

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS MICROEMPRESAS DEL
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA

NICOLAS ERNESTO BETANCOURT SUPELANO
OLGA LUCIA MENDOZA CARRILLO

PROYECTO INTEGRAL DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA DE GERENCIA DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS

DIRECTOR

MANUEL RICARDO GONZÁLEZ VASQUEZ

ARQUITECTO

JUAN SEBASTIAN NEIRA SARMIENTO

ARQUITECTO

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE ARQUITECTURA
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS
CONSTRUCTORAS

BOGOTÁ D.C

2023

NOTA DE ACEPTACIÓN

Nombre del director

Firma del Director

Nombre

Firma del presidente Jurado

Nombre

Firma del Jurado

Nombre

Firma del Jurado

Bogotá, D.C. agosto de 2023

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Mario Posada García-Peña

Consejero Institucional

Dr. Luis Jaime Posada García-Peña

Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretario General

Dr. José Luis Macías Rodríguez

Decano Facultad de Arquitectura

Dra. María Margarita Romero Archbold

Directora Programa

Dra. María Margarita Romero Archbold

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

AGRADECIMIENTOS

Con este proyecto de grado, con el cual culmina nuestra especialización de Gerencia de Empresas Constructoras, queremos agradecer a todos y cada uno de las personas que han sido parte fundamental en este recorrido, tanto a nivel académico como a nivel personal.

En primer lugar, queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a la Fundación Universidad de América por brindarnos la invaluable oportunidad de acceder a la especialización mediante la generosa concesión de becas, señalamos que esta oportunidad ha sido clave para nuestro crecimiento académico y profesional, permitiéndonos alcanzar metas que, de otra manera, hubieran sido difíciles de lograr. Asimismo, deseamos expresar nuestro sincero agradecimiento a todos los profesores y al personal administrativo de la universidad; su paciencia, dedicación y compromiso han sido bases fundamentales para el éxito de nuestra formación académica.

A nuestros queridos compañeros de especialización, les manifestamos nuestro compañerismo y tendemos una mano amiga, ya que juntos formamos una sólida red de colegas con diversas carreras educativas, lo que enriqueció noche a noche, nuestros debates e intercambios de ideas.

Por último, pero no menos importante, queremos agradecer a nuestras familias y seres queridos. Su apoyo incondicional, amor y comprensión a lo largo de todo este proceso han sido invaluable. Sus sabios consejos nos han permitido dar pasos firmes hacia adelante en nuestros logros profesionales.

¡Gracias a todos por haber compartido este año y medio con nosotros!

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
RESUMEN	9
INTRODUCCION	10
1. TEMÁTICA A DESARROLLAR	11
1.1. Línea de Investigación	11
2. SITUACION PROBLEMÁTICA	13
2.1. Pregunta de Investigación	16
3. DELIMITACION DEL PROBLEMA	17
4. JUSTIFICACION	20
5. ANTECEDENTES	22
6. OBJETIVOS	26
6.1. Objetivo General	26
6.2. Objetivos Específicos	27
7. MARCO TEORICO	27
7.1. Desarrollo Sostenible	27
7.2. Informe de Sostenibilidad (GRI)	27
7.3. Responsabilidad Social Empresarial	27
7.4. Mypimes	27
7.5. Stakeholders	27
7.6. Informe de Sostenibilidad (GRI)	27
7.7. Sello RSE	30
7.8. La inversión socialmente responsable (ISR)	29
8. DIAGNOSTICO DE LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE	30
9. EVALUACION DE LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION	33
9.1. Metodología	33
9.2. Resultados y Análisis de la encuesta Aplicada	35
10. GUIA DE POLITICAS RSE	47
10.1. Atracción y desarrollo	47
10.2. Salud y seguridad	50

11. RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	64

LISTAS FIGURAS

	pág.
Figura 1. Pilares de la Competitividad	12
Figura 2. Estimado Crecimiento del PIB	13
Figura 3. Incidencia de pobreza monetaria	14
Figura 4. Incidencia de pobreza multidimensional	15
Figura 5. Tamaño Empresarial	18
Figura 6. Stakeholders en la Industria de la construcción	19
Figura 7. Objetivos de desarrollo sostenible ODS	24
Figura 8. Dimensiones de la sostenibilidad empresarial.	28
Figura 9. Ficha Técnica de la encuesta	34
Figura 10. Resultados Pregunta No. 1	35
Figura 11. Resultados Pregunta No. 2	36
Figura 12. Resultados Pregunta No. 3	37
Figura 13. Resultados Pregunta No. 4	38
Figura 14. Resultados Pregunta No. 5	40
Figura 15. Resultados Pregunta No. 6	42
Figura 16. Resultados Pregunta No. 7	43
Figura 17. Resultados Pregunta No. 8	45
Figura 18. Guia de Politicas de RSE	50

RESUMEN

La responsabilidad Social empresarial es un término que engloba el conjunto acciones sociales, económicas y ambientales, para mejorar favorablemente las condiciones y/o relaciones de los stakeholders de la organización. Actualmente, es un concepto adoptado mayoritariamente por las grandes empresas, las cuales a través de programas buscan mejorar su imagen ante la sociedad e influir positivamente en las condiciones de sus colaboradores. El presente documento pretende establecer una guía de políticas RSE para las microempresas del sector constructor, fundamentado en las acciones concebidas por las grandes empresas del gremio y el análisis de un grupo de microempresas que adoptan y/o quieren implementar programas para fortalecer su equipo de trabajo. La guía es, un conglomerado de acciones que pueden replicarse en las PYMES, que requieren de capital humano y recursos para su implementación, que precisa del seguimiento y control de las iniciativas para garantizar resultados positivos. Las estrategias establecidas en el presente documento pueden estar sujetas a adaptación por el tamaño y sector de la empresa, se recomienda realizar una evaluación interna para determinar cuál de las iniciativas se adapta mejor a las necesidades de los integrantes de la organización.

Palabras claves: Responsabilidad social Empresarial, Stakeholders, PYMES

INTRODUCCIÓN

Colombia, un país con profundas desigualdades sociales y económicas, se enfrenta al desafío de mejorar las condiciones de vida para toda su población. A lo largo de su historia, la distribución de la riqueza ha sido altamente desigual, concentrándose en manos de una minoría privilegiada, y actualmente a pesar de ser miembro de la OCDE, una organización internacional comprometida con el bienestar social, Colombia aún está lejos de resolver esta fuerte problemática social.

Por ejemplo, el sector de la construcción, un pilar fundamental de la economía colombiana, refleja esta realidad, donde la mayoría de los trabajadores pertenecen a estratos medios y bajos. La falta de oportunidades laborales y una educación adecuada ha llevado a muchas personas a vincularse con este campo, donde los salarios son bajos y las perspectivas de mejora económica y personal son muy limitadas.

En el contexto actual, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) emerge como una oportunidad para mejorar las condiciones de las empresas, empezando por el bienestar de sus empleados. La RSE se posiciona como una ventaja competitiva, ya que las empresas que adoptan prácticas socialmente responsables son reconocidas y valoradas en la sociedad actual. A pesar de que la implementación de la RSE es voluntaria, este proyecto se enfoca en explorar la viabilidad de que las microempresas del sector de la construcción puedan implementar estas prácticas y políticas de RSE, incluso sin contar con grandes capitales económicos.

A lo largo del desarrollo de este proyecto de grado, se describe la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una estrategia y herramienta fundamental que tiene la Gerencia, mediante su implementación generando un cambio significativo al interior de las microempresas, al retener talento, mejorar la eficiencia operativa y obtener mayor reconocimiento en el mercado.

Esto, a su vez, promovería un crecimiento y rentabilidad sostenible para las microempresas y un mayor bienestar para la sociedad en su conjunto. El enfoque en las microempresas demuestra que la RSE es una práctica viable para empresas de todos los tamaños y puede contribuir positivamente al desarrollo social y económico de Colombia.

1. TEMÁTICA A DESARROLLAR

1.1. Línea de Investigación

Las ciudades competitivas, buscan desarrollar sus fortalezas generando diversas actividades que las posicionen a nivel regional, nacional e incluso mundial, es por esto que los proyectos de responsabilidad social empresarial en los trabajadores forman parte del conjunto de estrategias que tienen las empresas para aportar a esa competitividad y contribuir al bienestar social y económico de las ciudades en las que operan.

Al implementar estos proyectos de Responsabilidad social empresarial en los trabajadores de las empresas de la construcción, se pueden identificar las necesidades y oportunidades de mejora en la ciudad, brindando un impacto positivo en la comunidad, influyendo positivamente en la calidad de vida del trabajador; consolidando equipos de trabajo que perduren en el tiempo y permiten que la empresa sea más rentable y competitiva, y conjuntamente contribuyan al desarrollo sostenible del entorno.

Por ejemplo desde lo social, esto ocurre cuando se desarrollan programas de entrenamiento, ya sea desde la administración territorial o por el ofrecimiento desde la empresa privada a sus empleados, lo cual conlleva a mayor aprovechamiento de las habilidades humanas de los residentes de la ciudad y a ser más eficientes y eficaces en las labores realizadas, lo que redundará en estabilidad económica y mejor calidad de vida para las personas, “La calidad de vida es un concepto complejo y está estrechamente vinculado con el de competitividad urbana” (Sanabria, Bolaños, & Ramírez, 2014 p. 177), donde la equidad social juega un papel importantísimo de profundización, (Sobrino, 2005); ya que uno de los pilares de competitividad que evalúa el Foro económico mundial (WEF - World Economic Forum) es el del Capital Humano, y en donde Colombia actualmente ocupa el puesto 57 de entre 141 economías globales.¹

¹ La medición se enfoca en la competitividad y prosperidad de 63 países a través de cuatro pilares fundamentales que son: Desempeño Económico, Eficiencia del Gobierno, Eficiencia de Negocios e Infraestructura.

Figura 1.

Pilares de la Competitividad

ENTORNO HABILITANTE	MERCADOS
1. Instituciones	7. Mercado de bienes
2. Infraestructura	8. Mercado laboral
3. Adopción de TICs	9. Mercado financiero
4. Estabilidad macro-económica	10. Tamaño del mercado
CAPITAL HUMANO	ECOSISTEMA DE INNOVACION
5. Salud	11. Dinamismo empresarial
6. Habilidades	12. Capacidad de innovación

Nota. Contiene los 12 pilares de la competitividad. Tomado de: World Economic Forum. (2019). The Global Competitiveness Report. https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

Y es a partir del individuo, la colectividad y el desarrollo de actividades específicas que la ciudad se puede volver competitiva, por lo que se requiere de políticas que sustenten y fortalezcan el crecimiento de ese individuo, tarea que únicamente no se puede dejar en manos del Estado Colombiano, sino que el sector empresarial debe ser participe activamente y como futuros Gerentes de empresas constructoras, las empresas del sector constructor desde sus programas de Responsabilidad Social Empresarial en adelante RSE, deben impactar positivamente su entorno con buenas prácticas empresariales de la alta dirección enfocadas a todas sus partes interesadas, principalmente políticas orientadas a sus trabajadores sin importar el tamaño de la empresa del sector, donde una Microempresa comprometida con la RSE y bien direccionada también puede aportar desde su capacidad, sin importar su tamaño.

2. SITUACION PROBLEMÁTICA

Colombia es un país históricamente marcado por las desigualdades sociales y económicas en donde según el economista Thomas Piketty: “el 10% superior de la población es propietario entre 70% y 80% de la riqueza y en el caso de países como Colombia, cerca del 50% de la población es propietaria de apenas el 1% de la riqueza total”, (Piketty, 2022), situación de más preocupante cuando Colombia desde el año 2020 de manera oficial forma parte de la OCDE² que según González: “se define como una organización internacional cuya misión es diseñar mejores políticas para una vida mejor y cuyo objetivo es promover políticas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas”, (González, 2020), debiendo encauzar sus esfuerzos para mejorar las condiciones de toda la población.

En el sector de la construcción se evidencia que los trabajadores en su mayoría pertenecen a estratos medios y bajos, ya que diversos factores como lo son la falta de educación, la falta de oportunidades laborales y la necesidad del empleo entre otros, los lleva a vincularse laboralmente; donde los salarios por lo general son bajos y se les dificulta mejorar sus condiciones económicas. Colombia según el Banco mundial tiene un buen crecimiento económico, y el proyectado para los años 2022 y 2023 es el siguiente:

Figura 2.

Estimado Crecimiento del PIB³

PIB	2019	2020	2021e	2022f	2023f
	(Percent change from previous year)				
World	2,6	-3,4	5,5	4,1	3,2
Emerging market and developing economies	3,8	-1,7	6,3	4,6	4,4
Colombia	3,3	-6,8	9,9	4,1	3,5

Nota. Representa la proyección del crecimiento PIB anual. Tomado de: worldbank (2022). global-economic-prospects <https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>,

Pero la inequitativa distribución del ingreso en Colombia, auspiciada por la hegemonía de la clase política que generan únicamente políticas macroeconómicas de crecimiento para las clases sociales

² La OCDE es una Organización para la cooperación y desarrollo económico de nivel internacional, que se encarga de diseñar mejores políticas en favor de la prosperidad, la igualdad, y las oportunidades buscando el bienestar social de los países miembros.

³ El PIB: Producto interno bruto, es un indicador económico que refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios producidos en un país en determinado periodo de tiempo.

privilegiadas y prácticas asistencialistas a través de subsidios a la población más necesitada, frente a lo cual Franco (2009) manifiesta que:

Lo que sí es cierto, es que se ha carecido de compromiso político pues los privilegios de las demás clases sociales del país, han sido sostenidos y defendidos hasta la saciedad, al punto que muchos de los analistas concluyen, en concordancia con las cifras disponibles, en materialización de un crecimiento concentrado y excluyente, situación que atenta contra las intenciones de menor desigualdad en una sociedad (p.3).

En esta era Post pandemia Covid-19⁴, la situación de desigualdad y pobreza en Colombia se han agravado y estas prácticas asistencialistas en pro de la población colombiana son insuficientes para mejorar la calidad de vida de los colombianos ya que se observa un aumento continuo en la línea de pobreza, como lo indican los indicadores del Departamento administrativo Nacional de Estadística DANE en los índices de pobreza monetaria ⁵ y pobreza multidimensional ⁶ con cierre al año 2021:

Figura 3.

Incidencia de pobreza monetaria



Nota. Muestra la incidencia en la población de la pobreza monetaria. Tomado de: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). Pobreza y condiciones de vida. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadísticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida>

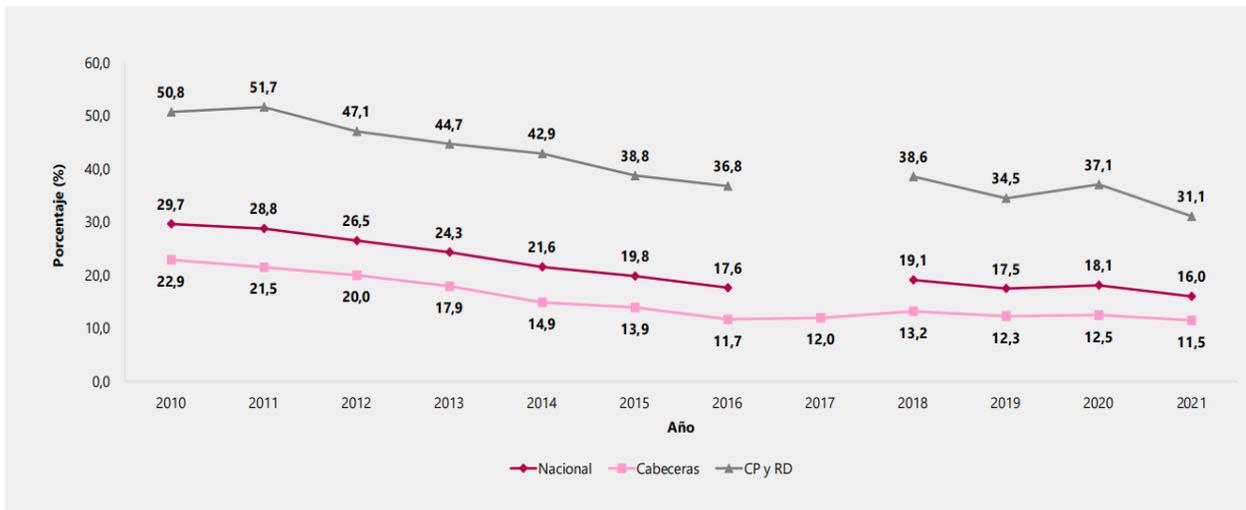
⁴ La COVID-19 es la pandemia mundial generada enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2.

⁵ Pobreza Monetaria: Esta medición calcula la línea de pobreza monetaria, que corresponde al valor en dinero que necesita una persona al mes para adquirir una canasta básica de alimentos, servicios y otros bienes mínimos para vivir.

⁶ Pobreza Multidimensional: Esta medición calcula la línea de pobreza desde cinco (5) dimensiones: condiciones educativas del hogar, condiciones de la niñez y la juventud, salud, trabajo, condiciones de la vivienda y acceso a servicios públicos.

Figura 4.

Incidencia de pobreza multidimensional



Nota. Muestra la incidencia en la población de la pobreza multidimensional. Tomado de: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). Pobreza y condiciones de vida. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadísticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida>

Las cifras que suministra el DANE indican que a nivel nacional el 39.3% de la población nacional se encuentran en situación de pobreza monetaria, y el 16% se encuentran inmersos en la pobreza multidimensional, situación que debe competir a toda la sociedad colombiana, ya que el principio y mandato constitucional nos reza que todos los miembros de la sociedad deben ser solidarios entre sí. Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991:

Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general (Art. 1.).

Como momento histórico, Colombia vive sendos problemas sociales que han provocado una fuerte polarización política y un despertar social en los colombianos, principalmente los que tienen menores ingresos, a tal punto que, a través del proceso democrático de las elecciones, ha sido elegido para el próximo periodo presidencial 2022 - 2026 un programa de gobierno con un fuerte enfoque social: “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

Entonces desde la orilla de las empresas específicamente las del sector de la construcción que aportan el 6.5% del PIB⁷ y generan 1.550.000 empleos directos aproximadamente; se plantean cuestionamientos tales como: ¿las empresas que son motor de la economía colombiana, pueden ser indiferentes a esta problemática?, ¿Pueden ser ajenos al nuevo enfoque del gobierno y de la sociedad? ¿Pueden desarrollar políticas de RSE beneficiando a sus stakeholders, iniciando por sus propios trabajadores ?, ¿solo las empresas con grandes capitales desarrollan políticas de RSE?

A modo ilustrativo se puede tomar como ejemplo, el caso de los trabajadores del área operativa en el sector de la construcción los cuales reflejan graves deficiencias y atrasos en materia de igualdad y bienestar social, se encuentran con la precariedad en el ámbito laboral, no poseen viviendas dignas, tienen niveles educativos bajo, los cargos con menos remuneración son ocupados por personas que pertenecen a los estratos 1 y 2 según la Cámara Colombiana de la Construcción, (CAMACOL Valle , 2015) no tienen proyecciones definidas a largo plazo, y por lo general provienen de estratos sociales bajos, todo esto conlleva a que conjuntamente en el sector de la construcción como se ha expuesto, tanto empresas grandes como empresas pequeñas y microempresas, deben buscar mecanismos que aporten más allá de sus obligaciones tributarias y legales un granito de arena en pro del bienestar de la sociedad, implementando acciones que mitiguen esta problemática y aúnen esfuerzos desde lo pequeño hasta lo grande, para el cierre de esta brecha social y con ello ayudar a aminorar las desigualdades económicas y sociales en el país a la vez que fortalecen su talento humano.

2.1. Pregunta de Investigación

¿Cómo fomentar la Responsabilidad social empresarial en las microempresas del sector de la construcción propiciando ventajas competitivas para el crecimiento sostenible de las empresas constructoras en Colombia?

⁷ PIB: Producto interno bruto, indicador económico que refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios producidos en un país en un periodo de tiempo. Fuente: DANE

3. DELIMITACION DEL PROBLEMA

La RSE, como política en Colombia que tienen las organizaciones que contribuyen a solucionar problemas de desigualdad social y económica del país, puede implementarse no solamente en las empresas grandes del sector de la construcción; esta investigación toma el rumbo de encontrar diversos mecanismos, prácticas y herramientas en microempresas del sector, que aunque no cuentan con grandes ingresos, ni una planta de personal numerosa, ni capitales económicos significativos, pueden implementarlas y enviar un mensaje importante a la sociedad que desde lo pequeño a lo grande y entre todos los actores también se aporta para el bienestar social.

La connotación de microempresa en Colombia se atribuye al número de trabajadores, valor de ventas brutas anuales y valor de activos totales, según el Artículo 2 del Decreto 590 del 2000, de esta clasificación se puede concluir que las microempresas independientes del gremio al que pertenezcan pueden cumplir uno o varios de sus parámetros al mismo tiempo.

Cuantificando en el año 2022, se encuentra que se clasifican como Microempresas las que cumplan con cualquiera de los siguientes parámetros:

1. Número de Trabajadores Totales: Planta de personal hasta (10) trabajadores⁸
2. Valor de Ventas Brutas anuales: Desde el punto de vista de ingresos por actividades ordinarias son las que no superan los \$1.253.675.952,00 anualmente, clasificadas conforme al Decreto Nacional 957 del 5 de junio de 2019, del Ministerio de Comercio:

Rangos para la Definición del Tamaño Empresarial: Para efectos de la clasificación del tamaño empresarial se utilizarán, con base en el criterio previsto en el artículo anterior, los siguientes rangos para determinar el valor de los ingresos por actividades ordinarias anuales de acuerdo con el sector económico de que se trate: (Art 2.2.1.13.2.2)

⁸ Por la cual se dictan disposiciones particularmente en el número de trabajadores, para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa, según el Decreto 590 de 2000, Artículo 2, Numeral 3, Literal a).

Figura 5.

Tamaño Empresarial

Sector	Micro	Pequeña	Mediana
Manufacturero	Inferior o igual a 23.563 UVT	Superior a 23.563 UVT e inferior o igual a 204.995 UVT	Superior a 204.995 UVT e inferior o igual a 1 736.565 UVT
Servicios	Inferior o igual a 32.988 UVT	Superior a 32.988 UVT e inferior o igual a 131.951 UVT	Superior a 131.951 UVT e inferior o igual a 483.034
Comercio	Inferior o igual a 44.769 UVT	Superior a 44.769 e inferior o igual a 431.196 UVT	Superior a 431.196 UVT e inferior o igual a 2 160 692 UVT

Nota. Contiene la clasificación de las empresas - Valor UVT- Unidad de Valor tributario año 2022 \$38.004 – Tomado de: Ministerio de Comercio. Decreto Nacional 957 de 2019 [Con fuerza de ley] <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=94550>

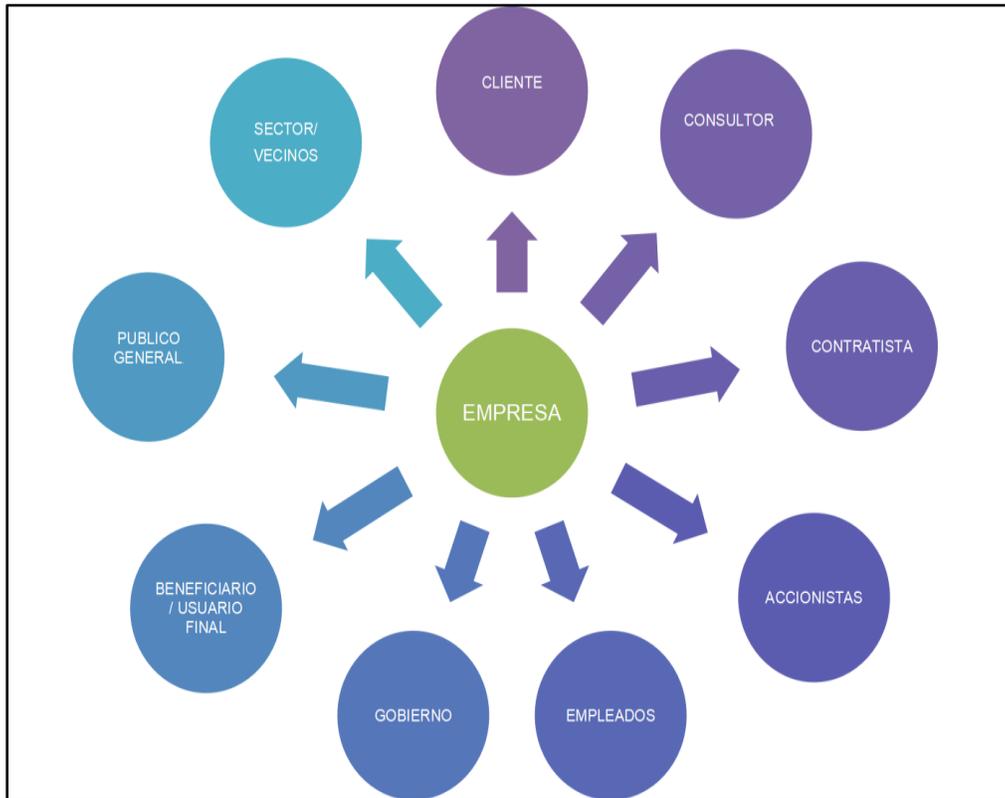
3. En cuanto al valor de activos totales: Según los rangos de activos totales excluyendo la vivienda por un valor hasta de quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes SMLMV, el Salario mínimo fijado para el año 2022 es de \$1.000.000,00; entonces los activos totales serán un máximo quinientos millones de pesos (\$500.000.000,00).⁹

Como grupo de interés principal, la investigación se enfoca en los empleados de la microempresa, quienes son parte fundamental de los stakeholders o partes interesadas (traducción libre al español). Los stakeholders son individuos, empresas, organizaciones y sectores que se ven afectados por las decisiones y las interacciones con las estrategias de la empresa, principalmente cuando estas vienen directamente de la Gerencia; en este contexto, los empleados desempeñan un papel clave, ya que sus acciones, bienestar y desarrollo están estrechamente vinculados al éxito y la responsabilidad social de la empresa. Considerar su perspectiva y satisfacer sus necesidades es fundamental para construir relaciones sostenibles y alcanzar un impacto positivo tanto a nivel interno como en la sociedad en general, y de acuerdo a Madhav, Rathod, & Patel, (2006) los stakeholders para una empresa del sector de la construcción se pueden clasificar así:

⁹ Fuente. Artículo 2, numeral 3 literal b), Decreto 590 de 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa"

Figura 6.

Stakeholders en la Industria de la construcción



Nota. Se muestran las partes interesadas en las empresas de la construcción.

Finalizando, son a estos sectores del gremio de la Construcción que la investigación quiere sensibilizar, y tanto abordar como visibilizar las ventajas y beneficios que traen tanto para la sociedad colombiana como para la organización empresarial de que implementen la RSE como cultura organizacional y ventaja competitiva.

4. JUSTIFICACION

La RSE como ventaja competitiva en Colombia, es un concepto relativamente nuevo y que es una tendencia al alza en las empresas, ya que en la sociedad se están comenzando a identificar cuáles son las empresas socialmente responsables generando un valor agregado y de reconocimiento, ya que en Colombia no es obligatorio, es decir la implementación de la RSE es voluntaria.

Por tal motivo las empresas deben gestionar las partes interesadas con una alta responsabilidad social, como sostenía Freeman (2017), siempre se deben tener en cuenta los stakeholders para la planificación estratégica de cualquier negocio, la empresa está en continuo interactuar con diferentes sectores, el éxito o fracaso de una empresa no solo afecta a sus dueños sino a todos aquellos que se relacionan con ellos.

De acuerdo a lo autores Kolk & Pinkse (2006) en su artículo: Crisis de responsabilidad social corporativa y mala gestión de las partes interesadas, (p.1); La industria de la construcción se enfoca en la implementación de una estrategia que busca establecer estructuras a lo largo de todo el sector para gestionar las relaciones con diversas partes interesadas y crear un entorno propicio para la continuidad. Por tanto, resulta imperativo que todos los actores involucrados en la industria de la construcción, independiente del capital económico que dispongan, colaboren en la generación de mecanismos y estrategias que promuevan la sostenibilidad a mediano y largo plazo.

De acuerdo con Jiménez, Toro, & Herrera, (2016), La responsabilidad social tiene muchas ventajas como principalmente lo son: la contratación y retención de los mejores talentos, mejora la calidad de vida de los trabajadores, visualización en el mercado de la empresa, optimización de recursos, incremento de la productividad y mejoramiento del clima laboral, es decir, cómo se observa tienen múltiples ventajas y beneficios no solo para la empresa y sus trabajadores, sino también para la sociedad, en donde todos ganan con su implementación, adicional visto desde el lado tributario, el estado colombiano ofrece deducciones, exenciones, descuentos y otros beneficios tributarios a las empresas que implementen políticas de RSE.

Retomando a modo de ejemplo, el caso ilustrativo del sector de la construcción, este ha contribuido fehacientemente con la generación de empleo al país, en los últimos 10 años ha significado alrededor del 12% de las labores desempeñadas por los colombianos (Lesmes Díaz 2018). Sin embargo, es también uno de los sectores con mayores índices de rotación, el salario, las tareas a ejecutar y las oportunidades de crecimiento en la organización, son algunos de los motivos para que el trabajador se vea atraído a desempeñar actividades ajenas a la construcción (Medina, 2006).

Para afianzar los vínculos organizacionales es pertinente idear estrategias que fomenten el crecimiento profesional y personal del trabajador e implícitamente generar retención en cargos como maestros, oficiales y ayudantes de obra, y que mejor que por medio de la implementación de las prácticas de RSE.

Dentro de la Microempresa en el entorno interno, los empleados reconocerán el esfuerzo y la visión positiva de la RSE, aumentando su compromiso y con ello detener entre otros, la alta rotación del personal que implica sobrecostos y retrasos en la ejecución de los proyectos (Farley and Pilar, 2018), rompe con la dinámica en el desarrollo de las tareas y ocasiona en múltiples ocasiones reprocesos, de allí yace la importancia de afianzar equipos de trabajo sólidos, que se identifiquen con la cultura de la organización.

En el entorno externo la microempresa al desarrollar políticas RSE, es visualizada por toda la sociedad y por todas sus partes interesadas como una empresa con valores éticos, con un fuerte compromiso social aun sin pertenecer a las grandes empresas del sector, ayudándola a posicionarse en el mercado logrando un reconocimiento, mejorando su buen nombre, y como ventaja competitiva llegar a generar un mayor crecimiento y rentabilidad

5. ANTECEDENTES

El término de responsabilidad social se remonta a al siglo XVII (López, 2017), momento de furor por la regulación de las condiciones laborales, la ética empresarial toma importancia ante las exigencias de los trabajadores por la explotación laboral; en Francia se consignan los derechos del hombre, mientras que en Estados Unidos medio siglo después, se proclaman 10 enmiendas, que enmarcan los principios para la relación empresa-trabajador (García, 2020).

A principios del siglo XX, se presenta un evento económico mundial llamado la gran depresión, donde el desplome de la bolsa de valores, por la avaricia de las compañías, resulta en despidos masivos, trayendo el fracaso de las organizaciones (García, 2020); con la gran depresión yace la necesidad de garantizar el bienestar de los trabajadores, conceptos como responsabilidad social y responsabilidad gubernamental se emplean para mitigar y contrarrestar los impactos de la depresión, a partir de la identidad empresarial, se entiende que el bienestar de las organizaciones depende de la sinergia de sus trabajadores.

Durante mediados del siglo XX, luego de la ola de violencia y el decrecimiento económico que trajo consigo la segunda guerra mundial, los países se ven en la necesidad de proponer políticas que fortalezcan la economía global, se entiende que el pilar para enfrentar la recesión en la empresa privada y por consiguiente las organizaciones; los países de occidente promulgan tratados de libre comercio, bajo la premisa de regular y mejorar el bienestar de los trabajadores (Herrera, 2007), en los países desarrollados se denota una mejora en sus políticas laborales, mientras que en países subdesarrollados la brecha de desigualdad aumenta, el estado de cada país es autónomo de regular las condiciones laborales lo que evidencia el subdesarrollo de países como México, Chile, Colombia, Marruecos, entre otros (Estupiñán, 2015).

En las décadas de los 60 y 80, el activismo social toma protagonismo, los jóvenes respaldados por una pequeña parte de la población, se movilizan por el impacto al medio ambiente y explotación laboral (García, 2020), aquí, se ven luces de la responsabilidad social, las empresas deben regular sus emisiones y preocuparse por el bienestar de sus trabajadores para mejorar sus rendimientos. Durante estos años el panorama mejora un poco en los países latinoamericanos, en la región toma fuerza la creación de pequeñas y medianas empresas (PYME), estas empresas se caracterizan por el pensamiento de crecer colectivamente con sus trabajadores, brindando apoyo al mercado en que se encuentran (Romero, 2014); el estado toma un papel fundamental al ofrecer incentivos económicos movidos por el concepto de CEPAL (cambio social) para la igualdad de

oportunidades. En las empresas grandes surgen movimientos sindicales, fundados para garantizar una relación pacífica entre trabajador y empleador.

En los 80's se robustece RSE, la humanidad movida por la globalización empieza a desarrollar y replicar teorías y modelos creados por países europeos y Norteamérica, surge el concepto de sostenibilidad, que se enmarca en la Comisión Mundial sobre el Medio ambiente y el desarrollo sostenible. La conciencia social que caracteriza esta época, permite que se tenga un enfoque de preservación para las generaciones futuras.

Para la década de 1990 las empresas son cada vez más competitivas, han identificado que los clientes tienen el poder de sus organizaciones, por consiguiente, buscan mayor aprobación por parte de los mismos, la reputación e imagen corporativa definen la intención de compra del consumidor. Podría decirse que las organizaciones deben adaptarse a un nuevo entorno, donde se tiene la necesidad de trabajar en los temas sociales (Jaramillo, 2007).

En lo que se refiere a Colombia en 1993 se crea en la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) un comité de responsabilidad social empresarial, donde se pretende generar acciones en torno a la responsabilidad social a nivel Nacional, así mismo, se funda el centro colombiano de Responsabilidad social empresarial, la corporación Comparamos y la función entre todos, todas con el objetivo de promulgar las buenas prácticas laborales en las organizaciones (Jaramillo, 2007). El nuevo siglo sigue con la consolidación del concepto de RSE, en Colombia la ANDI concibe la responsabilidad social como “la respuesta que la organización debe dar a las expectativas en los sectores con los cuales ella tiene relación, en materia de desarrollo integral de sus trabajadores y en el aporte a la comunidad que le permitió crecer y desarrollarse” se entiende que la responsabilidad social es un proceso de afuera hacia adentro, que debe retribuir a sus trabajador más allá del rubro económico la satisfacción de laborar en la organización.

Toman protagonismos indicadores de inversión responsable socialmente como Dow Jones y el índice de Domini 400, los cuales, son criterios orientados a las responsabilidad ética y social, dando un reconocimiento a las organizaciones que obran bajo dicha filosofía, (García, 2020)

A la responsabilidad social se han sumado los objetivos de desarrollo sostenible ODS¹⁰ donde líderes de todas las regiones del mundo se fijan objetivos en pro de mejorar las necesidades

¹⁰ Los ODS, son los Objetivos de desarrollo sostenible que en palabras simples son una guía maestra, para un futuro sostenible para la población.

humanas y proteger el planeta mediante metas específicas proyectadas en un plazo de 15 años (Naciones Unidas, 2015), al día de hoy los ODS han sido el pilar para la formulación de estrategias en todos los sectores, donde, objetivos como salud y bienestar, trabajo decente y crecimiento económico, reducción de la desigualdad, entre otros se convierten en áreas a fortalecer para el fortalecimiento del sector constructor.

Figura 7.

Objetivos de desarrollo sostenible ODS



Nota. Ilustra los Objetivos de desarrollo sostenible Tomado de: Organización de las Naciones Unidas (2015). objetivos para transformar nuestro mundo. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Con la adopción de responsabilidad social en las organizaciones, cobran valor certificaciones que son reflejo de las acciones de las empresas para con sus trabajadores, como el caso de las SA8000, que desde el año 1997 ha establecido criterios para mejorar las condiciones laborales a través de políticas de calidad (SA8000® Standard, 2022), donde empresas de categoría mundial como Walt Disney y GUCCI han mejorado potencialmente como son vistos por sus clientes sin dejar de lado criterios como la retención de empleados y mejor calidad de productos y servicios son el resultado de la obtención de la certificación.

En España hay certificaciones como la emitida por AENOR, una organización que brinda servicios para mejorar la calidad, a través de evaluaciones de conformidad, certifica a las empresas que velan por las condiciones de sus trabajadores e implícitamente por mejora de sus procesos (AENOR, 2019).

Por otro lado, estándares como los de la Global Reporting Initiative GRI, suministra parámetros en más de 40 categorías, dando pautas para mejorar en campos como la relación trabajador empresa, salud y seguridad el trabajo, (GRI, 2022), su adopción permite compilar las acciones de las empresas alrededor del mundo, para ser organizaciones sostenibles y sustentables en el tiempo.

El Icontec - Instituto Colombiano para Normas Técnicas y Certificación cuenta con el sello de sostenibilidad, que abarca tres áreas de reconocimiento, social, ambiental y económico y ético, tiene como punto de partida estándares globales como el, Dow Jones, la ISO 26000, SR10 (ICONTEC, 2022), entre otros, evalúa la gobernanza organizacional, con el objeto de mejorar por un servicio para el cliente.

En Colombia entidades como Camacol - Cámara Colombiana de la construcción, con el acuerdo empresarial de construcción sostenible y premio a la responsabilidad social, busca exaltar las buenas acciones de las empresas que componen el sector constructor, premiando el compromiso para con sus trabajadores y las comunidades en general.

La responsabilidad social empresarial (RSE) es entonces un conglomerado de acciones encaminadas a mejorar las condiciones laborales, generando sentido de pertenencia y una mejor percepción de marca ante los consumidores. Empresas como Google, ofrecen beneficios a sus colaboradores como guarderías, programas de salud física y emocional Google. (2022), lo que ha traído empleados más activos y que perduran en la compañía.

Cadenas de supermercados como Costco ofrece planes de jubilación y seguridad para sus trabajadores, adicionalmente dota a sus trabajadores con instalaciones para momentos de dispersión durante las jornadas laborales. (Costco, 2022).

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Organizar una guía práctica de políticas de Responsabilidad social empresarial en aras de fortalecer el talento humano en las Microempresas del sector de la construcción en Colombia, comprendiendo y valorando la implementación de programas exitosos.

6.2. Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de las acciones de responsabilidad social que actualmente son implementadas en el sector de la construcción, estableciendo sus fortalezas y los efectos en los trabajadores y para la organización.
- Evaluar en las empresas del sector de la construcción, que aplicaciones y casos de estudio favorables desde el ámbito de la RSE se relacionan al fortalecimiento del talento humano identificando criterios de aplicabilidad.
- Sintetizar en una guía las políticas de RSE enfocadas directamente en el talento humano desde la valoración y adaptabilidad de programas replicables en diferentes escalas empresariales del sector.

7. MARCO TEORICO

7.1. Desarrollo Sostenible

Son los principios para concientizar a la población de salvaguardar los recursos disponibles, para garantizar que las generaciones futuras puedan suplir sus necesidades (Organización de las Naciones Unidas, 2015). Pretende mejorar la calidad de vida de las personas sin dejar de lado la protección al medio ambiente (Leal, 2017).

7.2. Informe de Sostenibilidad (GRI)

El Global Reporting Initiative (GRI) es una organización orientada a desarrollar y fomentar mejores prácticas a nivel global, promoviendo estándares de sostenibilidad con replicabilidad en organizaciones de todo tipo (GRI, 2016). Los informes constituidos por el GRI brindan información detallada del impacto de las organizaciones en aspectos como derechos humanos, gobernanza, derechos humanos, entre otros. Son la muestra del compromiso de la organización con los Stakeholders.

7.3. Responsabilidad social empresarial - RSE

Es el conjunto de acciones encaminadas a fortalecer a los vínculos organizaciones, abarca las relaciones para con los trabajadores, así como el impacto de la organización con los clientes y el ambiente con el que se relaciona directa e indirectamente. Propende por el bienestar de los trabajadores, más allá de las utilidades como organización; busca crear organizaciones sustentables donde los colaboradores tienen una calidad de vida ideal y están orgullosos de laborar en las compañías. Responde a comportamientos éticos entre los stakeholders, a partir de delimitaciones legislativas y morales (Bowen, 2013).

7.4. MIPYMES

Son un segmento de empresas consideradas pequeñas debido a la cantidad de trabajadores, recursos y activos (CEPAL,2019). Su clasificación depende el país o región, para el caso de Colombia se segmenta de acuerdo a la ley 905 de 2004. Donde una microempresa está constituida por un número no mayor a 10 trabajadores o sus activos totales son menores a 500 salarios mínimos legales vigentes.

7.5. Stakeholders

Los Stakeholders son las partes interesadas y/o afectadas por las actividades que se desarrollan dentro de una organización, pueden compartir relaciones sociales, ambientales o económicas. Las empresas deben identificar cuáles son los Stakeholders para establecer cuál es su incidencia dentro

de las organizaciones. (Scade, 2012) La identificación de los Stakeholders permite mejorar y construir relaciones mutuamente beneficiosas y/o mejorar las existentes (Capitalismo Consciente, 2022), fomenta la cultura organizacional dentro y afianza las relaciones con el cliente, el triunfo de unos es el triunfo de todos.

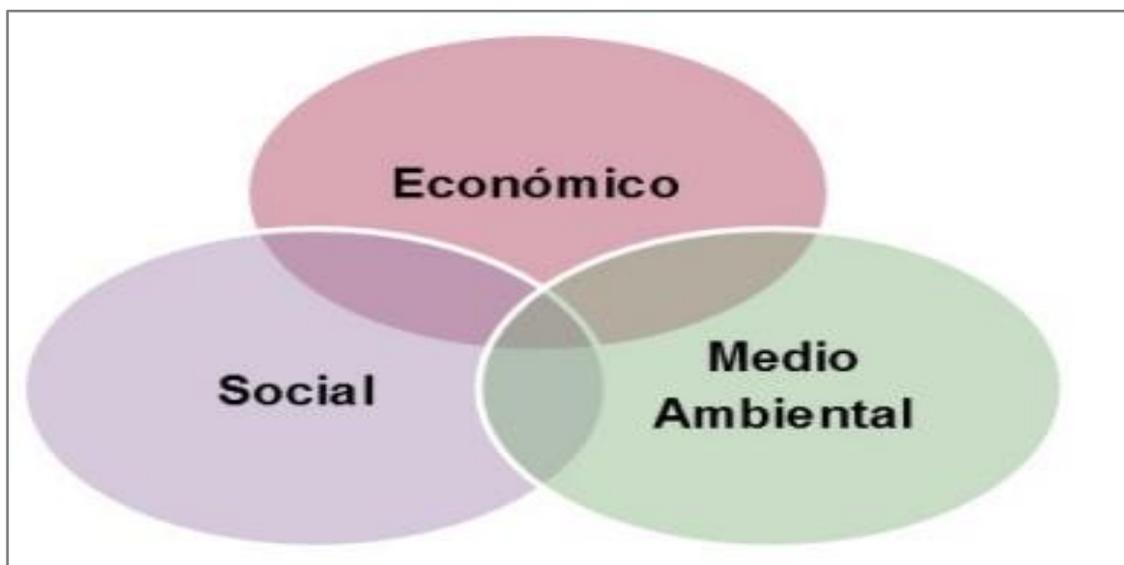
7.6. Sostenibilidad empresarial

Son los compromisos de una organización en aspectos ambientales, sociales y económicos, son acciones encaminadas a contribuir al desarrollo sostenible en el marco de lineamientos de la sostenibilidad, (Global Reporting Initiative, 2016).

Parte del pensamiento de que los recursos son limitados, depende del ser humano hacer uso racional de los mismos para postergarlos en el tiempo (Elkington, 1999). Es un conglomerado de la relación de entes gubernamentales, legislativos y empresariales (Stakeholders).

Figura 8.

Dimensiones de la sostenibilidad empresarial.



Nota. Muestra la interrelación de los tres campos que componen la sostenibilidad- Tomado de: Gil y Barcellos (2011).https://www.researchgate.net/publication/237034018_Los_desafios_para_la_sostenibilidad_empresarial_en_el_siglo_XXI

En el ámbito empresarial, es la medida en el uso de los recursos junto con las iniciativas que se tiene como organización para minimizar el impacto ambiental, en la actualidad, se han incorporado los aspectos sociales y económicos (Scade, 2012), con lo que la sostenibilidad empresarial se convierte en la responsabilidad social empresarial o corporativa. A razón de que las acciones traen beneficios económicos.

7.7. Sello RSE

Es el reconocimiento a las organizaciones socialmente responsables, que generan valor, que obedecen a políticas en pro de la fidelización de sus consumidores, mejora de la imagen y reputación y la posibilidad de apertura de nuevos mercados. (Observatorio RSE, 2019). Son otorgados por diversas entidades alrededor del mundo, entre los que resaltan:

- Fairtrade international
- Rain forest alianace
- SA 8000
- Global GAP

En Colombia se destacan los siguientes:

- Certificado Fenalco solidario
- Certificado Minambiente
- ISO 26000

7.8. La inversión socialmente responsable (ISR)

Es un concepto que trae a consideración aspectos ambientales sociales y de gobernanza para la toma de decisiones dentro de una organización. (Comisión Europea, 2017). Se fundamenta en inversiones con resultados ambientalmente responsables y un impacto social integro. (Vogel, 2005) las acciones responsables traer beneficios económicos y sostenibles a largo plazo, es entonces la ISR un conglomerado de prácticas para potenciar empresas sostenibles y responsables.

8. DIAGNOSTICO DE LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE

Para promover las acciones de responsabilidad social en las microempresas es pertinente identificar los esfuerzos de las organizaciones que componen el sector constructor; las empresas constructoras plantean iniciativas con el propósito de mejorar el bienestar de sus trabajadores y tener una mejor percepción de su organización. Ante un mercado cada vez más socialmente responsable es indispensable publicar las acciones encaminadas a los principios de la RSE.

Es así, como a través de páginas web, redes sociales y otros canales de comunicación el público en general puede ser testigo de cómo las organizaciones conciben el capital humano como el eje rector del crecimiento organizacional. Hay organizaciones de carácter gremial como la cámara colombiana de la construcción Camacol, que, con iniciativas como el acuerdo empresarial de construcción sostenible, busca que las empresas adherentes al acuerdo reporten anualmente sus esfuerzos y/o avances en materia de sostenibilidad.

Los acuerdos de construcción sostenible (AECS) de los años 2017 al 2020, publicados en la página web de Camacol Bogotá & Cundinamarca se convierten entonces en referentes para la identificación de los programas desarrollados en el sector de la construcción. Dado que el presente documento se enfoca en el bienestar propiamente del capital humano, se toma como partida el lineamiento de capital humano consignado en AECS ya que es el lineamiento promotor de confianza, que mejora la reputación y productividad de las organizaciones, afianzando la relación entre los grupos de interés.

En línea de mejorar la productividad de los equipos de trabajo, en el año 2017 la empresa SETRI se da a la tarea de capacitar a un grupo de trabajadores en materia de obtención de acreditaciones de sostenibilidad como EDGE, WELL y LEED. Con las capacitaciones, se implementan estrategias de sostenibilidad implícitas en las acreditaciones anteriormente mencionadas, llegando a mejorar los estándares de productividad en los proyectos desarrollados. (Camacol Bogotá & Cundinamarca, 2019).

En el año 2018 la compañía Amarilo, mediante el programa Proveeduría Responsable busca mejorar y mitigar los riesgos del relacionamiento con las empresas pymes que hacen parte de su cadena de suministros. Amarilo busca replicar sus buenas prácticas en las empresas que sirven de proveedores mediante acompañamiento y asesoramiento, donde los contratistas incorporan de

manera voluntaria principios de mitigación de riesgos y planificación. En el año 2018 se realizó acompañamiento a 70 grupos de interés. (Amarilo, 2018).

Con el propósito de reducir el riesgo en la utilización de los andamios, andamios Cimbra desarrolla programas de capacitación al personal de la compañía y trabajadores de grupo de interés para exponer protocolos de buenas prácticas y políticas de mantenimiento para la seguridad de los operadores, tan solo en el 2018 lograron capacitar a 650 personas incluyendo personal de obra, almacenistas y SISOS. Las capacitaciones minimizan los accidentes en la obra y mejoran los rendimientos. (Camacol Bogotá & Cundinamarca, 2019).

La gestión ambiental es una de las áreas de fortalecimiento de ARPRO, que en el 2018 brindó capacitación a los colaboradores para obtener las competencias para identificar y mitigar el impacto ambiental generado por el desarrollo de los proyectos. Realizó capacitaciones en torno a la normatividad vigente. (Camacol Bogotá & Cundinamarca, 2019).

Aplicando principios de salud y seguridad en el trabajo, la constructora COANDES brinda charlas de prevención a la ocurrencia de accidentes, el programa cuenta con la participación de los trabajadores de obra que expresan los peligros latentes en sus labores. Adicionalmente, COANDES dispone de terapeutas para atenuar molestias ocasionadas por el quehacer de los trabajadores. En el año 2017 se redujeron los accidentes en un 20%. (Camacol Bogotá & Cundinamarca, 2019).

Prodesa es otra de las organizaciones enfocadas en aplicar políticas de sostenibilidad, en el año 2018 obtuvo en dos de sus proyectos certificaciones de HQE, este logro se materializó gracias a la capacitación a sus trabajadores, se espera hacer que los parámetros de sostenibilidad hagan parte de todos los proyectos. (Camacol Bogotá & Cundinamarca, 2019).

En el año 2020 Amarilo lanza su programa Amarilo vital para fomentar hábitos saludables, el programa se realizó de manera virtual, con 435 beneficiarios, entre colaboradores y sus familias, que, con actividades como zumba, yoga, entre otras realizaron actividades para el fortalecimiento físico y emocional. (Amarilo, 2020).

La constructora Capital por su parte, se ha propuesto mejorar las condiciones de sus colaboradoras, en el año 2022 capacitó a 90 mujeres para reforzar las competencias en obra, con actividades como estucar, resanar, emboquillar e instalaciones de tubería. El programa propende la igualdad de género y el mérito. (Camacol Bogotá & Cundinamarca, 2020).

Camacol por su parte, desarrolla el programa obras escuela, para que los trabajadores del sector de la construcción culminen sus estudios de primaria y bachillerato, en el año 2017 cincuenta y dos (52) trabajadores recibieron un reconocimiento por culminar sus estudios.

9. EVALUACION DE LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION

A nivel de las microempresas se procede a indagar mediante la aplicación de una encuesta directa, que programas o iniciativas de RSE desarrollan, ya sea como acciones para mejorar la productividad del talento humano, mejoras en el clima laboral o simplemente como mecanismo de una visión empresarial a modo de otorgar diferentes beneficios a sus empleados.

9.1. Metodología

El diseño metodológico se enfoca principalmente en tres aspectos: el primero y partiendo de la definición de la RSE y el enfoque al talento humano, se determina mediante un listado los puntos más relevantes a abordar dentro de la investigación y se inicia con la recolección de la información de bases de datos gremiales, y consultando los informes de sostenibilidad ¹¹de cada una de las empresas constructoras, en el segundo aspecto: Se define el tipo de formato para la recolección de la información; diseñando las preguntas del formato y la forma de valoración de cada una de ellas, se escoge de la población la muestra y se procede a la aplicación del instrumento a las microempresas seleccionadas y por último: Se procede a tabular y analizar los resultados de la información recolectada.

El tipo de formato definido es el de una encuesta¹², debido a lo directo, rápido y lo simple de la recolección de la información, para más información del cuestionario diseñado y aplicado dirigirse al Anexo 1.

El marco muestral está conformado por diez (10) microempresas que están debidamente legalizadas ante cámara de comercio, y que dentro de su objeto social estén actividades relacionadas con el sector de la construcción, como lo son, por ejemplo: Empresas consultorías de la construcción, Fabricantes de insumos de la construcción, distribuidores de materiales de la construcción, o empresas constructoras de todo tipo de edificaciones. La recolección de la información se realiza mediante la aplicación directa de la encuesta, enviando el instrumento vía mail y/o personalmente a las siguientes microempresas seleccionadas:

¹¹ Según Portafolio Verden, un informe de sostenibilidad es una práctica que las compañías hacen de manera voluntaria y que tiene como objetivo informar públicamente los impactos positivos y negativos de sus productos, servicios y operaciones, en el ámbito social, económico y ambiental.

¹² Una encuesta según la RAE, es una Averiguación o pesquisa; o un conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho.

- Simetrika Arquitectos s.a.s
- Depósito Constructiva s.a.s
- Ecodia s.a.s
- 1A Comercializadora s.a.s
- JCM estudios s.a.s
- Datalec ingenieros s.a.s
- Vega Rios construcciones s.a.s
- Soluciones Constructivas Mendoza E.U.
- Arquitectura y Urbanismo siglo XXI s.a.s
- MC Mejía s.a.s.

Figura 9.

Ficha Técnica de la encuesta

INSTRUMENTO APLICADO	ENCUESTA
MÉTODO	VIA MAIL/PERSONAL
UNIVERSO	SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
POBLACIÓN	MICROEMPRESAS
TAMAÑO MUESTRA	10
PROCEDIMIENTO	ALEATORIO SIMPLE
FECHA	ABRIL DE 2023

Nota. Contiene la ficha descriptiva de la investigación

Ahora bien, resumiendo de forma precisa la metodología para cada uno de los objetivos esta se desarrolla en común con los siguientes pasos:

- a) Consultar los autores y conceptos de Responsabilidad social empresarial, enfocando la literatura e investigaciones ya realizadas en el sector de la construcción.
- b) Identificación de las acciones de responsabilidad social Empresarial ya implementadas actualmente en las empresas del sector de la construcción.
- c) Diseñar el formato para la recolección de la información, redactando cada pregunta para evaluar las fortalezas y debilidades de los programas implementados tanto para el trabajador como para la empresa.
- d) Recolección de datos de manera directa, previa selección de la muestra.
- e) Análisis y tabulación de la información, mediante la organización y traficación de la información y análisis cuantitativo e interpretación cualitativa.

f) Elaboración final de recomendaciones y conclusiones, valoración y adaptabilidad de programas replicables exitosos en diferentes escalas empresariales del sector.

9.2. Resultados y Análisis de la encuesta Aplicada

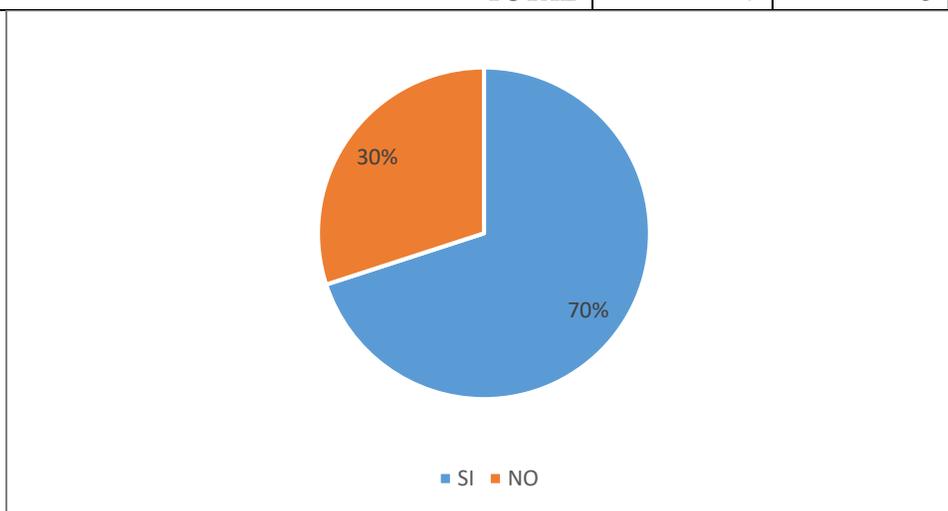
Una vez aplicada la encuesta, los resultados se presentan de manera detallada, ofreciendo un análisis pregunta por pregunta, junto con la correspondiente tabulación y representación gráfica de los datos recopilados.

1. Su empresa desarrolla o implementa acciones y/o programas de responsabilidad social empresarial RSE enfocadas al talento humano?

Figura 10.

Resultados Pregunta No. 1

NOMBRE MICROEMPRESA	SI	NO
Simetrika Arquitectos s.a. s	1	
Depósito Constructiva s.a. s		1
Ecodia s.a. s	1	
1A Comercializadora s.a. s	1	
JCM Estudios s.a. s	1	
Datalec Ingenieros s.a.s	1	
Vega Rios Construcciones s.a. s		1
Soluciones Constructivas Mendoza E.U.		1
Arquitectura y Urbanismo siglo XXI s.a. s	1	
MC Mejía s.a.s.	1	
TOTAL	7	3



Nota. Contiene las respuestas a la pregunta No. 1 de la encuesta.

De acuerdo a la información recopilada el 70% de las microempresas si implementan programas de responsabilidad social empresarial enfocadas al talento humano, demostrando con este hallazgo que la Responsabilidad Social empresarial no solo es conocida y aplicada en las grandes empresas

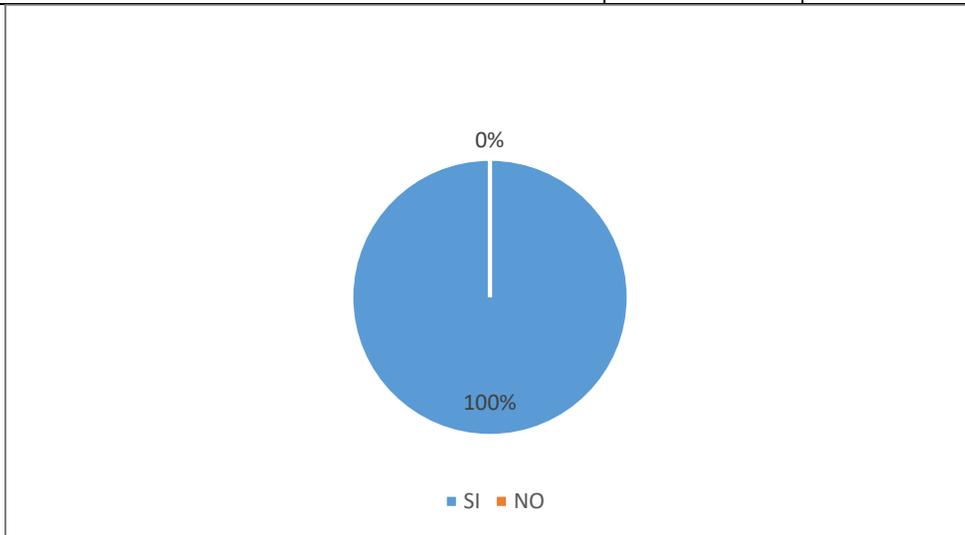
de la construcción, sino que actualmente las microempresas en menor escala y frente a sus posibilidades ya la implementa, concluyendo la relevancia que en Colombia ya tiene la RSE independiente del tamaño de la empresa y/o independiente del segmento del sector al que pertenecen.

2. ¿Su empresa se preocupa por la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo?

Figura 11.

Resultados Pregunta No. 2

NOMBRE MICROEMPRESA	SI	NO
Simetrika Arquitectos s.a. s	1	
Depósito Constructiva s.a. s	1	
Ecodia s.a. s	1	
1A Comercializadora s.a. s	1	
JCM Estudios s.a. s	1	
Datalec Ingenieros s.a.s	1	
Vega Rios Construcciones s.a. s	1	
Soluciones Constructivas Mendoza E.U.	1	
Arquitectura y Urbanismo siglo XXI s.a. s	1	
MC Mejía s.a.s.	1	
TOTAL	10	0



Nota. Contiene las respuestas a la pregunta No. 2 de la encuesta

De acuerdo a la información recopilada el 100% de las microempresas consultadas manifiestan que si se preocupan por la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, y no únicamente enfocados al cumplimiento normativo actual, esto es positivo y destaca el compromiso que tienen la microempresas actualmente en el sector, ya que identifican dentro de sus prioridades

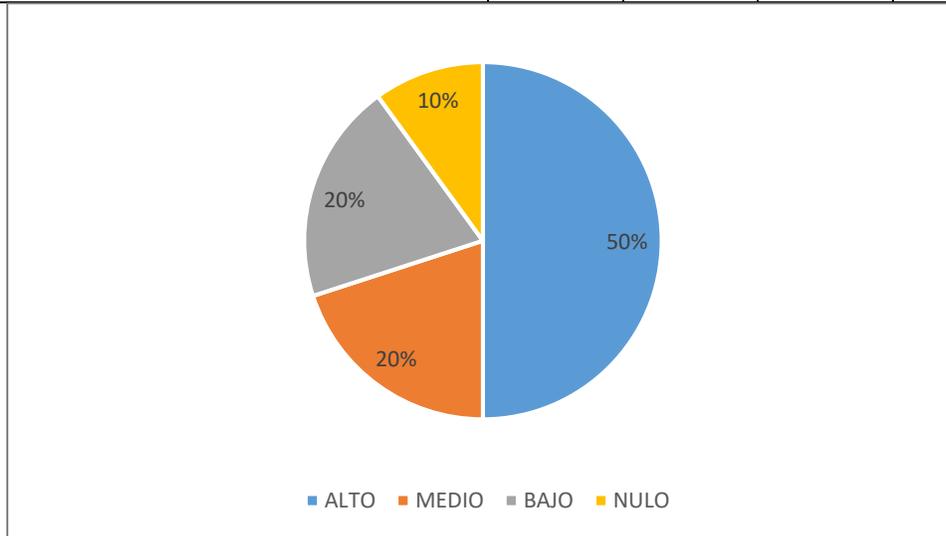
las necesidades de proteger y cuidar a sus trabajadores principalmente en un sector de alta accidentabilidad en el trabajo.

3. ¿Cuál es el nivel de compromiso de su empresa con la responsabilidad social empresarial en el talento humano?

Figura 12.

Resultados Pregunta No. 3

NOMBRE MICROEMPRESA	ALTO	MEDIO	BAJO	NULO
Simetrika Arquitectos s.a. s	1			
Depósito Constructiva s.a. s				1
Ecodia s.a. s		1		
1A Comercializadora s.a. s	1			
JCM Estudios s.a. s	1			
Datalec Ingenieros s.a.s		1		
Vega Rios Construcciones s.a. s			1	
Soluciones Constructivas Mendoza E.U.			1	
Arquitectura y Urbanismo siglo XXI s.a. s	1			
MC Mejía s.a.s.	1			
TOTAL	5	2	2	1



Nota. Contiene las respuestas a la pregunta No. 3 de la encuesta

De acuerdo a la información recopilada el 50% de las microempresas tienen un nivel de compromiso alto, seguido por un 20% respectivamente entre medio y bajo; y nulo solo un 10% demostrando que en menor o mayor grado están involucrados con políticas que fomenten el talento humano.

Los resultados anteriores manifiestan a grosso modo, que, aunque ya existe un porcentaje considerable de microempresas que voluntariamente apoyan e implementan diferentes programas

de RSE, se identifica la necesidad de promover, guiar y fomentar la RSE en las empresas con niveles medio, bajo y nulo, principalmente en las del sector de suministro de materiales de construcción y/o ferreterías.

4. Cuales acciones y/o programas de RSE enfocados al talento humano implementan en la empresa?

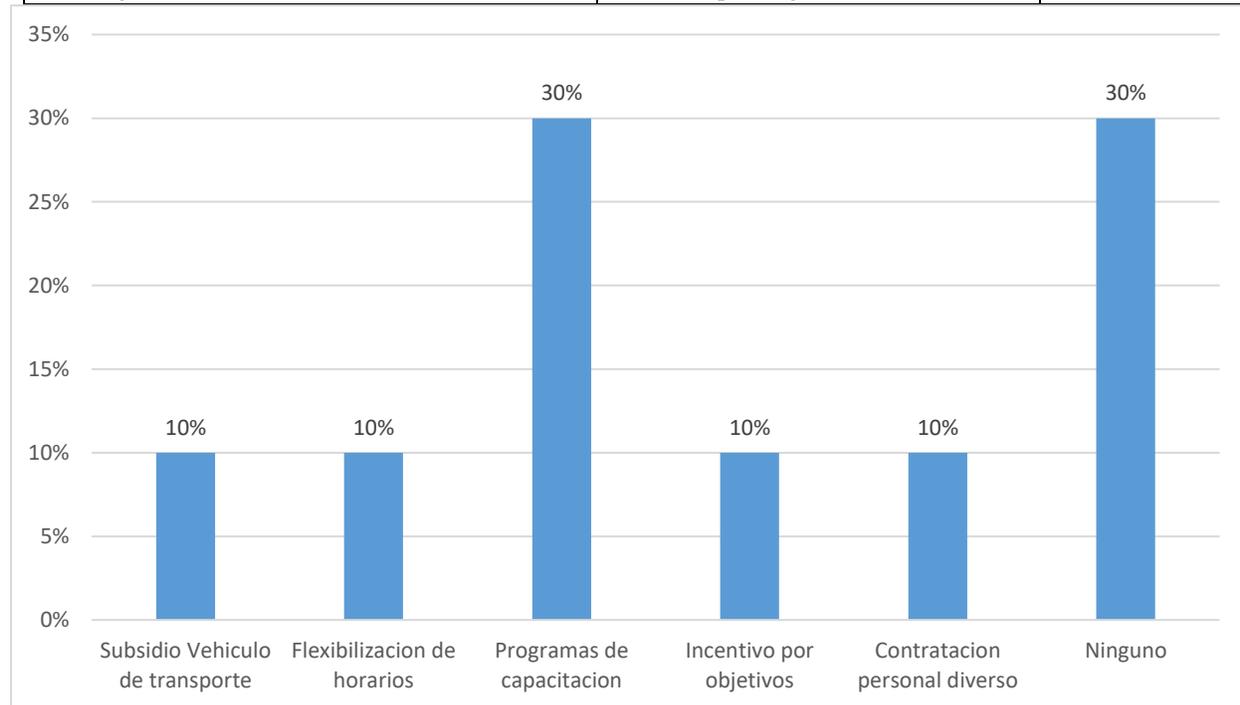
Figura 13.

Resultados Pregunta No. 4

NOMBRE MICROEMPRESA	PROGRAMA	CANTIDAD
Simetrika Arquitectos s.a. s	Subsidio Vehículo de transporte	20
Depósito Constructiva s.a. s	Ninguno	0
Ecodia s.a. s	Flexibilización de horarios	10
1A Comercializadora s.a. s	Programas de Capacitación	35
JCM Estudios s.a. s	Contratación de personal diverso	20

Figura 13. (Continuación)

Datalec Ingenieros s.a.s	Programas de Capacitación	30
Vega Rios Construcciones s.a. s	Ninguno	0
Soluciones Constructivas Mendoza E.U.	Ninguno	0
Arquitectura y Urbanismo siglo XXI s.a. s	Programas de Capacitación	43
MC Mejía s.a.s.	Incentivo por Objetivos	5



Nota. Contiene las respuestas a la pregunta No. 4 de la encuesta

De acuerdo a la información recopilada el 30% de las microempresas manifiestan que desarrollan programas de capacitación principalmente, seguido de otros programas como la flexibilización de horarios, subsidio de vehículo de transporte, incentivo por objetivos y contratación de personal

diverso con un 10% respectivamente; es decir se identifican variedad de programas, donde prima actualizar el conocimiento y mejora del nivel educativo de los empleados, al igual que otorgar otros beneficios a modo de salarios emocionales, finalizando con un 30% de microempresas que no implementan ningún tipo de acción y/o programa de RSE.

Analizando las respuestas obtenidas, se profundiza en que las Microempresas dan importancia a programas que actualicen y mejoren el nivel educativo, contribuyendo al desarrollo profesional de los trabajadores y mejorar su desempeño, lo que repercute en beneficios tanto para empleados como para la empresa.

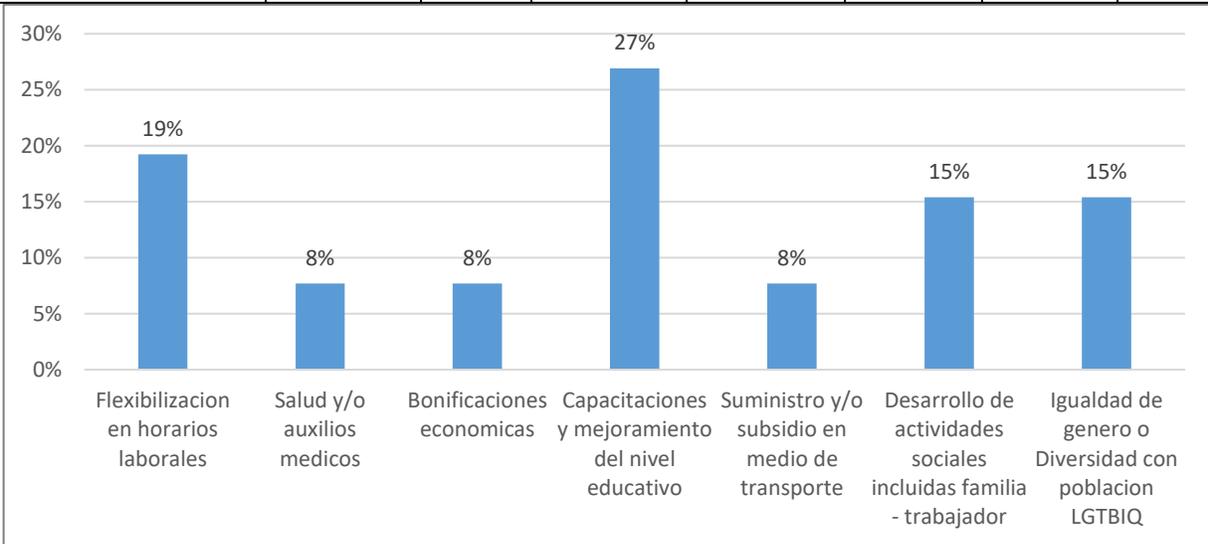
Los otros programas reflejan igualmente un enfoque integral de RSE que busca en doble vía mejorar en parte la calidad de vida de los empleados promoviendo también la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo; generando beneficios tanto internos como externos, aportando una buena reputación de la empresa, ayudando a la retención de talento humano, marcando la diferenciación competitiva en el mercado y reconocimiento social; equilibrando los aspectos económicos, sociales en aras de promover un desarrollo sostenible y ético del sector.

5. ¿Cuál o cuáles cree que de los siguientes programas de RSE (implementados o por implementar) tienen o cree que tengan mejor acogida en su empresa?

Figura 14.

Resultados Pregunta No. 5

NOMBRE MICROEMPRESA	Flexibilización en horarios laborales	Salud y/o auxilios médicos	Bonificaciones económicas	Capacitaciones y mejoramiento del nivel educativo	Suministro y/o subsidio en medio de transporte	Desarrollo de actividades sociales incluidas familia - trabajador	Igualdad de género o Diversidad con población LGTBIQ
Simetrika Arquitectos s.a. s	1			1	1		1
Depósito Constructiva s.a. s				1			
Ecodia s.a. s	1			1		1	1
1A Comercializadora s.a. s			1	1	1	1	
JCM Estudios s.a. s	1					1	
Datalec Ingenieros s.a.s		1	1	1			1
Vega Rios Construcciones s.a. s	1			1			
Soluciones Constructivas Mendoza E.U.	1						
Arquitectura y Urbanismo siglo XXI s.a. s				1			1
MC Mejía s.a.s.		1				1	
TOTAL	5	2	2	7	2	4	4



Nota. Contiene las respuestas a la pregunta No. 5 de la encuesta

De acuerdo a la información recopilada el programa de RSE que tiene más acogida es la Capacitación y mejoramiento del nivel educativo de los empleados con un 27%, seguido de la flexibilización de horarios con un 19%, desarrollo de actividades sociales incluidas familia y trabajador, igualdad de género o diversidad de la población LGTBIQ+ con un 15% y finalmente programas de salud y/o auxilios médicos, bonificaciones económicas, suministro y subsidio en medios de transporte con un 8% de acogida respectivamente.

Ahora bien, resumiendo a nivel de acogida de los programas en las microempresas encontramos que en primer lugar y el programa más valorado es la capacitación y mejoramiento del nivel educativo; recalcando que las empresas reconocen la importancia de invertir y fortalecer el desarrollo de las habilidades y la actualización de los conocimientos de los trabajadores.

El segundo lugar lo ocupa la flexibilización de horarios, indicando que las empresas están negociando medidas para promover un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus trabajadores, y como consecuencia subir la satisfacción laboral y el bienestar social de sus familias. En tercer lugar encontramos los programas de desarrollo de actividades sociales incluidas familia y trabajador e igualdad de género o diversidad de la población LGTBIQ; con estos enfoques de promover actividades conjuntas entre familia y trabajadores, las empresas fomentan el sentido de comunidad, apoyo mutuo y pertenencia; al igual que el de vincular población diversa ayuda a crear entornos laborales inclusivos y saludables, donde se promueve la igualdad de oportunidades y se celebre la diversidad.

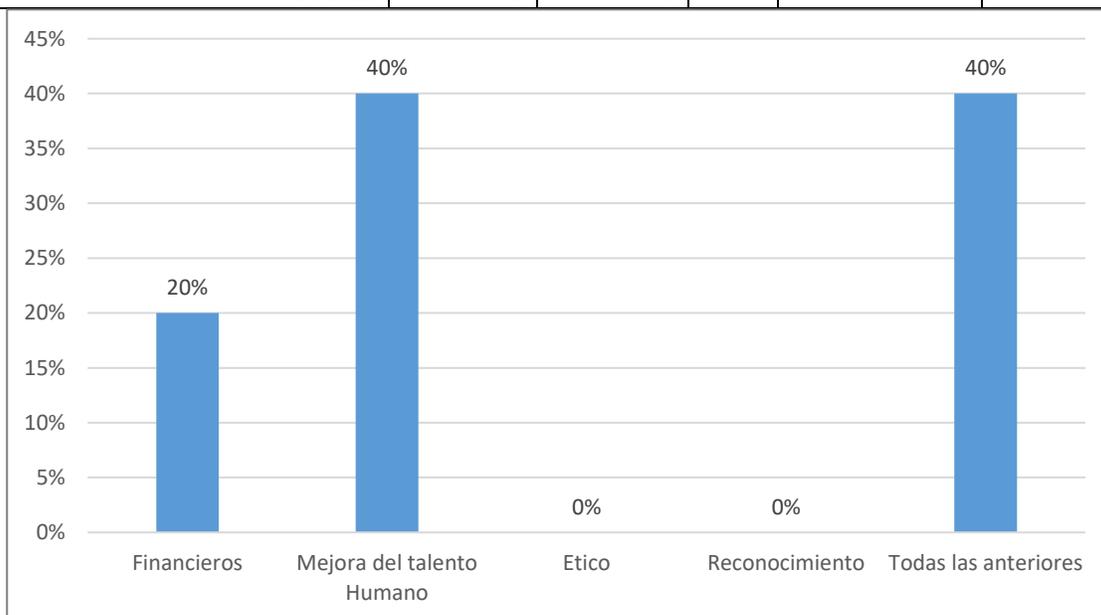
Para finalizar los programas de salud, como los auxilios médicos, e incentivos monetarios a través de bonificaciones económicas, así como el suministro y subsidio en medios de transporte, indican que son programas muy efectivos ya que ayudan a disminuir el ausentismo laboral por enfermedades, motivan a los trabajadores a alcanzar metas importantes para la microempresa sobre todo en productividad, y ayudan a garantizar la puntualidad y asistencia de los trabajadores, pero estos programas en las microempresas tienen menor acogida debido a la inversión económica directa que representan.

6. ¿Qué tipo de beneficio esperarías en pro de la empresa al desarrollar las acciones y/o implementar programas RSE?

Figura 15.

Resultados Pregunta No. 6

NOMBRE MICROEMPRESA	Financieros	Mejora del talento Humano	Ético	Reconocimiento	Todas las anteriores
Simetrika Arquitectos s.a. s		1			
Depósito Constructiva s.a. s		1			
Ecodia s.a. s					1
1A Comercializadora s.a. s					1
JCM Estudios s.a. s		1			
Datalec Ingenieros s.a.s	1				
Vega Rios Construcciones s.a. s	1				
Soluciones Constructivas Mendoza E.U.		1			
Arquitectura y Urbanismo siglo XXI s.a. s					1
MC Mejía s.a.s.					1
TOTAL	2	4	0	0	4



Nota. Contiene las respuestas a la pregunta No. 6 de la encuesta

De acuerdo a la información recopilada el 40% de las microempresas esperan obtener dentro sus beneficios utilidades financieras, mejora en el talento humano, reconocimiento social y valores éticos, al implementar los programas de RSE; adicionalmente le sigue otro 40% que espera únicamente mejorar el talento humano y por último un 20% espera en que se traduzcan en solo beneficios financieros.

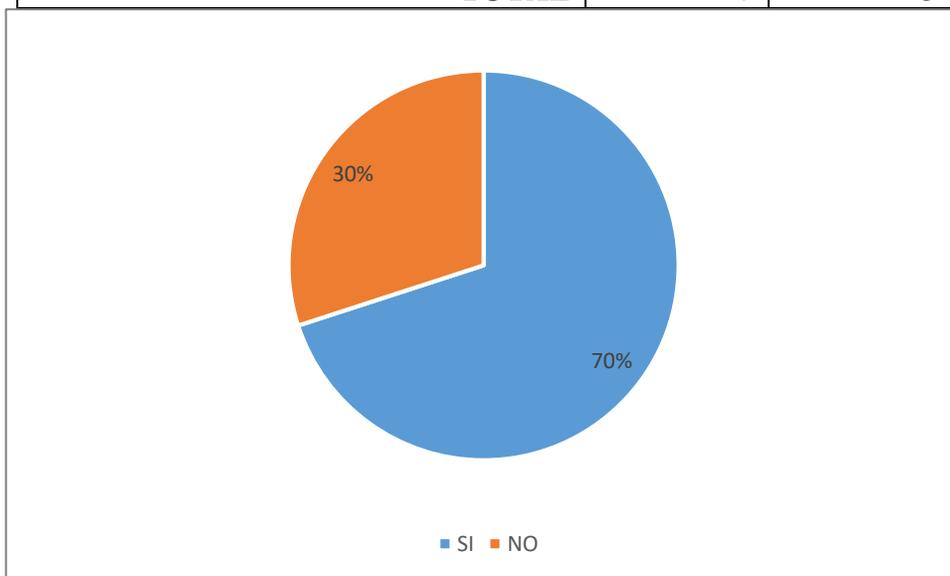
Analizando las respuestas se evidencia una variedad de objetivos trazados por las microempresas en relación a la implementación de los programas de RSE; donde las empresas buscan generar principalmente mejores resultados y beneficios financieros para los propietarios y socios, mejorar la buena reputación y reconocimiento de la organización en el mercado; pero igualmente se interesan francamente en el bienestar de su talento humano identificándolo como un activo valioso en el desarrollo de sus actividades económicas.

7. ¿Considera que la responsabilidad social empresarial es una parte importante de la estrategia de su empresa?

Figura 16.

Resultados Pregunta No. 7

NOMBRE MICROEMPRESA	SI	NO
Simetrika Arquitectos s.a. s	1	
Depósito Constructiva s.a. s		1
Ecodia s.a. s	1	
1A Comercializadora s.a. s	1	
JCM Estudios s.a. s	1	
Datalec Ingenieros s.a.s	1	
Vega Rios construcciones s.a. s		1
Soluciones Constructivas Mendoza E.U.		1
Arquitectura y Urbanismo siglo XXI s.a. s	1	
MC Mejía s.a.s.	1	
TOTAL	7	3



Nota. Contiene las respuestas a la pregunta No. 7 de la encuesta

El 70% de las microempresas consideran que los programas de RSE, forman parte de la Estrategia de su empresa, ya que lo evidencian como un valor agregado muy importante en el desarrollo de su empresa, al contrario, un 30% no visualiza este aporte a la estrategia empresarial.

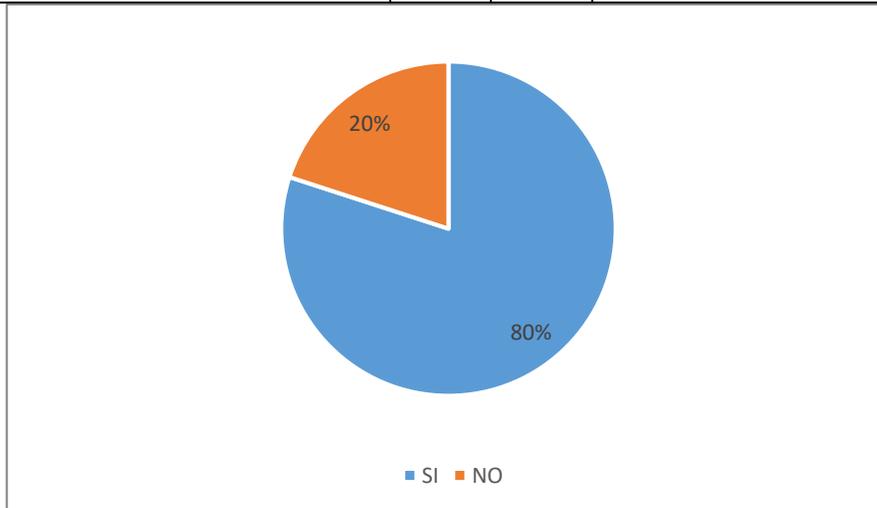
Indica que la mayoría de las microempresas reconocen que al desarrollar programas de RSE, cuentan con una herramienta estratégica poderosa que impulsa el crecimiento y la sostenibilidad del negocio, sin embargo, hay otra minoría que no tiene clara comprensión o apreciación de los beneficios estratégicos que la RSE brinda; por tal motivo podría ser útil suministrarles información y ejemplos de los resultados positivos anteriormente mencionados.

8. ¿Estarían dispuestos a implementar y/o ampliar estas acciones y/o programas de RSE dentro de su empresa?

Figura 17.

Resultados Pregunta No. 8

NOMBRE MICROEMPRESA	SI	NO	¿POR QUÉ?
Simetrika Arquitectos s.a. s	1		Invertir en el talento humano fortalece la empresa
Depósito Constructiva s.a. s		1	Eso conlleva destinar dinero y no hay disponibilidad
Ecodia s.a. s	1		Mejora la calidad productiva de los empleados
1A Comercializadora s.a. s	1		Se retribuye y se mejora el clima laboral
JCM Estudios s.a. s	1		Mejora todos los procesos
Datalec Ingenieros s.a.s	1		Para expandir la empresa y que sus trabajadores progresen
Vega Rios construcciones s.a. s	1		Mejora el rendimiento laboral
Soluciones Constructivas Mendoza E.U.		1	No tiene la capacidad para hacerlo
Arquitectura y Urbanismo siglo XXI s.a. s	1		Escalamiento del personal y reconocimiento de la empresa
MC Mejía s.a.s.	1		Es necesario en la sociedad actual
TOTAL	8	2	



Nota. Contiene las respuestas a la pregunta No. 8 de la encuesta

El 80% de las microempresas encuestadas estarían dispuestas a implementar y/o ampliar sus programas de RSE enfocados al talento humano, logrando visualizar los beneficios directos inicialmente para sus trabajadores mejorando su nivel académico, mejoramiento el clima laboral, y beneficios de fortalecimiento para la empresa que incluye mejora de procesos y reconocimiento; al contrario, el 20% manifiestan no implementar por dificultades en la destinación de sus recursos financieros.

Se aprecia la alta disposición que tienen las microempresas tomando conciencia de la relevancia de invertir en el desarrollo y bienestar de los empleados, reconociendo los beneficios para los empleados, lo que puede aumentar como ya se ha mencionado en satisfacción, compromiso y rendimiento en el trabajo; como parte fundamental de la visión estratégica de la empresa, las microempresas están entendiendo que al invertir en el talento humano revierte en resultados positivos en alta productividad, buen reconocimiento de la empresa, y mejor posicionamiento en el mercado.

Ahora bien, los obstáculos económicos se evidencian en esa minoría de microempresas que manifiestan no destinar recursos financieros, pero se pueden explorar otras alternativas para que implementen los programas de RSE dentro de las posibilidades financieras de cada una de ellas.

10. GUIA DE POLITICAS RSE

Producto de la identificación de las iniciativas desarrolladas en el sector construcción y la información abstraída de las encuestas realizadas a microempresas, se procede a plantear la replicabilidad de dichos proyectos en las microempresas, exaltando los beneficios que trae para la organización el desarrollo de programas de responsabilidad social empresarial a los trabajadores.

La guía se fundamenta de casos favorables desde el ámbito RSE enfocadas al talento humano, ya sea en las grandes, medianas o pequeñas empresas para implementar en las microempresas y de qué manera repercuten como estrategia de competitividad.

Para la promoción de políticas de responsabilidad social empresarial se denotan dos grupos de programas que, pretenden proveer y potencializar aspectos de seguridad, confianza, integración, compromiso y crecimiento personal del capital humano. El desglose de los grupos se presenta a continuación:

10.1. Atracción y desarrollo

- a). Modalidad de trabajo: se refiere a la posibilidad de ajustar horarios laborales flexibles, promoviendo el balance de vida, desarrollo de programas de formación, crecimiento personal, estimulando su permanencia en la empresa.
- b). Subsidios de vivienda: suministrar al talento humano la posibilidad de alcanzar sus metas en cuanto a finanzas personales y familiares, proporcionando asistencias al acceso de un subsidio, convenio con un banco o caja social, para la adquisición de una vivienda o realizar mejoramientos a la misma.
- c). Banco de materiales: conforme a una empresa del sector constructor, se puede implementar un programa que beneficie al talento humano con respecto a la remodelación y construcción de sus viviendas, suministrando a los colaboradores productos que se manejan en la obra en disposición de obsequio.
- d). Eventos de bienestar: Para generar un impacto positivo en el bienestar de la empresa, es necesario realizar eventos corporativos, con la finalidad de llamar la atención del talento humano para incentivar un ambiente agradable y dinámico.
- e). Compensaciones: Tener un compromiso con los colaboradores de la empresa genera una mayor productividad, debido a que el bienestar y estimulación de los empleados favorece en el desarrollo de la empresa, por ello, se han implementado estrategias de beneficios y bonificaciones de acuerdo al rendimiento laboral del personal

f). Formación educativa: Promover el conocimiento técnico y las competencias corporativas, pues estas, favorecen el crecimiento del personal mediante la educación y el desarrollo de capacidades. Administrando una red educativa de convenios con universidades, capacitaciones, escuelas, entre otros, para garantizar las capacidades que fortalecen el crecimiento de los colaboradores en la empresa. Establezca alianza con instituciones educativas, organizaciones como el SENA pueden ser un punto de partida para la educación de sus colaboradores.

g) . Empleo a población en condición de discapacidad, Suministrar oportunidades de empleo a población en condición de discapacidad física, cognitiva o sensorial. Con el objetivo de ofrecer nuevas oportunidades a personas con situación de vulnerabilidad, brindando una labor digna.

h). Voluntariados, Promover y fortalecer la cooperación de los empleados en prácticas de voluntariado con comunidades, apoyo a proyectos sociales y donaciones. Gestionando así mismo el fortalecimiento en liderazgo público.

10.2. Salud y seguridad

a) . Acreditaciones de sostenibilidad: El obtener acreditaciones de sostenibilidad en su organización ratificara el compromiso de su organización con los objetivos de sostenibilidad ODS, empiece por formular uno de sus proyectos a estándares EDGE, WELL o LEED. Las organizaciones encargadas de otorgar dichas certificaciones ofrecen canales de ayuda para la obtención de las credenciales, capacite y asesórese con profesionales calificado en la materia. Evalúe de manera periódica el impacto de la implementación de los estándares dentro de la organización. Es indispensable que su organización cuente con los recursos necesarios para adoptar y capacitar al personal en torno a las certificaciones.

b) Ambiente de trabajo seguro: Garantizar un ambiente de trabajo seguro y confiable para reducir las condiciones de riesgo en el trabajo. Proporcionando equipos de buena calidad, identificando los riesgos, planes estratégicos de seguridad, buscando como resultado la cobertura de exámenes médicos periódicos, identificación de enfermedades por causas laborales, entre otros. Realice evaluaciones internas para la identificación de escenarios de riesgo, si su organización requiere de contratistas para el desarrollo y ejecución de alguna tarea, exija que cuenten con la capacitación necesaria, constituya protocolos de buenas prácticas y políticas de mantenimientos acorde a la labor a ejecutar.

c) Fomente hábitos saludables en sus colaboradores, diseñe un programa de actividades saludables que incluya actividad física como zumba, aeróbicos, yoga, etc. que podrán ser desarrollados de

manera presencial o virtual, permitiendo también la participación de los colaboradores. Puede desarrollar piezas informativas para adoptar una alimentación saludable, asesórese de profesionales de la salud, para ser asertivo en los programas a desarrollar.

A continuación, se presenta una matriz, que sintetiza los aspectos considerados más relevantes de los programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) investigados y analizados, así como su grado de replicabilidad y las oportunidades de mejora identificadas. La matriz resalta los puntos clave que en menor o mayor grado pueden contribuir a fortalecer la implementación de iniciativas sostenibles en las microempresas del sector de la construcción.

Figura 18.

Guía de Políticas de RSE

PROGRAMAS	REPLICABILIDAD	ASPECTOS	OPORTUNIDADES DE MEJORA
MODALIDAD DE TRABAJO: Flexibilización de Horarios Laborales	ALTA	<ul style="list-style-type: none"> *Promover el balance de vida y desarrollo personal fomentando la permanencia de los empleados en la empresa. *Comunicación clara de las opciones y beneficios de esta modalidad de trabajo flexible *Diseño de políticas que se ajusten a las operaciones de la microempresa. 	<ul style="list-style-type: none"> * Realizar un análisis de necesidades y preferencias de los empleados. *Realizar encuestas periódicas para conocer las necesidades y preferencias cambiantes de los empleados. * Evaluar el impacto de la implementación de horarios flexibles en la productividad y satisfacción de los empleados. *Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para medir la efectividad de los programas de formación y desarrollo personal.
SUBSIDIOS DE VIVIENDA: para alcanzar metas financieras y familiares.	MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> *Proporcionar asesoramiento financiero y apoyo para acceder a los subsidios. 	<ul style="list-style-type: none"> * Investigar y actualizar los programas de subsidios de vivienda disponibles * Establecer alianzas con bancos o cajas de compensación para facilitar el acceso al escenario financiero de los trabajadores (prestamos, hipotecas, leasing). *Proporcionar asesoramiento financiero a la medida de cada uno de los empleados.
SUBSIDIOS DE MEDIO DE TRANSPORTE: Optimizar la puntualidad y asistencia de los trabajadores	MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> *Establecer políticas claras sobre el alcance y los criterios para acceder al subsidio de transporte. * Comunicar de manera efectiva a los empleados sobre la disponibilidad y los beneficios del subsidio de transporte. *Establecer mecanismos de seguimiento y control para asegurar la efectividad y el impacto del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> * Investigar los medios de transporte más utilizados por los empleados y las necesidades de movilidad de la empresa. * Establecer acuerdos con empresas de transporte o proveedores de servicios de transporte para obtener descuentos o beneficios, así como entidades de financiamiento del gremio automotriz. * Fomentar el uso de los medios de transporte de energías limpias: (bicicletas, patinetas etc.).
BANCO DE MATERIALES: Suministro de materiales de obra para remodelación y construcción de viviendas de los empleados.	BAJA	<ul style="list-style-type: none"> * Fomentar el uso responsable de los materiales proporcionados. * Identificar e inventariar los productos que se utilizan en obra y sirvan para entregárselo a los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> * Crear un programa interno claro para la distribución de materiales de construcción que incluya la viabilidad económica, seguimiento y control del buen uso de los materiales suministrados *Establecer criterios justos, ordenados y transparentes para la entrega de los materiales.

Figura 18. (Continuación)

<p>EVENTOS DE BIENESTAR: Eventos y actividades corporativas para promover un ambiente agradable.</p>	<p>ALTA</p>	<p>* Involucrar a los empleados en la planificación y ejecución de los eventos. * Estimular un ambiente agradable y dinámico a través de eventos corporativos.</p>	<p>*Diseñar actividades que fomenten el bienestar físico, emocional y social de los empleados. * Diseñar actividades conjuntas con sus familias para el fortalecimiento de los lazos institucionales y sentido de comunidad.</p>
<p>COMPENSACIONES ECONOMICAS: Compensaciones basadas en el rendimiento y/o Productividad</p>	<p>MEDIA</p>	<p>*Establecer metas claras y comunicar los criterios de compensación económica y modalidades de manera justa y transparente</p>	<p>* Implementar un sistema de evaluación objetivo y transparente para reconocer el buen desempeño. * Revisar los criterios de compensación y las oportunidades de bonificaciones y beneficios adicionales. * Realizar revisiones salariales periódicas para asegurar la equidad interna y externa.</p>
<p>EDUCACION: Programas de formación y actualización educativa para el crecimiento del personal.</p>	<p>ALTA</p>	<p>* Proporcionar recursos y apoyo necesarios para acceder a la formación educativa.</p>	<p>* Establecer alianzas con instituciones educativas y organismos de formación. * Actualizar la información y procesos de capacitación con entidades educativas públicas y privadas (Ej.: SENA).</p>
<p>INCLUSION: Empleo a población en condición de discapacidad, Población diversa LGTBIQ, Población reinsertada y/o pepenada</p>	<p>MEDIA</p>	<p>* Proporcionar adaptaciones y ajustes en el lugar de trabajo para facilitar la inclusión. * Promover una cultura organización inclusiva y respetuosa</p>	<p>* Establecer políticas inclusivas en sus programas de reclutamiento. * Diseñar estrategias que aborden aspectos para la inclusión laboral, segundas oportunidades y diversidad en el recurso humano.</p>
<p>APOYO COMUNITARIO: Voluntariados y cooperación con comunidades y proyectos sociales.</p>	<p>MEDIA</p>	<p>*Fortalecer el liderazgo público y promover la cooperación de los empleados.</p>	<p>* Identificar oportunidades de colaboración con organizaciones y programas. * Establecer alianzas con organizaciones comunitarias y del estado para impulsar iniciativas RSE.</p>
<p>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Ambiente de trabajo seguro</p>	<p>ALTA</p>	<p>* Proporcionar equipos de buena calidad y asegurarse de que los empleados estén capacitados en su uso adecuado. * Realizar exámenes médicos periódicos y mantener registros de enfermedades laborales. * Fomentar la cultura de seguridad y la participación de los empleados en la identificación y prevención de riesgos.</p>	<p>* Diseñar e implementar el SG-SST por personal altamente capacitado para estas funciones. * Realizar evaluaciones internas para identificar los riesgos laborales y establecer medidas preventivas. * Establecer protocolos y políticas claras de seguridad. * Exigir a los contratistas la capacitación necesaria en seguridad laboral.</p>

Figura 18. (Continuación)

<p>RECONOCIMIENTO: Acreditaciones de sostenibilidad</p>	<p>MEDIA</p>	<p>*Establecer un plan de acción claro y detallado para cumplir con los requisitos de las certificaciones. *Evaluar periódicamente el impacto de la implementación de los estándares de sostenibilidad en la organización. *Asegurar que la organización cuente con los recursos necesarios para adoptar y capacitar al personal en relación con las certificaciones.</p>	<p>*Investigar y seleccionar las certificaciones de sostenibilidad más adecuadas para la empresa, como EDGE, WELL o LEED. * Buscar asesoramiento y capacitación de profesionales calificados en la obtención de las certificaciones.</p>
---	--------------	---	--

Nota. Contiene la guía para implementar programas de RSE enfocadas al talento humano de las microempresas del sector de la construcción.

BIBLIOGRAFÍA

- Amarilo. (2018). Informe de sostenibilidad Colombia. <https://amarilo.com.co/informes/es/>.
- Bowen, H. R. (2013). The Social Responsibilities of the Businessman. [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3189861](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3189861).
- Cámara Colombiana de la construcción de Bogotá & Cundinamarca. (2019). <https://ww2.camacolcundinamarca.co/images/Camacol/documentos-interes/AECS2019.pdf>.
- Cámara Colombiana de la construcción de Bogotá & Cundinamarca. (2021). Informe 2020. <https://ww2.camacolcundinamarca.co/images/Camacol/documentos-interes/AECS2020.pdf>.
- Cámara Colombiana de la construcción del Valle (2015). Estudio De Caracterización Socio económica De Los Trabajadores Del Sector De La Construcción En Cali Y Su Área De Influencia. Santiago de Cali. <https://camacolvalle.org.co/estudios-de-caracterizacion/a>
- Capitalismo Consciente. (2022). Stakeholders: qué son, tipos y ejemplos. <https://capitalismoconsciente.es/>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en América Latina y el Caribe: una mirada desde la encuesta de empresas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10874/079053070_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 1. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Costco. (2022). Employee Benefits. <https://www.costco.com/employee-benefits.html>
- Decreto 957 de 2015. [Con Fuerza de ley] Por el cual se adiciona el capítulo 13 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único del Sector Comercio, Industria y Turismo y se reglamenta el artículo 2 de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011. 5 de junio de 2019. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=94550>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). Pobreza y condiciones de vida. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida>.

- Estupiñán, J. M. (2015). La Responsabilidad Social Corporativa Y Su Aporte A La Economía. Bogotá: Finanzas. polit. econ. vol.7 no.1. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2248-60462015000100001.
- European Commission. (2017). Sustainable Finance: A European Perspective. European Commission. https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/overview-sustainable-finance_en.
- Figueroa J., Maldonado J., Ramírez P. (2018) La Alta Rotación Del Personal En El Sector De La Construcción En Bogotá. [Trabajo de grado] Corporación Universitaria UNITEC. <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/444/La%20alta%20rotacion%20del%20personal%20en%20el%20sector%20de%20la%20construccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Franco H. (2009). *Crecimiento Económico Con Pobreza y Desigualdad En Colombia (Economic Growth with Poverty and Inequality in Colombia)*. Center for Research in Economics and Finance (CIEF), Working Papers, (09-09). https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/974/2009_9_Humberto_Franco.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Freeman, R. E., Dmytriiev, S. (2017). Corporate social responsibility and stakeholder theory: Learning from each other. *Symphonya. Emerging Issues in Management*, (1), pp. 7-15. <https://symphonya.unicusano.it/article/view/2017.1.02freeman.dmytriiev>.
- García, M. M. (2020). Evolución del compromiso social de las empresas: historia y enfoques. Lima, Peru: Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1035>.
- Global Reporting Initiative (GRI). (2016). GRI Sustainability Reporting Standards.
- Global Reporting Initiative. (2016). Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI. Suiza. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/g4-guia-para-la-elaboracion-de-memorias-de-sostenibilidad.pdf>.
- González, N, (2020), Ventajas y desventajas para Colombia de entrar a la OCDE, *Vanguardia Liberal*, <https://www.vanguardia.com/economia/nacional/ventajas-y-desventajas-para-colombia-de-entrar-a-la-ocde-AI2309763>.
- Google. (2022). Google Careers. <https://careers.google.com/>

- Herrera, B (2007). Instrumentos de responsabilidad social empresarial y acceso de las empresas a la economía. *Revista Clio America*. *Revista Clio America*. Magdalena. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5114816.pdf>.
- Jaramillo, J (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. Medellín Colombia, 2007: Semestre Económico - Universidad de Medellín. <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v10n20/v10n20a6.pdf>.
- Jimenez, M., Toro, L., Herrera, K. (2016). La responsabilidad social empresarial como ventaja competitiva. *Brújula Digital*, 1(1), p.p. 1–14. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/brujula/article/view/913>.
- Kolk, A., Pinkse, J. (2006). Stakeholder Mismanagement and Corporate Social Responsibility Crises. *European Management Journal*, 24(1), p.p. 59-72. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237305001489>
- Ley 590 de 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa. 10 de julio de 2000. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12672>.
- Lesmes, L. (2018) La construcción genera casi dos millones de empleos en Colombia. *El Empleo*. <https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/la-construccion-genera-casi-dos-millones-de-empleos-en-colombia-5573>.
- Leal, W. (Ed.). (2017). Handbook of Theory and Practice of Sustainable Development in Higher Education (Vol. 3). Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-47895-1>.
- López, E. D. (2017). Sobre la ética y la responsabilidad social empresarial. México: UNAM. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26145w/Dacasa_2017.pdf.
- Madhav, K., Rathod, H., Patel, H. R.A (2006). Review on stakeholder management for construction industry. *International Journal of Advanced Research in Engineering, Science & Manafement*, pp. 1-6. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263786314001355>
- Medina, J. (2006). La Rotación Laboral En El Sector De La Construcción. *Gestión* <http://pdfs.wke.es/3/9/8/3/pd0000013983.pdf>.
- Munévar, M. V. (2010). ¿Qué es la gobernanza y para qué sirve? Bogotá: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo. <https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/RAI/article/view/24>.

- Organización de las Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Nueva York: Naciones Unidas. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf
- Perez, J. (2016) Valoración de la Responsabilidad Social empresarial (RSE) por la demanda hotelera. tesis Doc. Universitat Jaume, Castello, España,
- Portafolio, (2022). Conclusiones del panel sobre economía colombiana e ideas de Piketty. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/panel-la-economia-colombiana-y-las-ideas-de-thomas-piketty-de-la-universidad-nacional-560995>.
- Romero, M. A. (2014). RSE en América Latina, breve recorrido por los años 1900 a 1970. Córdoba, Argentina: Universidad nacional de Villa María. <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/28210/Romero%2C%20MA.%20%282014%29%20RSE%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%2C%20breve%20recorrido%20por%20los%20a%C3%B1os%201900%20a%201970.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Sanabria, T., Bolaños J., Ramírez. F. (2014). Ciudades competitivas un panorama conceptual y temático de investigación. *Questionar: Investigación Específica Fundación Universidad de América*. pp 174 - 187. <https://doi.org/10.29097/23461098.139>.
- Secretaria Distrital de planeación Bogotá. SISBÉN III Caracterización Socioeconómica. Bogotá: secretaria Distrital de planeación Bogotá, 2014. https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/caracterizacion_sisben-04032015.pdf.
- Vogel, D. (2005). The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility. Brookings Institution Press. <https://www.jstor.org/stable/26162426>.
- World Bank. (2022). Global Economic Prospects January 2022: Darkening Skies. *The World Bank*. <https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>.

ANEXOS

ANEXO 2

RECOMENDACIONES

a). Modalidad de trabajo:

Realice un análisis de las necesidades y preferencias de sus empleados en términos de horarios laborales flexibles y equilibrio entre vida laboral y personal. Diseñe políticas y procedimientos para implementar horarios flexibles, teniendo en cuenta las necesidades operativas de la empresa. Comunique de manera clara las opciones disponibles y los beneficios de la modalidad de trabajo flexible a sus empleados. Establezca programas de formación y desarrollo personal que permitan a los empleados crecer y mejorar en su carrera profesional. Recuerde formular indicadores para el seguimiento y control para evaluar la efectividad y oportunidades de mejora de las acciones desarrolladas.

b). Subsidios de vivienda:

Investigue los programas de subsidios de vivienda disponibles. Haga acercamientos con bancos o cajas de compensación para facilitar el acceso a préstamos hipotecarios o programas de mejoramiento de vivienda para sus empleados. Comunique de manera clara y regular los beneficios disponibles y los requisitos para acceder a ellos. Proporcione asesoramiento financiero y apoyo para que los empleados puedan aprovechar los subsidios disponibles.

c). Banco de materiales:

Cree un programa interno para suministrar materiales de construcción a sus empleados como parte de un programa de incentivos. Identifique los productos que se utilizan en la obra y que puedan ser proporcionados como obsequio. Establezca criterios claros para la distribución de los materiales y comunique las políticas a los empleados. Fomente el uso responsable y adecuado de los materiales proporcionados.

d). Eventos de bienestar:

Organice eventos corporativos que promuevan un ambiente agradable y dinámico. Diseñe actividades que fomenten el bienestar físico, emocional y social de los empleados, como jornadas de salud, deporte, charlas motivacionales, etc. Involucre a los empleados en la planificación y ejecución de los eventos para aumentar su compromiso y participación.

e). Compensaciones:

Implemente un sistema de compensación basado en el rendimiento laboral, que reconozca y recompense el buen desempeño de los empleados. Establezca metas claras y alcanzables para que

los empleados puedan ser evaluados objetivamente. Comunique de manera transparente los criterios de compensación y las oportunidades de bonificaciones y beneficios adicionales. Realice evaluaciones periódicas para asegurar que el sistema de compensación sea efectivo y justo.

f). Formación educativa:

Establezca alianzas con instituciones educativas y organismos de formación, como el SENA, para ofrecer programas de capacitación y desarrollo a tus empleados. Diseñe un plan de formación que se adapte a las necesidades de la empresa y de los empleados, incluyendo capacitaciones técnicas y competencias corporativas (apóyese de agremiaciones como Camacol). Comunique las oportunidades de formación de manera clara y promueva la participación activa de los empleados en el desarrollo de sus habilidades. Proporcione apoyo y recursos necesarios para que los empleados puedan acceder a la formación educativa. Evalúe el impacto de los programas de formación y ajuste según sea necesarios.

g). Empleo a población en condición de discapacidad:

Establezca políticas inclusivas y programas de reclutamiento para atraer a personas con discapacidad. Asegúrese de contar con las adaptaciones y ajustes necesarios en el lugar de trabajo para facilitar la inclusión y participación de personas con discapacidad. Proporcione capacitación y sensibilización a todos los empleados para crear un entorno inclusivo. Establezca alianzas con organizaciones y programas que apoyen la inserción laboral de personas con discapacidad.

h). Voluntariados:

Identifique oportunidades de colaboración con comunidades locales, proyectos sociales y organizaciones sin fines de lucro. Promueva y apoye la participación de los empleados en actividades de voluntariado, ofreciendo tiempo flexible o días de voluntariado remunerados. Organice eventos y campañas internas para promover y reconocer el voluntariado de los empleados. Compile las experiencias de los empleados en sus actividades de voluntariado.

i). Acreditaciones de sostenibilidad:

Investigue las certificaciones y estándares de sostenibilidad relevantes para su organización, como EDGE, WELL o LEED. Forme un equipo interno o contrate profesionales calificados para guiar la implementación de los estándares y obtener las certificaciones. Establezca un plan de acción detallado con metas y plazos para cumplir con los requisitos de las certificaciones. Capacite al personal sobre las prácticas y medidas necesarias para cumplir con los estándares de sostenibilidad.

Realice evaluaciones periódicas del impacto de la implementación y realice ajustes para mejorar continuamente.

j). Ambiente de trabajo seguro:

Realice evaluaciones de riesgos laborales para identificar los peligros y establecer medidas preventivas. Proporcione equipos de buena calidad y asegúrese de que los empleados estén capacitados en su uso adecuado. Establezca protocolos y políticas de seguridad claras, incluyendo exámenes médicos periódicos y programas de prevención de enfermedades laborales. Fomente la participación y el compromiso de todos los empleados en la cultura de seguridad de la empresa.

k). Hábitos saludables:

Diseñe un programa de actividades saludables que incluya opciones de actividad física, alimentación saludable y bienestar emocional. Proporcione opciones de actividades presenciales y virtuales para adaptarse a las necesidades y preferencias de los empleados. Busque la colaboración de profesionales de la salud para asesorar en la planificación y ejecución de los programas. Promueva la participación activa de los empleados y evalúe regularmente el impacto de las actividades en su bienestar.

A manera de conclusiones y para culminar este proyecto de grado, centrado en la exploración de programas de Responsabilidad Social Empresarial aplicados al talento humano en microempresas del sector de la construcción, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- La guía es un compilado de acciones del sector constructor, puede indagar en otros sectores para determinar la pertinencia de adaptar iniciativas ajenas al gremio de la construcción.
- Las estrategias establecidas en el presente documento pueden estar sujetas a adaptación por el tamaño y sector de la empresa, se recomienda realizar una evaluación interna para determinar cuál de las iniciativas se adapta mejor a las necesidades de los integrantes de la organización.
- Los programas referenciados en el documento pueden ser tomados como base para el desarrollo de ventajas competitivas de su organización, recuerde que los empleados son el pilar de su empresa, y el crecimiento de los mismos traerá consigo el crecimiento integro de la empresa.
- Establezca e identifique los recursos necesarios para la formulación y seguimiento de iniciativas de responsabilidad social, en todo caso, los programas requerirán de tiempo y recursos para la materialización exitosa de los objetivos.
- La Responsabilidad social empresarial va más allá de la destinación de recursos económicos, con lleva una serie de estrategias para amalgamar las necesidades que hoy en día demandan los

trabajadores y su entorno social, como lo son por ejemplo la inclusión laboral de personal diverso, y la oportunidad laboral en programas de segundas oportunidades para personal reinsertado y/o pospenado.

- El sector de la construcción se considera un gremio fuerte dentro de la economía colombiana, se deben promover y buscar mecanismos de apoyo comunitario para estas iniciativas de RSE.
- Fortalecer la divulgación de esta guía y sus conceptos junto con los beneficios que conllevan para las microempresas, compartiendo los resultados y las recomendaciones con los propietarios, socios, gerentes de las empresas constructoras, jefe de recursos humanos y los mismos trabajadores del sector de la construcción; quienes en definitiva son las partes interesadas más relevantes en esta investigación.