad frente a sus stakeholders, para ser participe activo en el desarrollo sostenible de la sociedad a nivel local, nacional e internacional.

Fuente: Elaboración propia

Capítulo 8 Estrategia Metodológica

7.1 Tipo de investigación

Basadas en el estudio y análisis sobre la influencia que tiene la Gerencia del Talento Humano en las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en Colombia, específicamente en el corredor vial Vías para el Choco, se realizó una investigación de tipo mixto (cualitativo y cuantitativo).

7.2 Población y muestra (cuantitativo) o unidad de análisis y unidad de trabajo (cualitativo)

La población de estudio es finita, por lo tanto, se tomó una parte de los colaboradores (31 personas), que ejecutan actividades en campo, con el fin de dar cumplimiento con el objetivo de: “Reconocer las características en la estructura organizacional de las empresas que aplican la Responsabilidad Social Empresarial alineada con área de Talento Humano”. Se aplicó una encuesta de tipo cuantitativa, la cual es por conveniencia, no probabilística que constó de doce (12) preguntas de selección múltiple y solo una con justificación de respuesta. Posteriormente, se seleccionaron diez (10) profesionales misionales por conveniencia, encargados desde la Gerencia de Talento Humano de realizar actividades de Responsabilidad Social Empresarial, y se realizó una entrevista semiestructurada de tipo cualitativa que comprendió cinco (5) preguntas abiertas, con el propósito de concluir el objetivo de: “Evidenciar el desarrollo de las prácticas de RSE, orientadas desde la Gerencia de Talento Humano, a través de los profesionales de las diferentes áreas misionales del del proyecto Corredor Vial Transversal del Pacífico – Vías para el Chocó”. que comprende dos (2) departamentos de Colombia, donde se identificaron tres (3) tipos de etnias y/o de población. A ellos, se les aplicó una entrevista para complementar la información dada por los profesionales misionales, que constó de dos (2) preguntas: mestizos (14), indígenas (11) y afrodescendientes (9) para analizar de diferentes ángulos la afectación del proyecto, para un total de setenta y cinco (75) personas en la aplicación de los instrumentos descritos.

7.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información

En la actualidad, las prácticas de RSE constantemente son adoptadas por las organizaciones, y más por aquellas que generan un impacto directo en las dimensiones: Social, Ambiental y Económico. Por lo tanto, en la investigación del presente trabajo, de tipo

cuantitativa y cualitativa, se utilizaron los siguientes instrumentos y técnicas para la recolección de la información:

Análisis de contenido.

Encuesta (Cuantitativa).

Entrevista (Cualitativa).

Pruebas estadísticas

La información generada por la aplicación de cada instrumento se sistematizó e interpretó de manera cuantitativa conforme los objetivos de investigación.

7.4 Etapas del proceso investigativo

A continuación, se hace una presentación general de las principales técnicas de instrumentos de recolección de información.

Fase I: fundamentación teórica

Como desarrollo del proceso investigativo, se realizaron lecturas y repaso previos a la aplicación de los instrumentos, de conceptos basados en lo que han escrito los diferentes autores de la materia de los tópicos que se señalan en el marco teórico. Así mismo, se procedió a analizar y procesar la interpretación con resumen y conclusiones del presente proyecto de investigación.

Fase II: diseño y validación de instrumentos

Conforme a la teoría y las categorías de análisis de la construcción de los instrumentos de la recolección de los datos, es la siguientes:

- Estrategia Organizacional alineada a las prácticas de RSE de los Consorcios que ejecutan actividades en el corredor Vial Vías para el Choco entre el año 2020 y 2021
- Se realizó una encuesta física aleatoriamente a los colaboradores que se encontraban en obra.
- Se Identificó la cultura Organizacional que crea el área de Gerencia de Talento Humano frente a las prácticas de RSE en los grupos de interés.
- Se dio cumplimiento con el objetivo de *“Identificar las características que poseen aquellos Consorcios que alinean los procesos de Talento Humano la RSE”*.

Fase III: Recolección de información

Se procedió a recolectar la información de manera física, donde se visitó la obra, se realizó aplicación de entrevista a profesionales misionales involucrados en el proyecto, en relación con el área de Talento Humano. Finalmente, se visitó la comunidad, para analizar la perspectiva de ellos por la intervención del proyecto. Para ello, participaron (75) personas en total.

Fase IV: sistematización y análisis de información

El proceso de resultado del estudio se efectuó con el análisis de la información de la encuesta y entrevista.

Fase V: construcción del informe final y socialización de resultados

Ya con los datos recolectados y las diferentes lecturas realizadas, se procedió a construir un informe final donde se realizó un análisis que generó una discusión de los resultados de la información con relación a dar respuesta a *“Determinar las características de los Consorcios del*

proyecto Corredor Vial Transversal del Pacifico – Vías para el Chocó que alinean la RSE a las prácticas de Talento Humano”.

7.5 Propuesta de instrumentos diseñador para la recolección de la información.

Con el fin de dar cumplimiento con el objetivo general de este proyecto de investigación, se utilizó como instrumentos de recolección de información cuantitativo y cualitativo, a través de una encuesta y entrevista estructurada descriptiva.

- Instrumento encuesta (anexo)
- Instrumento entrevista (anexo).

Capítulo 9 Análisis De La Muestra Seleccionada

El proyecto Corredor Vial Transversal del Pacifico – Vías para el Chocó es de orden Nacional, donde los consorcios que allí ejecutan actividades de infraestructura vial, están obligadas a dar cumplimiento a los parámetros especificados por el cliente, en este caso específico es el Instituto Nacional de Vías INVIAS. El cual, aproximadamente en los últimos trece (13) años, ha abierto licitaciones de carácter públicas, para cumplir con el objetivo de conectividad del occidente del país.

La muestra seleccionada está compuesta por 75 personas pertenecientes a la parte administrativa, operativa de consorcios, contratistas y comunidad que integran El Corredor Vial Transversal Del Pacifico – Vías Para El Choco, se efectuó la implementación de instrumentos como encuestas y entrevistas con la finalidad de “Determinar las características de los Consorcios que alinean la RSE a las prácticas de Talento Humano”.

Las encuestas y entrevistas, son instrumentos de tipo cuantitativo no probabilístico y cualitativo, que tiene como objetivo identificar la percepción sobre el desarrollo de las prácticas de RSE en las empresas del Corredor Vial Transversal Del Pacifico – Vías Para El Choco. Una vez realizadas las encuestas y las entrevistas a los colaboradores y comunidad, se procedió al análisis estadístico de los datos obtenidos para cada una de las preguntas, a la estructuración de la información obtenida, y a la redacción del presente Informe de resultados.

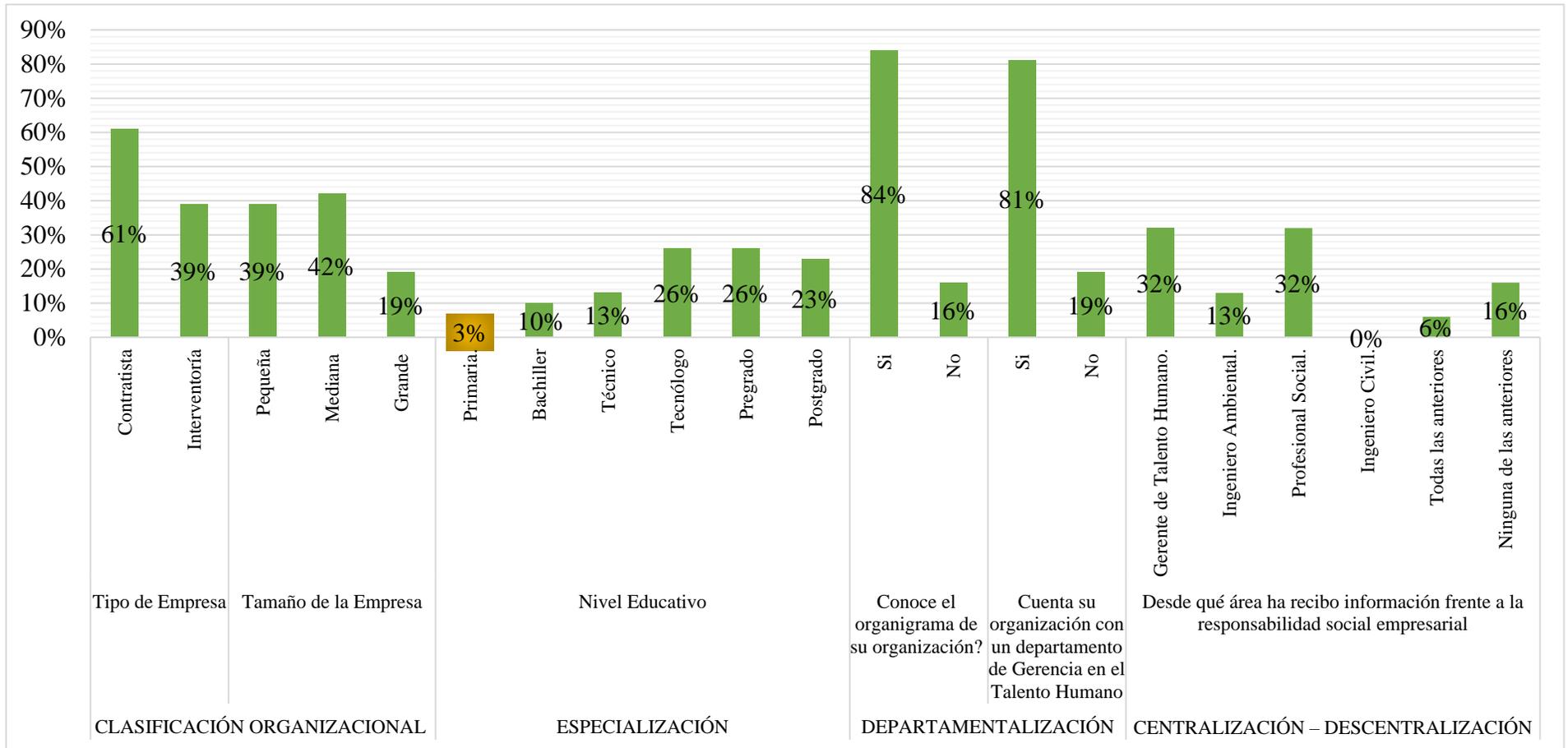
A través de esta técnica de investigación se han alcanzado los siguientes objetivos:

- Aproximar a la realidad de las prácticas de RSE en los consorcios participantes del Proyecto Corredor Vial Transversal Del Pacifico – Vías Para El Choco, gracias a la recogida de información acerca de indicadores relacionados con estos aspectos.
- Aportar datos estadísticos sobre la percepción de los trabajadores acerca de la RSE dentro de la organización.
- Identificar componentes de RSE en los Consorcios participantes de este proyecto vial.

Es importante tener en cuenta que las encuestas cuantitativas, se realizaron bajo una muestra aleatoria de treinta y un (31) colaboradores, los cuales realizan actividades de campo y que pertenecen a la parte operativa del proyecto.

Dicho esto, con la encuesta de tipo cuantitativo, aplicada a los colaboradores de los diferentes Consorcios, en modalidad de trabajo de campo, se midieron los indicadores descritos en la tabla 4.

Gráfica 2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Gráfica 3 CULTURA ORGANIZACIONAL

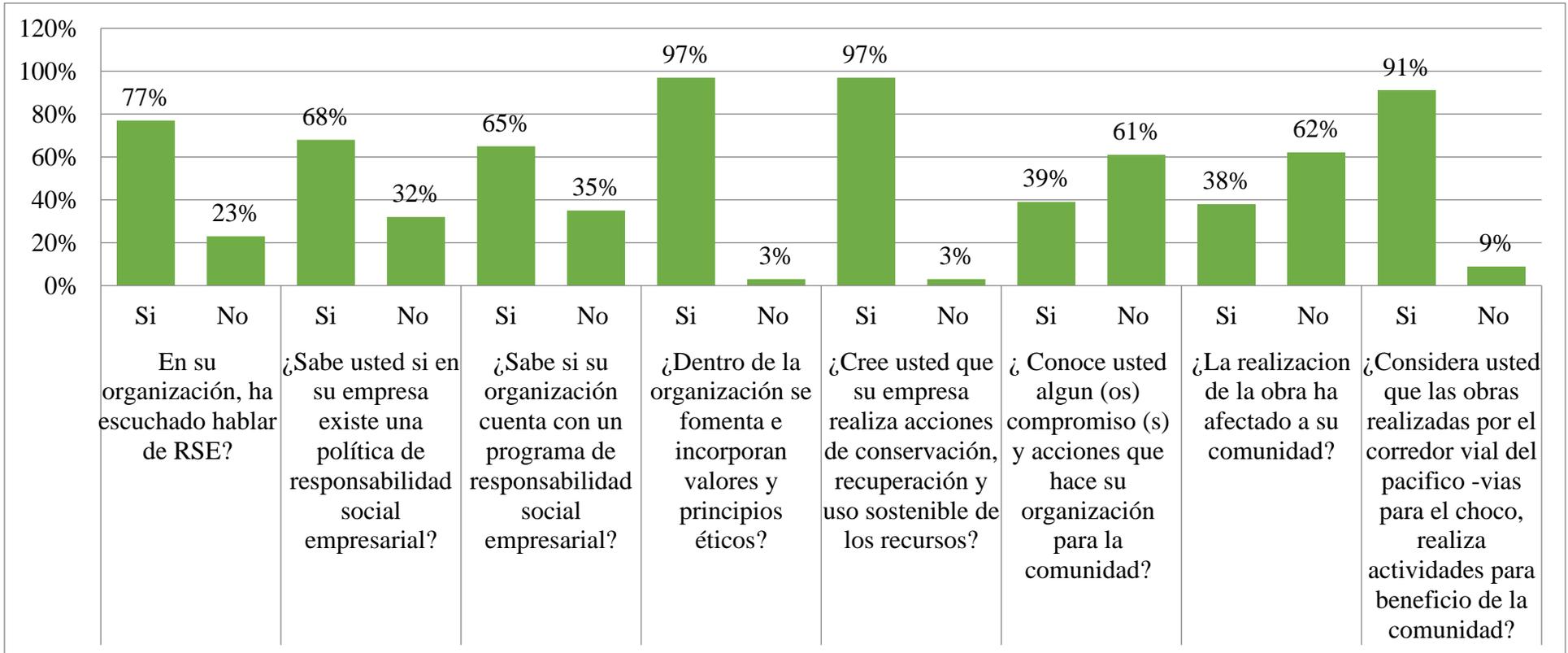


Tabla 4. INDICADORES

INDICADOR	PREGUNTAS
Clasificación organizacional	1-3
Especialización	2
Departmentalización	4-5
Centralización – descentralización	7
Cultura	6,8,9,10,11 y 12

Fuente: Elaboración propia

Análisis Gráfica 1.

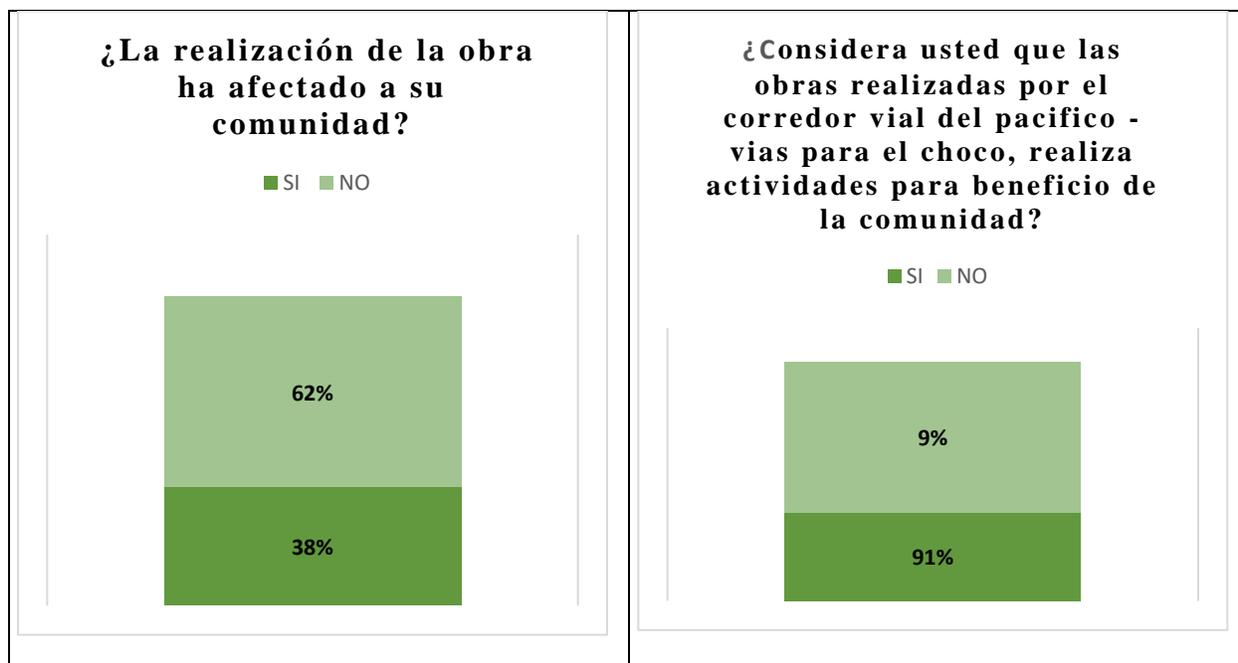
A partir de la gráfica 1, se puede observar que el proyecto vial - vías para el Chocó, está constituido, según la clasificación organizacional, por consorcios medianos y pequeños pertenecientes a contratistas y pequeños a interventoría, siendo los primeros quienes realizan las actividades de ejecución de obra y los segundos quienes supervisan la ejecución de las laborales. Esta encuesta fue aplicada a personas que ejecutan actividades en campo, donde se identificó un nivel educativo técnico y tecnólogo, con una alta prevalencia en estos escalafones de formación. Asimismo, a nivel organizacional se identificó claridad frente a la estructura organizacional y la existencia del área de talento humano por parte de los colaboradores que integran el proyecto, en cuando al indicador de centralización – descentralización, se determinó que los colaboradores identifican difusión y gestión de prácticas de Responsabilidad social empresarial, desde las áreas de Talento Humano y Profesional social.

Análisis Gráfica 2.

En consecuencia, la gráfica 2, muestra que dentro de la organización se han venido implementando estrategias para la integración de la responsabilidad social empresarial como un

elemento propio de su cultura, teniendo en cuenta que un alto porcentaje de sus colaboradores de campo reconocen e identifican la existencia de la política del programa RSE, de igual manera manifiestan que las acciones organizacionales están enmarcadas bajo valores y principios que apuntan a la conservación, recuperación y uso sostenible de los recursos, elemento que es clave dentro de las estrategias corporativas en el sector construcción y denotan el buen trabajo que realizan sus profesionales misionales frente a la difusión de información y aplicación de estrategias de RSE.

Gráfica 4 ENTREVISTA COMUNIDAD



Fuente: Elaboración propia

Análisis Gráfica 3.

Es importante tener en cuenta que, esta investigación apunta además, a identificar el impacto de la RSE en el contexto comunitario dentro del cual se desarrolla el proyecto, por

cuanto en la cultura indígena, afrodescendiente y mestiza que habita en la zona de influencia del proyecto, en la cual se ha generado un impacto positivo de manera organizacional, puesto que tan solo un 38% de la población se ha visto afectada por la ejecución de las obras y un 91 % considera se ha visto beneficiada por la ejecución del proyecto y las actividades complementarias que buscan contribuir adicionalmente al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de zonas aledañas y disminución del impacto negativo de las obras.

Tabla 5. RESULTADOS ENTREVISTA PROFESIONALES MISIONALES.

RESULTADOS ENTREVISTA CUALITATIVA					
ÁREA	No	ANÁLISIS PREGUNTA 2	ANÁLISIS PREGUNTA 3	ANÁLISIS PREGUNTA 4	ANÁLISIS PREGUNTA 5
NOTA: Las diez (10) personas entrevistadas respondieron SI a la primera (1) pregunta.					
ECONOMICA (TECNICA)	1	Garantizar que la destinación de recursos del proyecto para las actividades socioambientales se conserve y ejecuten sin que sean trasladados para invertirse en actividades de obra.	Entre la Dirección de obra y los diferentes Residentes de obra que articulan sus acciones tendientes a facilitar la implementación de las actividades de beneficio que estén programadas, sin interrumpir las actividades de ejecución de obra.	Para compensar el impacto físico, social y ambiental, generado por el proyecto en su área de influencia y dando cumplimiento a la normatividad.	Sentido de pertenencia y compromiso con el funcionamiento y durabilidad del proyecto en beneficio de los grupos de interés, Innovación, Transformación del entorno, desarrollo vial y conciencia del desarrollo del territorio.

RESULTADOS ENTREVISTA CUALITATIVA					
ÁREA	No	ANÁLISIS PREGUNTA 2	ANÁLISIS PREGUNTA 3	ANÁLISIS PREGUNTA 4	ANÁLISIS PREGUNTA 5
SOCIAL	2	Reconocimiento de los impactos en la comunidad - Educación en materia de seguridad Vial - Diseño, acompañamiento y ejecución de proyectos sociales.	Equipo técnico - Residente Social - Residente Ambiental - Profesional HSEQ y profesional predial	Enmarcado en la normatividad del Invias - Normatividad Legal y Jurídica	Satisfactorio desarrollo de la obra, sin generar procesos conflictivos que desencadenen en procesos Jurídicos.
AMBIENTAL	3	Compensaciones forestales - Recuperación de las fuentes hídricas y Capacitación a la comunidad			Adquirir conocimientos - Aumento de apoyo a las comunidades - Crecimiento empresarial - Reducción de los impactos negativos que se generan en la construcción del proyecto
HSEQ	4	Capacitaciones - Campañas preventivas hacia la comunidad y colaboradores internos y externos - Contratación Inclusiva	Adicionalmente a los ya mencionados, Dirección de Talento Humano - Líderes comunitarios - Ejercito	Procesos SGI, ética, políticas internas de la organización - Practicas de Talento Humano - Satisfacción y bienestar a los colaboradores	Contribuir con el bienestar de las comunidades aledañas al proyecto - Satisfacción de los grupos de interés- Compromiso laboral

Fuente: Elaboración propia

A partir del cuadro anterior, se puede inferir que todos los profesionales misionales participantes de la entrevista, tienen conocimiento acerca de responsabilidad social empresarial y de las diferentes prácticas que hacen parte de los comportamientos socialmente responsables asociados a su área o departamento, teniendo en cuenta aspectos: económicos, sociales, ambientales, de seguridad y salud en el trabajo, algunas de las prácticas que más sobresalen son:

Desde el contexto técnico, se evidencia una articulación con las diferentes áreas, con el propósito de garantizar que sus clientes internos y externos logren y apliquen adecuadamente la destinación de recursos del proyecto para las actividades socioambientales. Por su parte, desde el área social y ambiental apuntan al reconocimiento de los impactos en la comunidad, en cuanto a seguridad Vial, diseño, acompañamiento y ejecución de proyectos sociales, la compensación Forestal, la recuperación de las fuentes hídricas y Capacitación a la comunidad, campañas preventivas hacia la comunidad y colaboradores internos y externos - Contratación Inclusiva.

Es importante tener en cuenta que, la RSE, la desarrollan de manera interdisciplinar con los colaboradores y entes externos, donde los diferentes líderes de área conocen y ejecutan las actividades de RSE de manera coordinada con los demás directores de área, apuntando a generar un mayor impacto del programa. El área técnica, por ejemplo; está asociada a dependencias y cargos como la dirección de obra y los diferentes Residentes, quienes apuntan a facilitar la implementación de las actividades de beneficio que estén programadas, sin interrumpir las actividades de ejecución de obra.

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro de los cargos y profesionales que forjan día a día la responsabilidad social empresarial en este proyecto, se identificó residente social, residente ambiental, profesional HSEQ, profesional predial, dirección de Talento Humano, líderes

comunitarios y ejercito, quienes de alguna manera están sujetos a las directrices planteada por el INVIAS en los lineamientos contenidos en las especificaciones.

Seguidamente, el análisis ha llevado a concluir que, la implementación de la RSE en el proyecto vías para el pacífico, está fuertemente influenciado en primera medida por la generación de un cumplimiento normativo interpuesto por el INVIAS, la normatividad Jurídica vigente, quien los obliga a compensar el impacto físico, social y ambiental, generado por el proyecto en su área de influencia y el cumplimiento de procesos organizacionales como el SGI, ética, políticas internas de la organización, prácticas de Talento Humano, y bienestar a los colaboradores.

Por último, la RSE en este proyecto vial, es aplicada con el propósito de generar a nivel externo una reducción de los impactos negativos, que se pueden generar con la construcción del proyecto, contribuir con el bienestar de las comunidades aledañas, satisfacción de los grupos de interés, la transformación del entorno, a nivel interno se orienta hacia la generación de sentido de pertenencia y compromiso, con el funcionamiento y durabilidad del proyecto en beneficio de los grupos de interés, crecimiento empresarial y compromiso laboral entre algunas otras variantes.

Capítulo 10 Discusión

En el desarrollo de esta investigación, se comprendió que, las organizaciones donde se aplicó el instrumento de recolección de la información entre los meses de marzo y abril del año 2021, las empresas ejecutoras conocidas como contratistas de obra, están obligadas a dar

cumplimiento a la Normatividad de Practicas Socialmente Responsables, las cuales permiten minimizar el impacto que genera el trazo del proyecto.

La Responsabilidad Social Empresarial debe ir orientada coherentemente con los principios de la empresa y con el cumplimiento integral de la visión que se ha establecido tanto a nivel interno como a nivel externo; considerando las expectativas de las partes interesadas (*stakeholders*), demostrando el respeto por los valores éticos, por la gente, por las comunidades, por el medio ambiente, y contribuyendo, de esta manera, con la construcción del bien común. (Aguilera & Puerto, 2012)

A partir del análisis realizado a las encuestas aplicadas, se logró identificar que el proyecto Transversal Central Del Pacifico–Vías Para El Choco, está en mayor medida integrado por empresas constituidas bajo una clasificación organizacional dada por su estructura en Consorcios Temporales, con relaciones laborales en modalidad de contratistas ejecutoras de obra que cuentan con su respectiva Interventoría cuyo objetivo es garantizar el cumplimiento de los parámetros especificados por el INVIAS, *“las empresas tienen relaciones con la sociedad que van más allá de las económicas reconociendo los grupos de interés tanto por dentro como por fuera de la empresa, aplicando la justicia como aspecto fundamental en la ejecución de los negocios”*. (Duque, Cardona & Rendón, 2013)

Así mismo, se logró identificar que el personal que labora dentro de proyecto en área de campo, un alto porcentaje cuenta con un nivel de formación académica predominante entre tecnológico y pregrado ponderando un 52% de la población participante de la encuesta, dando importancia a *“la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que*

involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización” (Robbins,2005)

De igual manera, se identificó una estructura organizacional y clara departamentalización de Talento Humano.

La gestión humana permite que la organización estructure diferentes estrategias y herramientas de comunicación y dirección tendientes a la adecuada orientación de los esfuerzos y funciones de los trabajadores hacia el logro de las metas organizacionales, sin olvidar los procesos de satisfacción de las necesidades propias de los individuos. (García & Duque,2012).

Por último, el indicador de cultura, el cual permitió conocer una percepción más amplia de los colaboradores frente a prácticas socialmente responsables ejecutadas por los consorcios, partiendo de la afirmación, que al interior del proyecto ha escuchado hablar sobre RSE, lo que conlleva a la imagen empresarial por parte de los colaboradores este orientada en un hacia el fomento e incorporación de valores y principios éticos, hacia la generación de acciones de conservación, recuperación y uso sostenible de los recursos. Finalmente, los colaboradores reconocen algunos de los compromisos y acciones que realiza la organización para la comunidad. Permitiendo que *“se Asegure los recursos (humanos, materiales y financieros) para garantizar que el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable se establece, implanta y mantiene de forma eficaz alineado con la estrategia y objetivos de la organización”*. (SGE 21, 2017)

Con la herramienta de entrevista aplicada a los diez (10) profesionales pertenecientes al proyecto se identifica que las respuestas dadas por los colaboradores, están ligadas directamente

a prácticas de la Gerencia de Talento Humano de los Consorcios Contratistas, puesto que allí se inician los procedimientos que abren paso al cumplimiento del programa RSE, los Consorcios que cuentan con dependencias de talento humano estructuras, procesos y procedimientos establecidos desde la preselección y selección de personal, con el objetivo de garantizar que se contrate personal idóneo para el cumplimiento de las competencias propias del cargo y de programas fundamentales que involucran los diferentes grupos de interés.

El aporte de la gestión humana a la estrategia de la organización radica en garantizar no solo que ingrese el personal ideal para un cargo, sino también que el desempeño sea el requerido y consecuentemente, propiciar una adaptación afectiva del individuo a la cultura organizacional. En palabras de la asistente de gestión humana, este aporte estratégico está determinado por las actitudes y visiones del gerente, tanto general como del área, ya que la filosofía principal de la empresa es la de ser humana y garantizar un acople adecuado de las personas a la cultura de la empresa. (García & Duque,2012).

Cada profesional misional seleccionado, asume el compromiso y es guiado hacia la adherencia de una cultura socialmente responsable desde las diferentes dimensiones: Económica (área técnica), Ambiental (Residente ambiental) y Social (Residente Social), que, a su vez, cuenta con demás profesionales de apoyo como predial, profesional en Salud y Seguridad en el Trabajo entre otros, para desarrollar sus funciones y dar estricto cumplimiento a las exigencias del cliente. Porter y Kramer (2011) señalan que la empresa debe identificar las mejores prácticas de cada individuo, mirando como están cambian dichas prácticas. Teniendo en cuenta que algunas empresas serán más proactivas y eficaces en la mitigación de los problemas sociales que la cadena de valor compartido puede crear.

Por otra parte, *“RSE es un acto de carácter voluntario, donde las organizaciones por medio de sus actividades buscan beneficiar a la sociedad, satisfaciendo sus necesidades y promoviendo la colaboración con esta, para ayudar a mitigar los problemas sociales o ambientales que dificultan su progreso”*. (Parra & Forero, 2016).

la encuesta aplicada a aquellas personas que viven en el área de influencia del proyecto, arrojó información frente al nivel de afectación por la ejecución de las obras en su territorio, el cual tiene una diferencia cultural triétnica conformada por mestizos, afrodescendientes e indígenas, que consideran que la realización de las obras del proyecto los afecta, generando un impacto negativo en cada uno de ellos mientras se está ejecutando el proyecto, sobresaliendo el impacto negativo referido por la comunidad indígena quien maneja el más alto porcentaje. *“el compromiso que asumen las empresas hacia la sociedad en beneficio del desarrollo sostenible, es decir, es el equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar social”*. (Aguilera & Puerto, 2012).

El 44% de la comunidad, identifica un nivel de afectación sobre la realización de este proyecto, asociado a factores como: la pérdida de cultivos, por compra de terrenos para la ampliación de la vida, retrasos en el desplazamiento de los productos a vender, por cierres y mantenimientos de vías, trazo de la vía en construcción cerca a los resguardos indígenas, aumento en los niveles de velocidad en los vehículos y una deficiente señalización lo que pone en riesgo la vida de los transeúntes frecuentes de la zona. Sin embargo, el 56% identifica un beneficio con la ejecución del proyecto, asociado a la generación de empleo y el mejoramiento de la maya vial en vías alternas.

“las empresas se enfrentan permanentemente a fracasos, pérdidas, disoluciones o escándalos por malas prácticas, se ve la necesidad de recurrir a la adopción de buenas prácticas que le genere valor no solo a la compañía sino a sus grupos de interés”. (Pinta & Vargas, 2019)

En ese mismo contexto, la población afrocolombiana, la comunidad indígena y la comunidad mestiza, reconocen que, el proyecto realiza actividades para beneficio de la comunidad, destacando la construcción de espacios deportivos, la adecuación y mantenimiento de puentes y vías de acceso, formación y control de manejo de residuos además de permitirles potencializar la actividad turística de la región. Dando como resultado que el 91% de la población en general admita la obtención de un beneficio conectado a la ejecución del proyecto.

El trabajo en equipo y de manera sincrónica son herramientas fundamental para fortalecer la cultura de la RSE en las organizaciones, teniendo en cuenta que todos los actores que intervienen en estas prácticas deben interiorizar y adherir los comportamientos de manera voluntaria, evitando las prácticas inadecuadas o mal concebidas como dedicarse específicamente a publicar informes y memorias de RSE, es necesario también que exista un dialogo constante, abierto y honesto con los grupos de interés (*stakeholders*) de la empresa. Cuando la empresa trabaja en equipo con todos los agentes involucrados, alcanza un nuevo nivel de competitividad logrando aumentar las probabilidades de realizar proyectos viables y exitosos. (Duque, Cardona & Rendón, 2013)

En general, cada Consorcio Perteneciente Al Corredor Vial, da cumplimiento a las directrices planteada por el INVIAS, en el sentido de incluir dentro de su equipo, profesionales del área Técnica, Ambiental y Social, tanto para el Contratista ejecutor de la obra como en la

Interventoría respectiva, con el propósito de implementar en conjunto y cumplir con eficiencia y eficacia, los lineamientos contenidos en las especificaciones técnicas, manuales y normatividad adoptadas por la entidad, así como la guía socioambiental emitida por el Instituto y reglamentada mediante la Resolución 7310 del 2015.

En consecuencia, las diferentes actividades que involucran los profesionales misionales a este departamento, tienen relación directa con los stakeholders internos (colaboradores) y externos (comunidad). A continuación, se enumeran algunas prácticas de obligatorio cumplimiento por la normatividad mencionada, identificadas en la Cultura de los consorcios que generan impacto en el bien común de los involucrados:

1. Empleabilidad: Dando cumplimiento al Plan Bandera del Gobierno “Concluir y concluir para la reactivación de las regiones” se vinculan personas que cumplan con las siguientes condiciones:

- Primer Empleo
- Mujeres jefas de Familia
- Mujeres víctimas de Violencia
- Discapacitados
- Mano de obra de la región.

En relación con la comunidad

2. Apoyo a proyectos productivos
3. Mejoramiento de escuelas
4. Mejoramiento de Infraestructura y/o equipamientos comunitarios (Cancha deportiva en la comunidad Indígena Emberá Chamí y centro de Salud)

5. Entrega de elementos de protección personal a personal médico del hospital en Pandemia.
6. Pedagogía educativa con las comunidades
7. Fortalecimiento de juntas de acción comunal.
8. Talleres sobre seguridad Vial
9. Desarrollo al programa de Adaptación de la Guía Ambiental – PAGA
10. Uso de energías renovables en concordancia con la ley 1715 de 2014 para alimentar la red eléctrica del proyecto
11. Posibilidad de hacer uso de materiales alternativos, amigables con el medio ambiente.
12. Reciclaje de materiales de obra obtenidos del mismo proyecto.
13. Prestación de atención a los grupos de población que por sus condiciones socioeconómicas, de salud y ubicación geográfica se ven afectados por el trazo del proyecto.
14. En la afectación de los predios los Consorcios cuentan con un profesional Predial

Capítulo 11 Limitaciones

En el desarrollo practico del presente proyecto de investigación, se encontró como principal limitante, el acceso directo a los Gerentes de Talento Humano de los Consorcios tanto en los Contratistas de obra como de las Interventorías, puesto que, en el lugar de ejecución del proyecto vial, Vías para el Choco, se encuentran los profesionales misionales de los diferentes Consorcios, coordinados con el departamento de Talento Humano, pero el Gerente como tal, se encuentra en la oficina principal, que por lo general está ubicada en una ciudad principal.

Como segunda limitante, se encontró en la zona donde se desarrolla la obra, por su variedad cultural, el acceso a comunidades indígenas para la aplicación del instrumento de investigación, hay que solicitar permiso a el Gobernador del resguardo. Adicionalmente, su comunidad esta retirada a la vía principal y el idioma es diferente. Por tal razón, solo se pudo acceder a un (1) resguardo indígena de los tres (3) que se encuentran en el corredor.

Por último, y no menos importante, la estructura de constitución de los Consorcios Temporales, que al finalizar el contrato de Contratista e Interventoría “desaparecen” no se pudo aplicar instrumento de investigación de los ejecutores anteriores.

Capítulo 12 Investigaciones Futuras

11.1 A nivel local:

Orientar la investigación del presente proyecto, a grupos de interés externos, que no denoten una segregación cultural, sino también, elementos integradores de una comunidad como medios de vida relevantes a nivel educativo, salud y vivienda en el área de influencia Vías para el Choco. Con un enfoque del cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible posteriormente a la finalización de la construcción de la vía de primer orden que comunica el centro del país, con el occidente Chocoano.

11.2 A nivel regional:

Amplificar el estudio a otros Consorcios Viales del departamento de Risaralda y Choco, con el fin de definir políticas públicas, para estimular la vinculación y adopción de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dentro de su cultura organizacional. Es decir, ir más allá del cumplimiento de la normatividad que los rige.

Capítulo 13 Implicaciones prácticas

Las implicaciones del presente trabajo investigativo realizado en el Corredor Vial Transversal del Pacífico – Vías para el Chocó, están orientadas hacia la continuidad del consorcio actual, quien muestra consolidación, estabilidad y cumplimiento en cuanto a los pliegos o plan maestro de ejecución de las obras (tiempo, costo, calidad, responsabilidad social y cumplimiento normativo), lo cual representa un alto grado de confianza para la adjudicación de futuras obras de infraestructura vial (reconstrucción, mantenimiento, concesión u obras nuevas).

Es altamente destacable en este consorcio el manejo eficaz y profesional que se le ha dado al componente triétnico que se vive en esta región, el cual se ha visto directamente comprometido con la ejecución de esta obra, lo que ha incentivado al consorcio a crear e implementar estrategias claras, viables y ejecutables que contribuyen en un alto porcentaje a la mitigación del impacto o nivel de afectación de los pobladores y el medio ambiente, aportando al fortalecimiento de la gestión social, educativa (escuelas), de salud (centros médicos), recreativo (escenarios deportivos), cultura turística, empleo y reposición de la capa vegetal afectada.

Se sugiere, continuar generando nuevas estrategias a partir de las necesidades o inconformismos hallados en la investigación y referidos en el análisis de los resultados, con el propósito de tener una mejor imagen corporativa y mayor aceptación frente a la realización de la obra en esta zona. Asimismo, se recomienda implementar una evaluación de campo de manera semestral que permita identificar las dinámicas sociales enmarcadas en necesidades imperiosas y que se puedan gestionar desde las diferentes áreas que componen la Responsabilidad social empresarial.

Capítulo 14 Conclusiones

Se comprobó mediante la información recolectada, que la cultura organizacional está ligada directamente a prácticas de la Gerencia de Talento Humano, donde los Contratistas de obra, alinean sus estrategias en función con la cultura triétnica, siendo relevante el mejoramiento de la calidad de vida de los grupos de interés; con relación directa e indirecta en el desarrollo humano integral: vivienda digna, progreso educativo, ampliación y mejoramiento de cobertura en servicios de salud. En el mismo orden, se identificó un actuar ético de los profesionales misionales vinculados por los consorcios participantes en esta investigación, teniendo en cuenta los efectos de desarrollo en el territorio, fomentando el respeto por la biodiversidad y la diversidad cultural.

Asimismo, se resalta que, estas prácticas empiezan a generar un comportamiento de hábito en el Talento Humano, donde parte de una expectativa a partir de la necesidad creada, que a su vez genera una repetición para dar cumplimiento a la normatividad vigente, en la que se cumple con la autorrealización de los stakeholders como principio axial de la cultura. Sin embargo, no se garantiza la continuidad de esta cultura, a partir de la disolución de los consorcios, puesto que, en este caso específico, se realizan prácticas socialmente responsables como desarrollo regional y país, cumpliendo exigencias gubernamentales en esta zona que ha sido tocada por la violencia; comprometiendo también, la construcción de una sociedad más humana, el desarrollo socio-cultural, que ha llevado a una transformación en las comunidades involucradas en el proyecto, en el marco del respeto por sus diferentes costumbres, creencias y políticas.

De otra parte, evaluada la aplicabilidad de lo planteado a la pirámide de Carroll, 1991 en este corredor vial, se concluye que, en consecuencia, con la base piramidal, la dimensión económica soporta la ejecución de prácticas de RSE impuestas como obligaciones normativas a los consorcios, mediante la destinación de recursos monetarios destinados desde la fase de prefactibilidad, para la mitigación, compensación y reparación de los impactos en el desarrollo de la construcción del producto. De esta manera, la gerencia del talento humano tiene una perspectiva que encierra lo económico y lo normativo para fortalecer los tres (3) factores principales de RSE y robustecer la ética organizacional

Capítulo 15 Bibliografía

- Aguilera Castro, Adriana y Puerto Becerra, Doria Patricia. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento y Gestión*, (32), 1-26. Obtenido el 5 de noviembre de 2020 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100002&lng=en&tlng=en.
- Alvarado Herrera, Alejandro, & Schlesinger Díaz, María Waleska. (2008). Dimensionalidad De La Responsabilidad Social Empresarial Percibida Y Sus Efectos Sobre La Imagen Y La Reputación: Una Aproximación Desde El Modelo De Carroll. *estudios gerenciales*, 24(108), 37-59. retrieved february 11, 2021. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232008000300002&lng=en&tlng=es.

- Antelo-González, Yaima Yiri, & Alfonso-Robaina, Daniel. (2015). Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial basado en un modelo de Lógica Difusa Compensatoria. *Ingeniería Industrial*, 36(1), 58-69. Recuperado en 02 de noviembre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362015000100007&lng=es&tlng=es.
- Calcetero Gutiérrez, J.R., Fuentes Cotes, M.M. & Guerrero, W.O. (2018). Una revisión a la dimensión ambiental y al desarrollo de capacidades humanas. *Tabula Rasa*, (28), 385-407. Disponible en: <https://doi.org/10.25058/20112742.n28.17>
- Calderón, G. Álvarez, C. Naranjo, J. (2011). Papel de la gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 163-188
- Camacho Parra, N. d., & Soaza Forero, D. L. (2016). Los beneficios que genera ser una empresa socialmente responsable en Colombia. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1634
- Camacho Solís, Julio Ismael. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista latinoamericana de derecho social*, (20), 3-29. Recuperado en 05 de noviembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003&lng=es&tlng=es.
- Carroll A. (1991), “La pirámide de la responsabilidad Social Empresarial: hacia la gestión moral de las partes interesadas de la organización”.

- Carroll, Archie & Shabana, Kareem. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*. 12. 10.1111/j.1468-2370.2009.00275_2
- Chumaceiro, A. C., de Velazco, J. H., & González, J. V. (2015). Reflexiones sobre los modelos de políticas públicas de responsabilidad social empresarial en Europa. *Oikos: Revista de la Escuela de Administración y Economía*, 19(39), 77-91.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.
- Díaz Ortiz, Nancy Piedad (2013). Responsabilidad social empresarial como expresión de avance del conocimiento del hombre desde la cultura organizacional. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, IX(16),121-131.[fecha de Consulta 5 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1900-5016. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4096/409633954009>
- Documentación de la ONU. Objetivos de Desarrollo del Milenio 2000 – 2015 Disponible en. <https://research.un.org/es/docs/dev/2000-2015#:~:text=Introducci%C3%B3n%2C%202000%2D2015&text=Erradicar%20la%20pobreza%20extrema%20y,ni%C3%B1os%20menores%20de%205%20a%C3%B1os>
- Forética, 2017. Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable. SGE 21 Liderazgo Responsable. Disponible en. https://www.foretica.org/norma_SGE_21.pdf

- García, M. & Duque, J. L. (2012). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre Empresa*, 9(1), 13-37.
- Hernández, A. C., & de Velazco, J. H. (2016). Países generadores de políticas públicas para el fomento de la cultura empresarial dirigida hacia la responsabilidad social. *Telos*, 18(1), 103-120.
- Hernández, G. C., Giraldo, C. M. Á., & Naranjo Valencia, J. C. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios gerenciales*, 27(118), 163-188.
- Ibarra Padilla, Adelaida María (2014). Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista de Derecho*, (41),51-82. [fecha de Consulta 5 de noviembre de 2020]. ISSN: 0121-8697. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=851/85131029003>
- M. Porter, “Las cinco fuerzas competitivas que le dan forma a la estrategia”, *Harvard Business Review*, 2008, pp. 1-2.
- Organization International de Normalization. ISO 26000. Disponible en.
<https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es:sec:6>
- Organización Mundial De Empleadores, 2003. La Responsabilidad Social de las Empresas. Disponible en.
https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/biblioteca/pdf//1302055295_La-RSE-El-Enfoque-de-la-Organizacion-Internacional-de-Empleadores-OIE.pdf

- Organización Mundial del Trabajo. Helpdesk de la OIT. La OIT y la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). Disponible en.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_ent/multi/documents/publication/wcms_142694.pdf
- Orozco, Y. V. D., Acevedo, M. C., & Acevedo, J. A. R. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de administración*, 29(50), 196-206.
- Otálora, E. (2016). Ciudadanía corporativa. Una nueva visión de las organizaciones en el siglo XXI Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Pacto Global Red Colombia. Principios y Valores del Pacto Global Red Colombia.
<https://www.pactoglobal-colombia.org/pacto-global-colombia/que-es-pacto-global-colombia.html>
- Peláez-León, J. D. (2014). La responsabilidad social empresarial y la gestión humana en Colombia: desafíos para fortalecer una relación estratégica. *Revista ciencias estratégicas*, 22(31), 83-99.
- Pérez Espinoza, María José, Espinoza Carrión, Cacibel, & Peralta Mocha, Beatriz. (2016). Corporate Social Responsibility and Environmental approach: A Sustainable Vision to The Future. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(3), 169-178. Recuperado en 02 de noviembre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000300023&lng=es&tlng=en.

- Pinta-Paipilla, Y. Vargas-Salcedo, M. (2020). RSE como estrategia de desempeño financiero y transparencia corporativa. *Inclusión & Desarrollo*, 7 (1), pp. 9-20 Disponible en: <https://scienti.minciencias.gov.co/e2f8c3e5-93dd-4e76-9c64-509ac0fd6e26>
- Porter & Kramer, 2006. *Estrategia y sociedad: El vínculo entre la ventaja competitiva y responsabilidad Social Corporativa*.
- Porter & Kramer, 2011. *Creating Shared Value*. Disponible en. <http://ressources.auneg.fr/nuxeo/site/esupversions/c9c186ba-f7d5-4ebe-bd74-d375387f45e8/res/res.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en. <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Raufflet, Emmanuel. *Responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible: una perspectiva histórica y conceptual* 2010, n. 43, págs. 23-32. ISSN 0120-4645.
- Raufflet, E., Lozano, J., Barrera, E., y García, C. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Ríos, J. G. S. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios gerenciales*, 29(126), 110-117.
- Santa L, 2016. La responsabilidad social (RS) de las universidades para la formación de un ciudadano socialmente responsable, ético y con espíritu emprendedor para la consolidación de organizaciones con ventajas competitivas*

- Solarte, M. G., & Duque-Ceballos, J. L. (2017). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre empresa*, 9(1), 13-37.
- Sierra, D. J., & Suescún, L. P. (2016). La representación simbólica de la responsabilidad social empresarial (RSE): el Caso Santa Marta. *Investigacion e Innovación en Ingenierias*, 4(2), 24-39.
- Valenzuela, L., Jara, M., & Villegas, F. (2015). Prácticas de Responsabilidad Social, reputación corporativa y desempeño financiero. *Revista de Administración de Empresa*, 55 (3), pp. 319-344. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902015000300329
- Villagra, N y López, B y Monfort, A (2015). La gestión de intangibles y la marca corporativa: ¿ha cambiado algo en la relación entre las empresas y la sociedad? *Revista Latina de Comunicación Social*, (70), 793-812. [Fecha de Consulta 5 de noviembre de 2020]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=819/81948469042>
- Villegas, M. G., & Quintanilla, D. A. (2012). Los informes de responsabilidad social empresarial: su evolución y tendencias en el contexto internacional y colombiano. *Cuadernos de contabilidad*, 13(32).

Capítulo 16 Anexos

Anexo No 1. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

El presente ejercicio es conducido por las estudiantes de postgrado Leidy Rodríguez Herrera identificada con el código 02202024137 y Jenifer Maud Núñez Osorio identificada con el código 41202027203 de la universidad de Manizales; y bajo la dirección de los docentes M.Sc Ángela Ocampo Mosquera y M. Sc Carlos Eduardo Rivera para el proyecto de grado de la Especialización en Gerencia del Talento Humano, es importante resaltar que el principal objetivo de este ejercicio es determinar las diferencias que existen entre las empresas del proyecto Corredor Vial Transversal del Pacífico – Vías para el Chocó que alinean la Responsabilidad Social Empresarial a las prácticas de Talento Humano y las que no lo incorporan y de acuerdo con la información recolectada se analizarán las ventajas competitivas que poseen aquellas organizaciones que alinean los procesos de Talento Humano a la RSE.

Por otro lado, es importante aclarar que la decisión de participar del presente ejercicio de investigación es completamente voluntaria; sin embargo, al aceptar su participación en este ejercicio se procederá a realizarle una encuesta /entrevista acerca de la RSE dentro de su organización, adicionalmente, es de aclarar que los resultados del presente ejercicio serán empleados con fines académicos, de igual modo se informa que el procedimiento tomará como máximo 15 minutos de su tiempo.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que esto acarree prejuicio alguno para usted o para la organización para la cual labora.

De antemano agradecemos su colaboración.

Yo _____ identificado con cedula de ciudadanía _____ acepto mi participación en esta entrevista/encuesta, el día ____ del mes ____ año 2021, conducida por Leidy Rodríguez Herrera identificada con el código 02202024137 y Jenifer Maud Núñez Osorio identificada con el código 41202027203 estudiantes de segundo semestre de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales, y bajo la supervisión de los docentes M.Sc Ángela Ocampo Mosquera y M. Sc Carlos Eduardo Rivera, he sido informado(a) que el objetivo de esta investigación es Determinar las diferencias que existen entre las empresas del proyecto Corredor Vial Transversal del Pacífico – Vías para el Chocó que alinean la Responsabilidad Social Empresarial a las prácticas de Talento Humano y las que no lo incorporan y de acuerdo con la información recolectada se analizarán las ventajas

competitivas que poseen aquellas organizaciones que alinean los procesos de Talento Humano a la RSE. Reconozco que la información que provea durante esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento, he sido informado (a) que puedo hacer preguntas sobre el desarrollo del proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree prejuicio alguno para mi persona o para la organización para la cual laboro.

Nombre del participante
Cargo

Firma del participante

cedula de ciudadanía

Firma y cedula de la entrevistadora: _____

Especialista en formación - Gerencia del Talento Humano

Anexo No 2. Encuesta cuantitativa aplicada a colaboradores

A continuación, encontrará una serie de preguntas, por favor marque con una **X** la opción que usted ha elegido:

1 indique la actividad económica de su organización.

- A. Contratista
- B. Interventoría

2 ¿Cuál es su nivel educativo?

- A. Primaria.
- B. Bachiller
- C. Técnico
- D. Tecnólogo
- E. Pregrado
- F. Postgrado
- G. Otro. ¿Cuál? _____

3 ¿En cuál de las siguientes opciones se encuentra el tamaño de su organización según número de colaboradores?

- A. Pequeña (entre 11 y 50 colaboradores).
- B. Mediana (entre 51 y 200 colaboradores).
- C. Grande (mayores a 201 colaboradores)

4 ¿Conoce el organigrama de su organización?

- A. Si
- B. No

5 ¿Cuenta su organización con un departamento de Gerencia en el Talento Humano?

- A. Si
- B. No

6 en su organización, ha escuchado hablar de RSE?

- A. Si
- B. No

7 ¿Desde qué área ha recibido información frente a la responsabilidad social empresarial?

- A. Gerente de Talento Humano.
- B. Ingeniero Ambiental.
- C. Profesional Social.
- D. Ingeniero Civil.
- E. Todas las anteriores
- F. Ninguna de las anteriores

8 ¿Sabe usted si en su empresa existe una política de responsabilidad social empresarial?

- A. Si
- B. No

9. ¿Sabe si su organización cuenta con un programa de responsabilidad social empresarial?

- A. Si
- B. No

10. ¿Dentro de la organización se fomenta e incorporan valores y principios éticos?

- A. Si
- B. No

11. ¿Cree usted que su empresa realiza acciones de conservación, recuperación y uso sostenible de los recursos?

- A. Si
- B. No

12. conoce usted algún(os) compromiso (s) y acciones sociales que hace su organización para la comunidad.

- A. Si
- B. No

Si su respuesta al interrogante anterior fue afirmativa, por favor menciónelos.

Anexo No 3. Entrevista cuantitativa aplicada a comunidad

Preguntas aplicadas a la comunidad

Tipo de comunidad: _____

Fecha de aplicación de la entrevista: _____

1. ¿La realización de la obra ha afectado su comunidad?

Si _____

No _____

Justifique su respuesta

2. ¿Considera usted que las obras realizadas por el Corredor Vial Transversal del Pacífico – Vías para el Choco, realiza actividades en beneficio de la comunidad?

3. Si _____

4. No _____

Justifique su respuesta

Firma de la entrevistadora: _____

Especialista en formación - Gerencia del Talento Humano

Anexo No 4. Entrevista Cualitativa aplicada a profesionales misionales

A continuación, se realizarán una serie de preguntas con fines netamente académicos, a fin de conocer sobre la responsabilidad social empresarial y su aplicación en las empresas del sector construcción. De antemano gracias por su colaboración.

Tipo de empresa: _____

Cargo de la persona entrevistada: _____

Fecha de aplicación de la entrevista: _____

5. ¿Sabe usted que es RSE para una organización? Si___ No___ Si su respuesta a la pregunta anterior fue negativa termino la entrevista, de lo contrario continúe respondiendo.

6. ¿Dentro de sus funciones como líder o representante de GTH realiza practicas socialmente responsables? Si su respuesta es afirmativa, por favor menciónelas.

7. ¿Qué personal incorpora la GTH de su organización para el desarrollo de estas prácticas? y/o ¿Existe un trabajo conjunto con entes externos de la organización?

8. ¿Por qué desde su organización han decidido implementar RSE? (Normatividad, legal - jurídico, ético o filantrópica)

9. ¿Cuáles son los resultados que esperan obtener de la ejecución de estas prácticas?

Firma de la entrevistadora: _____
Especialista en formación - Gerencia del Talento Humano