

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y RELACIONES DE PODER

Por

JAIME LEÓN BOTERO AGUDELO

Tesis para optar al título de Magister en Ciencias de la Administración

Asesor

Carlos Mario Henao Galeano PhD (c)

Magister en Ciencias de la Administración

Universidad EAFIT

Escuela de Administración

Medellín, 2014

Tabla de contenido

Introducción

Capítulo 1. Contexto de la investigación

- 1.1 Problema de investigación
 - 1.1.1 El discurso implícito de la RSE
 - 1.1.2 La RSE como relación de poder
- 1.2 Justificación
- 1.3 Objetivos
- 1.4 Estado del arte
- 1.5 Alcances de la investigación

Capítulo 2. Referentes teóricos

- 2.1 El discurso como mecanismo de dominación
- 2.2 Las tecnologías del poder
- 2.3 Tecnologías del yo
 - 2.3.1 Cuidado de sí (*Epimelesthai sautou*)
 - 2.3.2 Reconocimiento del Hecho (Exomologesis)
 - 2.3.3 La Verbalización (Exagoreusis)
 - 2.3.4 El poder pastoral
- 2.4 Parrhesía (Ethos entre el discurso y la acción)
- 2.5 Origen del concepto de Responsabilidad Social Empresarial –RSE–
- 2.6 Cuatro enfoques sobre la RSE
 - 2.6.1. Enfoque funcionalista
 - 2.6.2. Enfoque culturalista
 - 2.6.3. Enfoque constructivista
 - 2.6.4. Enfoque sociológico

Capítulo 3. Aspectos metodológicos

- 3.1. Intención metodológica (La etnografía)
- 3.2. La reflexividad
- 3.3. Memoria metodológica
 - 3.3.1. Propuesta de investigación
 - 3.3.2. Intencionalidad etnográfica
 - 3.3.3. Instrumentos de recolección de la información
 - 3.3.3.1. Análisis documental
 - 3.3.3.2. Entrevistas abiertas
 - 3.3.3.3. Fichas de registros
 - 3.3.3.4. Grabaciones de entrevistas
 - 3.3.3.5. Espacio de asesoría sobre la investigación
 - 3.3.4. Proceso de caracterización
 - 3.3.4.1. Fase exploratoria
 - 3.3.4.2. Fase descriptiva
 - 3.3.4.3. Fase interpretativa y de construcción del informe final
 - 3.3.5. Breve reseña etnográfica del sitio y del proceso de investigación
 - 3.3.5.1. Descripción del sitio
 - 3.3.5.2. Acercamiento a los entrevistados
- 3.4. Análisis y conclusiones

Capítulo 4. Hallazgos y aportes de la investigación

- 4.1. Lo institucional del discurso de RSE en Flores el Trigal
- 4.2. La RSE en Flores el Trigal. El discurso de la RSE como tecnología de poder
 - 4.2.1. La educación como sistema de regulación y control para el trabajo
 - 4.2.2. La inclusión, una forma de evitar la sindicalización
 - 4.2.3. El apoyo económico y los préstamos como programas de RSE. Dos maneras de control y sometimiento del sujeto trabajador
- 4.3. La RSE en Flores el Trigal. El discurso de la RSE como tecnología del yo

4.3.1. Los proyectos de RSE como técnicas de modelación del yo de los empleados

4.3.2. Las prácticas de RSE como modelación del comportamiento de los empleados

4.4 La RSE: un dispositivo de poder orientado a la influencia del sujeto (dominación y emancipación)

4.4.1 Implicaciones sociales de la RSE

4.4.2 Aspectos transformativos de la RSE desde Flores el Trigal

4.4.3 Efectos subjetivos de la implementación de la RSE en Flores en Trigal

Conclusiones

Índice de tablas

Índice de figuras

Bibliografía

Agradecimientos

Dichoso el que halla sabiduría, el que adquiere inteligencia. Porque ella es más provechosa que la plata y rinde más ganancias que el oro. Es más valiosa que las piedras preciosas: ¡ni lo más deseable se le puede comparar! Con la mano derecha ofrece larga vida; con la izquierda, honor y riqueza. Sus caminos son placenteros y en sus senderos hay paz. Ella es el árbol de vida para quienes la abrazan; ¡dichosos los que la retienen!
Proverbios 3:13-18

Por el periodo de dos largos años que me llevó este trabajo de investigación, quiero hacer un reconocimiento a las personas que acompañaron este trasegar investigativo y que me apoyaron de manera irrestricta en esta travesía para no desistir en los momentos difíciles que se presentaron en el camino.

A mi asesor y profesor, Carlos Mario Henao Galeano quien, gracias a su vasta experiencia investigativa en esta área del conocimiento, me guio con sabiduría para culminar esta ardua tarea. Además de su entereza y paciencia en esos momentos críticos que se presentaron durante los encuentros en los cuales se debatieron los avances de este trabajo, fue gracias a él que finalmente se concluyó este trabajo de investigación.

A mi familia, mi esposa Gloria Elena, mis hijos Daniel y Emanuel, los cuales han sido una bendición de Dios y han afrontado con amor las dificultades que estos trabajos conllevan, como son la ausencia de tiempos de esparcimiento juntos. Por su tolerancia acompañamiento en los momentos difíciles, muchas gracias.

También deseo dar un agradecimiento a la empresa Flores El Trigo, en la cual se desarrolló este trabajo, pues sin su apoyo a este tipo de investigaciones (que requieren la participación de todos los miembros de la organización y compromiso con las acciones planteadas en el proceso), el texto aquí presentado no habría llegado a existir.

Finalmente, quiero hacer un reconocimiento especial por el apoyo recibido de parte del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, tanto por el otorgamiento del tiempo necesario como por el apoyo económico para culminar con éxito mis estudios de Maestría en Ciencias de la Administración y continuar con mi carrera docente en tan importante Institución, patrimonio de los antioqueños.

INTRODUCCIÓN

Cuando se analiza la relación entre la organización y la sociedad es frecuente escuchar, en los ámbitos académicos y empresariales, el término de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una estrategia de la organización para mejorar la competitividad de la misma. La mayoría de las veces, esta estrategia se utiliza desde una perspectiva funcionalista e instrumental, pues se pretende utilizar con el fin de mejorar la reputación e imagen de la empresa ante la sociedad, incrementar la productividad y la utilidad, así como mejorar el posicionamiento en el mercado, dejando de lado otras posibilidades que ofrece la RSE en las organizaciones.

Este trabajo pretende analizar cómo los programas de RSE son en sí mismos un tipo de discurso que implica una relación de poder entre la empresa y el trabajador, que influye en el comportamiento del sujeto tanto desde la perspectiva de la dominación como de la emancipación. Se realizó un trabajo de campo con una intención etnográfica, el cual permitió, mediante la observación participante y las entrevistas abiertas, interactuar con los sujetos trabajadores de Flores el Trigal (empresa en la que se realizó el trabajo de campo de la presente investigación) e indagar por los programas de RSE que la empresa les ofrece, así como analizar los beneficios que tiene para ellos y su grupo familiar. Asimismo, el trabajo muestra los efectos del discurso y práctica de los programas de RSE de la organización investigada, en términos del análisis de las relaciones de poder y su influencia en los sujetos al interactuar y participar en estas actividades. En el trabajo de campo se identifican las respuestas de los empleados en relación con los programas de RSE, entre ellas, la aceptación, el rechazo, la resistencia y la identificación. Para este análisis fueron fundamentales los presupuestos teóricos de Michel Foucault, ya que este autor concibe el poder desde una mirada compleja y policausal, lo que favorece el desarrollo de la investigación.

Este proyecto, enmarcado en los objetivos de la Maestría en Ciencias de la Administración, busca realizar un análisis crítico y entregar un aporte teórico a las construcciones de la RSE desde las relaciones de poder entre la organización y el sujeto tra-

bajador. En este mismo sentido, el método etnográfico y la metodología implementada fueron novedosos en el tratamiento del tema estudiado, lo que permitió acercarse a la comprensión del fenómeno socio-laboral de la RSE en la organización.

El abordaje del tema de RSE desde el enfoque de las relaciones de poder y su incidencia en el sujeto de la organización, permite comprender cómo esas acciones y programas ejercen influencias que pueden ser tanto liberadoras como dominadoras. Esa tensión o paradoja en medio de la cual queda el sujeto está basada en el concepto de libertad, pues finalmente es él quien toma la decisión de participar o no en dichos programas, otorgándole a la RSE la posibilidad de operar como una tecnología de poder.

El problema de la investigación se formalizó mediante el siguiente enunciado: Analizar las incidencias y repercusiones de los programas de RSE de Flores el Trigo en términos de relaciones e influencia de poder (de emancipación o dominación) sobre el sujeto trabajador.

El concepto de las relaciones de poder desde Foucault permite entender que el poder es una relación en la cual hay dos partes que interactúan, en este caso, la organización a través de sus programas de RSE y el sujeto trabajador. Con base en esta consideración se busca comprender cómo se evidencia la influencia (liberadora o dominadora) sobre el sujeto a través de dichos programas.

Se toman en consideración inicialmente los aspectos referidos a los fundamentos de la investigación sobre RSE, con el fin de mostrar las bases que estableció el investigador. Se inicia con el problema de investigación, que puede ser formulado en los siguientes términos: de qué manera los programas de RSE pueden usarse como dispositivos de poder para el control, dominación y modelación del sujeto trabajador; y, además, cómo ese sujeto se resiste o no a dichos programas, generando en él una influencia liberadora. De ahí la importancia de este trabajo, que permite ver la RSE desde el punto de vista de las relaciones de poder. Mientras Jean Pascal Gond ha

escrito sobre este enfoque de la RSE centrado en el poder político de la empresa en su relación con la sociedad, este trabajo centra su atención en las relaciones de poder que se presentan entre las prácticas de RSE y el sujeto, ya que en nuestro medio, tanto en el ámbito académico como el ámbito empresarial, el análisis de la RSE se ha centrado en el enfoque instrumental, que la concibe como herramienta de competitividad de las empresas, desconociendo los efectos de la implementación de programas de RSE en los empleados.

Por eso se hace necesario hacer un breve recorrido desde el surgimiento mismo del concepto de RSE, desde sus inicios con Howard Bowen, quien argumentó que las empresas son centros de poder y toma de decisiones para la sociedad, y sus acciones afectan las diferentes facetas de los ciudadanos (Yepes et al, 2007). Posteriormente, se identifican las posiciones más reconocidas en los enfoques sobre RSE que se encuentran en la literatura especializada. Se analizan autores como Milton Friedman, considerado el padre del enfoque instrumental por su planteamiento de que *la única responsabilidad de las empresas es generar riqueza*, y los postulados de Michel Porter y Mark Kramer, que plantean que a través de la RSE se pueden construir ventajas competitivas. Igualmente, se aborda el enfoque ético y moral de Edward Freeman, quien considera que la empresa tiene una responsabilidad sobre los diferentes grupos sobre los que puede incidir, del mismo modo que los tiene un ser humano. Otros teóricos, como Wood, emplean el concepto de contrato social, es decir, que existe un acuerdo tácito entre la empresa y la sociedad en el cual se presuponen deberes y responsabilidades de las empresas para con dicha comunidad. Archie Carroll es quien define por primera vez una pirámide de responsabilidades de la empresa, además de mostrar algunos autores que han centrado su discurso sobre el tema de la ética empresarial, como Adela Cortina o Gilles Lipovetsky. Para concluir este recorrido histórico, se toma en cuenta el enfoque humanista liderado por Jean Pascal Gond y Jean Pasquero. El análisis de las diferentes vertientes de la RSE proporciona al lector un panorama amplio sobre las investigaciones y desarrollos en este campo que es, a la vez, el concepto nodular de esta tesis de grado de Maestría en Ciencias de la Administración.

Luego de hacer este recorrido por los principales autores del tema de RSE se presentan los argumentos por los cuales se seleccionó la empresa de Flores el Trigo.

Para comprender este enfoque es necesario definir los referentes teóricos desde los cuales se soporta el trabajo: en cuanto a la RSE, se analizaron los planteamientos humanistas de Jean Pascal Gond y Jean Pasquero, en particular el enfoque sociológico del primero, que se refiere a la RSE como una serie de relaciones de poder marcadas por las disyuntivas entre los intereses de la empresa y los intereses de la sociedad.

Se pretende mostrar las repercusiones de esos programas o acciones de RSE sobre el sujeto; para este propósito es fundamental recurrir a los postulados teóricos de Michel Foucault, los cuales permiten identificar ese discurso de la RSE como un discurso de poder que pretende crear realidades o verdades, lo cual conduce a la dominación o a la emancipación del sujeto. Por tales razones, es necesario entender el poder como una relación y no como un objeto o fuerza que se posee; opera como una tecnología, en el sentido que permite incidir o ejercer influencias sobre el comportamiento y las acciones de otros. En este sentido, el poder no se puede ejercer sobre el sujeto sino sobre las acciones que realiza el mismo. Concebido de esta forma, el concepto de poder permite analizar la RSE como una relación o una tecnología del mismo.

Uno de los conceptos que aparece cuando se analizan las tecnologías del poder es el poder disciplinar¹, el cual utiliza diferentes estrategias o dispositivos con el fin de controlar o manipular las acciones y comportamientos del sujeto. Es en este sentido que se analizan algunos de los programas de RSE que buscan la educación del sujeto trabajador con el fin de moldear su comportamiento y obtener de él la obediencia,

¹ El poder disciplinar surge en la modernidad con la aparición de las instituciones disciplinares que tienen por objeto final el control total del sujeto, entre ellas están la escuela, la fábrica y el ejército, las cuales cumplen unas funciones preponderantes en las sociedades disciplinares, que son las que pretenden modelar y controlar el comportamiento de los sujetos.

la cohesión, el respeto o la sujeción a la empresa, como un mecanismo de coerción o de emancipación.

Es necesario explicar los conceptos de tecnología del poder y la tecnología del yo, con el fin de comprender cómo los programas de RSE actúan en la vía del dominio pero, a su vez, también operan como una acción liberadora del sujeto, mostrando claramente la paradoja o tensión de las relaciones de poder en la temática investigada.

La investigación con un sentido etnográfico brindó la posibilidad de identificar los efectos que los programas de RSE tienen sobre los sujetos empleados. Mediante entrevistas cualitativas y observación participante se buscó comprender la incidencia de los programas en las acciones y comportamientos de los empleados. El sentido comprensivo de la etnografía y la reflexividad del investigador llevaron a los sujetos-objeto de la investigación a pensarse y analizar su posición respecto a dichos programas y prácticas de RSE. En otras palabras, la investigación fue un medio para que los empleados se hicieran conscientes de la influencia que los programas tenían en ellos y su familia.

Posteriormente, el informe de investigación muestra los diferentes hallazgos realizados en el proceso. En este sentido, se identificaron diferentes dispositivos de poder que se utilizan en Flores el Trigal para mostrar el tipo de relaciones de poder que emergen en la organización. Se hizo un estudio pormenorizado de cada uno de los programas de RSE y de cómo cada uno de ellos opera como una tecnología de poder que muchas veces va más allá del control del sujeto en su entorno laboral, pretendiendo controlar también, en parte, el ambiente familiar. Estos dispositivos de control y dominación influyen en el comportamiento de los empleados a favor de las directrices de la organización pero, a su vez, les brindan a miembros de la familia del empleado espacios de formación y emancipación. Esa situación, que podría interpretarse como paradójica, se presenta debido a que mediante estas acciones de RSE se puede, de un lado, intentar cosificar al sujeto pero, a su vez, se reconoce su sub-

jetividad, lo cual representa un aporte del análisis de la RSE como relación de poder en los estudios organizacionales.

Esta investigación deja abierta la posibilidad de analizar otro frente de la RSE y las relaciones de poder, el cual está marcado por las implicaciones sociales, es decir, la visión sociopolítica desde la cual se estudia la lógica del conflicto que actúa en la relación empresa/sociedad, para lo cual el biopoder de Michel Foucault es un concepto nodular. En este sentido, quedan por resolver en otras investigaciones preguntas del tipo: ¿Cómo la empresa influye en la sociedad a través de sus políticas de RSE? ¿Cómo puede usarse la RSE para responder a las expectativas de la sociedad? ¿Son coherentes el discurso y los hechos de la RSE en las organizaciones con los efectos en la sociedad en la que se inscribe?

CAPÍTULO 1

CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Problema de investigación

El sector agropecuario en Colombia viene enfrentando, desde finales del siglo XX, una serie de retos, tales como dificultades en la infraestructura, restricciones al crédito y altas exigencias de inversión para mejorar las condiciones de las comunidades, poco desarrollo en la tecnología, precarización de la educación y la salud, etc. Estas dificultades tienen como causa común la ausencia del Estado y los efectos de la corrupción que impiden que los pocos recursos económicos destinados para el sector lleguen a las comunidades más necesitadas. Algunos de los efectos de esta situación son la fragilidad de la economía del campo y una inestabilidad en la situación social y política del país por la presencia de grupos armados ilegales, el desempleo rural y el desplazamiento forzado.

Por eso, es importante recordar cuál es la trascendencia del sector agropecuario, en el desarrollo económico y social de un país. Según Rosas Vega (2003):

Ya nadie puede negar la contribución del agro a la estabilidad económica y política de la sociedad, al crecimiento de otros sectores, gracias a su demanda de bienes y servicios, e, insistimos, a la seguridad alimentaria de las personas, a la preservación de las costumbres y las tradiciones nacionales, a la conservación del medio ambiente, a los planes dirigidos a evitar el hacinamiento de la población en zonas urbanas y a la debida ocupación del territorio (p.11).

En países desarrollados, como por ejemplo Alemania, Francia, Japón, Estados Unidos, entre otros, se reconoce la importancia del sector agropecuario y se protege mediante el apoyo económico, bien sea a través de subsidios a la producción o mediante la inversión en investigación, o mediante el desarrollo de la infraestructura. Estas naciones han logrado proteger el sector agropecuario, el cual es considerado

como estratégico para el desarrollo de la calidad de vida de los ciudadanos y la promoción de programas de educación que soporten al sector.

En Colombia se observa lo contrario: la ausencia del Estado en las zonas rurales ha conducido a que la sociedad presione a las empresas del sector agropecuario, sobre todo las dedicadas a la exportación, para que asuman una actitud responsable ante las comunidades ubicadas en su área de influencia. Un ejemplo claro de lo anterior ha sido el sector floricultor, el cual representa el 0,2% de las exportaciones colombianas, lo que equivale a US \$1,908 millones de dólares. Colombia tiene el 14% del mercado mundial de flores, lo cual ubica a nuestra nación en el segundo lugar, después de Holanda, en su producción y venta. Además, es un sector que, según Asocolflores² genera 195.000 empleos directos y 80.000 empleos indirectos; de ahí la importancia de garantizar la estabilidad social y política en las regiones de influencia.

Las presiones que enfrentan este tipo de empresas por parte del mercado, de la sociedad civil, de los trabajadores y del Estado, se traducen en exigencias sobre tres aspectos fundamentales: primero, en lo laboral, en temas como la jornada de trabajo, forma de contratación y el bienestar de sus trabajadores. El segundo aspecto es ambiental y tiene que ver principalmente con la protección de los recursos naturales y la prevención del uso indiscriminado de los mismos; el tercero tiene relación con el apoyo a la educación y el desarrollo de la infraestructura regional.

De ahí que las empresas del sector floricultor han asumido acciones de responsabilidad social empresarial, las cuales han sido desarrolladas y promovidas a través de Asocolflores, para ser acogidas por las empresas afiliadas a dicha agremiación, con

² Asocolflores es la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores; representa floricultores que manejan más del 75% de las exportaciones totales de flores de Colombia. Reúne a más de 300 afiliados ubicados en la sabana de Bogotá, en el área de Rionegro (Antioquia), el viejo Caldas y el Valle del Cauca (ver mapa). Se creó en 1973 como una organización gremial, sin ánimo de lucro, para promover el sector de las flores en los mercados internacionales y buscar el desarrollo integral de la floricultura, principalmente en aspectos de investigación científica, transporte, medio ambiente y bienestar de los trabajadores. En representación del floricultor colombiano, Asocolflores tiene una participación activa a nivel nacional e internacional. En Colombia hace parte de diferentes comités y consejos económicos, tanto del sector público como del privado. (Tomado de www.asocolflores.org).

el fin de dar respuesta a muchas de esas presiones. Han desarrollado programas de certificación como *Flor Verde*³, en el cual se garantiza que la empresa desarrollará estrategias para mejorar su desempeño ambiental y social; además se llevan a cabo una serie de programas de bienestar familiar, de formación y educación, de apoyo a comunidades vecinas, y se realizan acuerdos con autoridades ambientales; todo con el fin de mostrar una cara distinta de las empresas del sector floricultor ante la sociedad: la de ser competitivas y brindar mejores condiciones laborales para sus empleados.

En ese sentido, Perdiguero (2003) plantea que el modelo neoliberal, que fue introducido en Colombia en los años noventa enmarcado dentro del proceso de globalización del país, trajo como consecuencia que las organizaciones de carácter privado comenzaran a tener cada vez más poder, debido a su papel en el desarrollo económico y su gran injerencia en las decisiones políticas y sociales, haciendo aún más evidente la ausencia e incumplimiento de las funciones del Estado en muchas regiones del país. Esta lógica de reducción de la acción del Estado como efecto de la alta participación de las empresas privadas, se soporta bajo el argumento del uso de los recursos gubernamentales, privatizando las empresas del Estado y eludiendo muchas de las funciones sociales que le competían. Algunas de las responsabilidades que ofrecía el Estado, como la salud, la educación, la seguridad y la inversión social, pasan a ser asumidas, en parte, por el sector privado, en una especie de desresponsabilización del Estado que ha provocado que la sociedad exija a las empresas privadas un mayor grado de compromiso y responsabilidad con las comunidades, los trabajadores y el ambiente.

Las empresas del sector agropecuario y, sobre todo, las empresas del sector floricultor en Colombia no son ajenas a este tipo de exigencias y por las características pro-

³ *Flor verde* es un instrumento estratégico para promover una floricultura sostenible con responsabilidad social, en las empresas y a nivel colectivo del sector. La implementación de *Flor verde* asegura estrictos estándares sociales y ambientales desde la siembra hasta la poscosecha. Esta iniciativa surgió en 1996 en búsqueda de mejores prácticas que pudieran asegurar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como la conservación del medio ambiente para las generaciones futuras.

pías de su producción (en el sentido de ser intensivas en el uso de mano de obra y la utilización de recursos naturales), reaccionan a dichas exigencias con políticas y programas de responsabilidad social empresarial. Es así como Asocolflores ha promovido la creación de una gerencia de desarrollo social, que tiene como misión:

El mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, de sus familias y de sus comunidades, y se basa en principios de equidad de género, de protección al trabajador, de erradicación del trabajo infantil, y del reconocimiento de la familia como núcleo central del bienestar. Los programas de Desarrollo Social, forman sin lugar a dudas pilares fundamentales en la estructuración y en el cumplimiento de la misión de Asocolflores (tomado: www.asocolflores.org).

Sin embargo, cuando se revisan los informes públicos de este tipo de empresas, se observa cómo se confunde muchas veces el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con actividades ambientales⁴ y laborales⁵ que estarían enmarcadas en el cumplimiento de la legislación correspondiente. Un ejemplo de ello son los programas de reciclaje de los residuos que las empresas producen y se presentan como una acción responsable en los informes de RSE, pero esto hace parte del programa de manejo integrado de residuos sólidos (Mir's) exigido por las autoridades ambientales lo cual, en ningún caso, podrá presentarse como un actividad voluntaria de RSE. Este mismo tipo de práctica de reciclaje se promueve en los empleados para ser implementada en sus propios hogares, haciendo aparecer este tipo de acciones como responsabilidad social ante el ambiente.

Aunque hay algunos autores que coinciden en la importancia de la RSE como una verdadera acción responsable, Jáuregui (2009) dice que lo social no se configura solo con una o dos acciones ambientales sino que deben incorporarse más variables, como las laborales, la educación, la formación, la infraestructura, el ambiente y, en

⁴ Legislación ambiental: normas sobre el uso racional del agua, la implementación de un programa de manejo integrado de residuos (Mir's) son algunas de las acciones que se presentan como RSE cuando son de carácter legal.

⁵ Legislación laboral: El derecho a la recreación o el derecho a la dotación son muchas veces presentadas como acciones de RSE.

estos casos, los programas o acciones de RSE deberían ir más allá del cumplimiento de la normatividad legal, lo que implica que debe existir un acto voluntario expreso por parte de las organizaciones de comprometerse con estrategias de RSE que realmente logren alcanzar algunas expectativas de la sociedad.

En este sentido, Kliksberg (2009) plantea que la RSE para Latinoamérica debe abordar principalmente temas sociales y ambientales. Define seis prioridades⁶, de las cuales la primordial sería la última de ellas: el trabajo decente, el juego limpio con el consumidor, el equilibrio medioambiental, el pacto fiscal, la transparencia y, finalmente, el “compromiso de las empresas con los desafíos humanos y sociales de la región. Las posibilidades de que las empresas puedan colaborar con las políticas públicas de educación, salud pública, inclusión social y otras áreas críticas son amplísimas” (p.97).

⁶ En primer lugar, buenas políticas de personal, que abarcan desde la estabilidad laboral, remuneraciones dignas y protección ambiental –todo lo que hoy se llama trabajo decente- hasta posibilidades de aprendizaje y desarrollo; cuestiones como la eliminación de las discriminaciones de género (de amplia vigencia en una región donde las mujeres ganan un 30% menos que los hombres en igualdad de tareas), el equilibrio familia empresa, también vital. Los continuos pronunciamientos a favor de la familia no se compadecen con la falta de políticas consistentes para posibilitar una convivencia equilibrada entre las responsabilidades familiares y las laborales.

En segundo lugar, “juego limpio” con el consumidor: productos de buena calidad, saludables y a precios razonables. Resulta significativa al respecto, entre otras iniciativas, la convocatoria que realizó recientemente la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2008) a las empresas alimentarias líderes, proponiéndoles llegar a unas regiones libres de *transfat* (grasa ultrasaturadas) en un periodo cercano.

En tercer lugar, la empresa debería tener un rol activo de lucha por el equilibrio medioambiental, tendría que reducir al mínimo su efecto contaminante y, asimismo, estar en primera fila en cuanto a las iniciativas en ese tema crítico.

En cuarto término, en un continente con sistemas fiscales con alta tasa de evasión y de pronunciada regresividad, se espera que las empresas ayuden a minimizar la evasión y contribuyan a la construcción de un pacto fiscal renovado con patrones equitativos, que permitan financiar las inversiones que se requieren en los campos decisivos para el desarrollo y la competitividad como la salud, la educación, la inclusión social y la investigación y desarrollo en ciencia y tecnología, entre otros.

En quinto lugar se espera, tal como en el mundo desarrollado, una reforma a fondo del gobierno corporativo hacia la transparencia, la asunción de responsabilidades reales por los directores, paquetes salariales equilibrados para los CEO; controles, regulaciones y participación de los pequeños inversores.

En sexto lugar, un aspecto clave en el mundo desarrollado y totalmente estratégico para América Latina, es el compromiso de las empresas con los desafíos humanos y sociales de la región. Las posibilidades de que las empresas puedan colaborar con las políticas públicas de educación, salud pública, inclusión social y otras áreas críticas son amplísimas.

En este panorama se observa la confusión existente en algunas organizaciones y en medios académicos respecto a qué se considera Responsabilidad Social Empresarial, y es por esto que se habla de ética empresarial, de gobernanza, de sostenibilidad, entre otros términos, como si todos ellos dieran respuesta a las exigencias de responsabilidad social que se le hacen a las empresas. Sumado a lo anterior, se observa que esta lógica descrita no da respuesta a la complejidad del problema de la relación entre Estado-sociedad-empresa, y se convierte en una visión reducida de la RSE.

Con el fin de tener una visión más amplia acerca del asunto, se describen a continuación dos enfoques que dan un panorama sistémico acerca de lo que se considera responsabilidad social.

El enfoque de los *stakeholders*⁷, planteado por R. Edward Freeman en su trabajo publicado en 1984 *Strategic Management*, considera que los *stakeholders* son cualquier grupo que afecte o pueda ser afectado por la actividad de la empresa; diferencia entre grupos primarios (accionistas, empleados, clientes, abastecedores y los poderes públicos) y grupos secundarios (los grupos de presión, los movimientos sociales, las instituciones educativas y los medios de comunicación). Este enfoque proporciona a los gerentes una visión ampliada de las exigencias del entorno sobre el desempeño de la empresa, así como nuevas consideraciones acerca del planteamiento estratégico de la empresa en relación con la RSE (Perdiguero, 2003).

Por otra parte, para Leonardo Schvarstein una organización es socialmente responsable cuando:

Instituye un conjunto de prácticas obligatorias y voluntarias orientadas a promover la satisfacción de las necesidades sociales de sus integrantes y las de los

⁷ *Stakeholders*: Aunque el término no es nuevo porque ha sido utilizado desde principios del siglo XX, la definición más acogida fue la del mismo Freeman (citado por Fernández, 2005) según la cual “es cualquier grupo o individuo que pueda afectar al logro de los objetivos de la empresa o se pueda ver afectado por el mismo” (p. 23).

miembros de su comunidad. Incluiremos dentro de estas necesidades las de salud (o si quiere más precisamente, de sanidad, que comprenden alimentación, la provisión de servicios básicos como el agua y la electricidad, la vestimenta y la preservación del medio ambiente) de acceso a la justicia, de educación, de vivienda, de transporte y de seguridad. Una organización de estas características cumple con la normatividad vigente (2006, p.51).

Cuando ambos autores hacen referencia, uno a los *stakeholders* y otro al concepto de las necesidades sociales, evidencian la complejidad del concepto de RSE, lo cual es coherente con las críticas realizadas anteriormente a la forma tan instrumental y simple como muchas empresas han abordado el concepto de la RSE, máxime cuando hacen ver acciones que son de obligatoriedad legal como si fueran actividades de RSE.

Este trabajo pretende contribuir teóricamente al complejo tema de la RSE mediante el análisis del discurso de la RSE como una estrategia de poder de las organizaciones y, a su vez, como una relación de poder con el trabajador y el ambiente, caracterizando las repercusiones que genera sobre el sujeto. Para comprender lo anterior se recurre a los postulados de Michel Foucault sobre el poder, los cuales hacen énfasis en la relación entre saber y poder; desde allí se analizará la RSE como un discurso de poder. Además se tendrá en cuenta la relación sujeto y poder, que permite entender la RSE como una relación de poder con el trabajador, y es en esta relación donde se aprecia la paradoja del poder: la RSE puede ser usada para someter y controlar el sujeto pero, a su vez, generar una acción liberadora en el trabajador al hacerlo consciente de su realidad y contribuir a la satisfacción de algunas de sus necesidades.

1.1.1. El discurso implícito de la RSE

Cuando se habla de un discurso se hace necesario tener en cuenta que éste posee dos contenidos, uno de ellos es lo explícito (evidente, manifiesto), el cual se entiende como lo que se expresa claramente en el discurso, con palabras, gestos, tonos, etc.

El segundo es lo implícito (oculto, latente), es decir, lo que subyace más allá de la intención consciente de quien emite un discurso y puede dar cuenta de una intencionalidad diferente a lo que se pretende explícitamente con el mismo. En términos de Ramírez (2012): “En todo discurso hay una parte que no es explícita sino que subyace al contenido manifiesto, permaneciendo *latente* (en el sentido de *susceptible de ser explicitada*, ya sea por inferencia, construcción o interpretación)” (p. 79).

En el comportamiento de las personas, así como en los escritos, políticas, teorías y demás formalizaciones propias de los seres humanos, existe ese contenido implícito, oculto que muchas veces se desea esconder, enmascarar o, quizás, reprimir. Es muy importante esclarecer estos contenidos, ya que pueden mostrar otras intenciones o intereses que estaban velados. Lo implícito lleva una intención susceptible de ser develada; en este caso, todo discurso podrá tener una intencionalidad de poder, bien sea para dominar, seducir, retar, emancipar, liberar, entre muchas otras posibilidades. Todo discurso de RSE connota, o al menos tiene una intención, que es explícita, visible, manifiesta (políticas, programas, estrategias) y otra que no lo es (intereses ocultos de la empresa, de los accionistas, del sector), es decir, quizás no es evidente la intención de poder que subyace a un programa y a las actividades de RSE. De allí la importancia del presente trabajo, en tanto pretende develar esos contenidos implícitos, poco visibles para los empleados y la sociedad. Se quiere decir con esto que existen elementos velados incluso para las mismas personas que configuran o crean dichos programas de RSE, ya que ¿cómo saber de antemano cuáles serán los efectos de las acciones de RSE propuestas por una empresa?, ¿Hasta qué punto la intención de los programas beneficia solo a las empresas y no al trabajador, como se expresa en cada uno de los programas que se desarrollan en las organizaciones?

Para hacer evidente dicha intencionalidad implícita de los discursos de RSE es necesario comprender cómo se crea un discurso; al respecto, Ceballos (2000) plantea que esto se encuentra claramente expuesto en la obra de Michel Foucault, particularmente en su texto “La Arqueología del Saber”. Ceballos sostiene que:

Los discursos se forman a partir de un oscuro conjunto de reglas anónimas y no mediante la presencia de una supraconsciencia omnisciente. Desafortunadamente para el narcisismo racionalista de los teóricos tradicionales, resulta intolerable admitir que los discursos obedecen y se generan mediante reglas y combinaciones de correspondencias, que no pueden ser controladas consciente y totalmente por los intelectuales (p. 24).

Esto explica cómo el discurso de la RSE se va construyendo no sólo a partir de los conceptos teóricos dados por los estudiosos del tema, sino por la forma como es entendido y comprendido por la sociedad en su conjunto y, además, éste es influenciado o permeado por otros discursos preponderantes en cada época. Con base en estas ideas, se puede comprender que tras un discurso organizacional puede existir otro discurso implícito que está determinado por los valores, los intereses, las conveniencias y las prácticas que la empresa quiere implementar para sus empleados, pero que no necesariamente tienen un carácter consciente. Cabe anotar que muchas veces estos intereses sólo privilegian la lógica racional y económica, y se construyen programas de RSE para obtener beneficios económicos para las empresas, y no con el fin en sí mismo de contribuir al desarrollo de los empleados y a afianzar la construcción de un tejido social.

Con base en lo anterior, es necesario considerar que en esa relación empresa-trabajador-sociedad que se gesta en la lógica discurso de la RSE, existe una intencionalidad explícita y otra implícita. La primera de ellas consiste en realizar acciones de RSE, tangibles, medibles y predecibles, y la segunda de ellas, la implícita, se entiende como los efectos de poder que tienen esas acciones de RSE en la sociedad, los trabajadores y la misma empresa. Particularmente, se analizará cómo la intencionalidad implícita permite o garantiza el control de los sujetos en las organizaciones.

Para identificar ese discurso implícito que hay en la RSE, es necesario comprender el discurso, desde Foucault, como un desarrollo dialéctico entre saber y poder, lo que permite mostrar el discurso de la RSE como un dispositivo de poder en las relaciones de la organización con los sujetos trabajadores. Es así como algunos trabajos que se han fundamentado en los postulados de este pensador, han mantenido “la idea se-

gún la cual las relaciones de poder en las organizaciones son mantenidas y reproducidas a través del discurso” (Ruiz, 2004, p. 60). De la Rosa (2006), por ejemplo, nos plantea cómo esta perspectiva del poder viene siendo estudiada en las organizaciones:

[Desde] La perspectiva foucaultiana, recientemente se han empezado a desarrollar estudios que analizan las prácticas disciplinarias y discursivas –en tanto mecanismos de poder– en espacios organizacionales. Así por ejemplo, la planeación estratégica en tanto herramienta administrativa es considerada por Knight y Morgan (1991) y por Knight (1992) como una forma positiva de conocimiento *verdades*, es decir representaciones subjetivas organizacionales que se presentan como objetivas, convierten al individuo en sujeto. En otras palabras, para estos autores la planeación estratégica se presenta como una práctica discursiva y disciplinaria que produce autodisciplina, esto es como una práctica discursiva y disciplinaria que, entre otros aspectos, contribuye a formar la subjetividad de los miembros de la organización al restringir su sentido de realidad a través de la práctica y del discurso estratégico, los cuales, sobra decir, son acordes con las prerrogativas de la cúpula administrativa, la planeación estratégica puede ser considerada como un instrumento que facilita el ejercicio del poder (p.69).

Por eso las empresas del sector agropecuario pueden utilizar el discurso de la RSE con el fin de garantizar la estabilidad para la operación de las mismas, sobre todo en un país como Colombia, donde se ven enfrentadas a un entorno que presenta las siguientes características: un mayor grado de desigualdad, violencia por parte de grupos al margen de la ley, violación de los derechos humanos, inestabilidad laboral, desempleo, menor calidad de vida y menores coberturas y calidad en la educación infantil, además de una destrucción de los recursos naturales.

Sin embargo, existen intereses por parte de algunas empresas del sector agropecuario de mantener el discurso de la precariedad de las condiciones de trabajo y de las comunidades, lo que les permite contratar mano de obra barata, tal como lo plantea Castro-Gómez (2010):

Sin pobreza no existirían desigualdades sociales y, en ausencia de éstas, no habría estímulo alguno para la competencia, por eso, el liberalismo no ve la pobreza como el resultado de un mal funcionamiento de la economía, sino como parte

integral del funcionamiento. El problema no es, por tanto, la pobreza sino la indigencia, pues ésta sí es un caldo de cultivo para el desequilibrio económico (p.239).

La posición de este autor indica que la pobreza es en alguna medida otro discurso necesario para lograr ejercer un mayor control y poder sobre el trabajador, pues la inseguridad que siente un empleado por la falta de estabilidad económica y laboral, lo conduce a pensar que es necesario un mayor compromiso con la organización como trabajador, para garantizar su estabilidad en la empresa y, como consecuencia de esto, la supervivencia propia y la de su familia. Por ello, acepta y se acoge a las directrices que la empresa propone, entre ellas actividades relacionadas con la RSE. En igual sentido, el endeudamiento de los empleados se constituye también en un mecanismo de control. Aunque le permite acceder a bienes y servicios que satisfacen en alguna medida sus necesidades, el endeudamiento económico que ofrece la empresa es también una forma de poder sobre él, ya que lo subordina al satisfacer sus necesidades pero, al mismo tiempo, lo condiciona mediante la exigencia o demanda de su fidelidad y compromiso. Se genera entonces no solo una deuda económica, producto de los préstamos para la adquisición de bienes y productos, sino que se crea una deuda simbólica, en tanto se instala un sentimiento de deber responder a los pedidos que pueden estar por fuera de los compromisos establecidos en los contratos. Así las cosas, algunas empresas se favorecen de esta deuda simbólica del empleado, al exigir mayor compromiso, lealtad, fidelidad, eficacia y, en suma, mayor productividad.

Otros autores como Kliksberg (2009) expresan la idea de la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en Latinoamérica para el desarrollo de sus comunidades, ya que en estos países se presentan una serie de necesidades en áreas como la educación, la igualdad, la salud, el entretenimiento, la cultura, entre otras y, en alguna medida las acciones de RSC complementan las inversiones sociales que los Estados hacen para suplir dichas necesidades. De allí entonces que existe una situación compleja y paradójica, pues si las empresas tampoco contribuyeran al desarrollo de las comunidades sociales, aun sabiendo que las acciones de RSE

tienen un contenido implícito de poder, tampoco habría desarrollo y cumplimiento de las necesidades básicas de los empleados y la productividad de las organizaciones se vería igualmente afectada.

Por todo lo anterior, tiene sentido estudiar si las acciones y programas de RSE planteados por las empresas agroindustriales como un discurso de cohesión social y mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores y de las comunidades que habitan sus áreas de influencia, son realmente acciones responsables, o no son más que estrategias de control y poder sobre el sujeto trabajador. Esto cobra mayor valor cuando ese tipo de discursos expresan claramente la importancia del trabajador para la empresa y su participación en las decisiones de la misma. En la investigación realizada en Flores El trigal se pudieron observar y analizar programas de RSE, tales como *Dialogando con mi gente*,⁸ el cual permite controlar cualquier tipo de inconformidad que se esté gestando dentro de la empresa⁹. Es posible identificar cómo el discurso de la RSE opera como un instrumento de poder cuando ese discurso aprovecha las expectativas de la gente y, sobre todo, cuando estos empleados las confiesan, entregando a otro (en este caso, a la empresa), el poder sobre él. Al respecto, Foucault plantea:

[...] un formidable instrumento de control y de poder. Se sirve, como siempre, de lo que dice, lo que siente, de lo que espera la gente. Explota su tentación de creer que basta para ser felices franquear el umbral del discurso y levantar alguna que otra prohibición. Y acaba recortando y domesticando los movimientos de revuelta y liberación (2011a, p.161).

⁸ *Dialogando con mi gente*, es un programa de RSE que permite la comunicación directa entre la gerencia y el personal operativo. Debido a la gran cantidad de este tipo de personal, los trabajadores eligen de cada área, los líderes que los representarán en estas reuniones que se realizan mensualmente. Para la elección de dichos representantes se recurre a procesos democráticos, o sea que la gente vota por los candidatos de cada área de trabajo. Una vez elegidos los líderes se hace la reunión en la cual se le permite a los trabajadores expresar sus inconformidades directamente ante la administración y además se entrega un informe de la situación de la empresa con el fin de concienciar al trabajador sobre los compromisos para avanzar en objetivos de productividad de la misma.

⁹ Estos aspectos serán ampliados en el capítulo de los hallazgos de la presente investigación.

Mediante el programa *Dialogando con mi gente*, los empleados se sienten escuchados y esperan que mediante la verbalización y el debate en torno a sus necesidades se resuelvan sus peticiones; sin embargo, lo que le permite a la empresa este tipo de acciones es tener un mayor control sobre el trabajador, y evitar cualquier brote de inconformidad que conduzca a las vías de hecho. Para ampliar más el panorama de cómo opera el discurso de la RSE sobre el sujeto, se requiere comprender la RSE como una relación de poder.

1.1.2. La RSE como relación de poder

Para caracterizar los programas y acciones de RSE como una relación de poder hacia el trabajador, se abordarán los postulados de Michel Foucault para comprender el poder como una relación entre dos sujetos libres, quienes pueden aceptar o no el poder que se ejerce sobre ellos; de ahí la importancia de la definición de poder desde este autor para la investigación. Las relaciones de poder se pueden entender, como:

Un modo de acción sobre las acciones de los otros, cuando se caracterizan esas acciones como el gobierno de los hombres por otros hombres, en el sentido más amplio del término se incluye un elemento muy importante: la libertad: El poder sólo se ejerce sobre sujetos libres, y sólo en tanto ellos sean libres. Por eso entendemos sujetos individuales o colectivos que están enfrentados a un campo de posibilidades en el cual diversas formas de comportarse, diversas reacciones y comportamientos pueden ser realizadas (Foucault, 1976, p.15).

Con base en esta definición, De la Rosa (2008) analiza:

Si bien el poder puede ser considerado como una relación social, ello significa por una parte, que el poder fluye solamente dentro de una relación social y, por otra, que si bien el ejercicio del poder es ejercido por y entre individuos, su efecto no recae sobre el individuo mismo sino sobre sus acciones, es decir, lo que se trata de modificar es la conducta del individuo y no el propio individuo. Dentro de la relación social, el poder se ejerce para modificar posibles conductas (p. 10).

En este sentido, las estrategias de RSE son acciones que se ejecutan sobre las acciones de otros, en este caso el sujeto trabajador; por eso puede ser estudiada la

RSE como un discurso en el que las relaciones de poder están presentes y dinamizan el devenir organizacional, ya que de alguna manera se pretende modificar la conducta del empleado no solo en el ámbito laboral sino en el ámbito familiar. Un ejemplo de esto se observa cuando se analiza uno de los programas de RSE de la empresa Flores el Trigal, *Cultivando la paz*,¹⁰ el cual se basa en un discurso que busca controlar y generar cambios de conducta de los trabajadores por fuera del ámbito laboral: con la ayuda de un profesional de la psicología se intervienen los hogares y el círculo cercano de los empleados, recomendando pautas de comportamiento para los hijos y abordando temas personales con la supuesta intención de mejorar las condiciones de vida de las familias. Esto, que aparece como una novedosa e inofensiva intención, crea los mecanismos necesarios para obtener información de la vida personal de los trabajadores y, en muchas oportunidades, conocer sus debilidades y necesidades para intervenirlas a favor de la organización. Por ejemplo, modificar o intervenir en sus hábitos alimenticios, de aseo, comportamentales, religiosos, entre otros, para alinearlos a los valores corporativos y directrices generales de la empresa.

Este trabajo investigativo pretende tener un enfoque diferente con respecto a los trabajos de investigación revisados sobre Responsabilidad Social Empresarial, pues identifica cómo opera el discurso de la RSE como mecanismo de poder, con el fin de caracterizar cuáles son algunas de las incidencias o repercusiones de las relaciones de poder sobre los sujetos. Para lograr lo anterior, se debe tener claridad acerca del concepto de sujeto y cómo actúa en el marco de las relaciones de poder desde una perspectiva foucaultiana, lo cual permite identificar la paradoja que se da en dichas relaciones. Castro, para explicar los sentidos del término sujeto en la obra de Foucault, afirma:

¹⁰ *Cultivar la paz* es un programa de RSE que hace una intervención de la situación familiar del trabajador con el fin de que él solucione sus problemas por la vía del diálogo, no solo en lo laboral sino en los problemas familiares que se le presenten, para lo cual se hacen intervenciones del ámbito familiar a través de trabajadores sociales y psicólogos, con el fin de identificar los problemas de la familia y realizar intervención.

Por un lado, sometido, “sujeto” por el control y la dependencia de otro; por otro lado, ligado, “sujeto” a la propia identidad por las prácticas y el conocimiento de sí. En relación con estos sentidos del término, Foucault distingue tres tipos de lucha: 1) luchas que se oponen a formas de dominación étnica, social y religiosa; 2) luchas contra las formas de explotación que separan al individuo del producto de sus trabajos; 3) luchas que se oponen a todo lo que liga al individuo consigo mismo y asegura así la sumisión a los otros (2004, p.290).

Esto permitirá identificar las tensiones que se dan en esas relaciones de poder y ver cómo ese sujeto se opone o acepta una forma de sujeción, subordinación o dominación que se da a través de los programas y acciones de RSE. También, ofrece la posibilidad de saber si un empleado se opone o acepta las políticas RSE propuestas por su empresa y analizar cómo inciden en él, bien sea mediante la identificación, la alienación o el rechazo de esas nuevas formas de relación a partir de incorporar la lógica de la RSE en los procesos de producción.

En Flores el Trigo la mayoría de empleados son campesinos sin ninguna formación académica; ellos reciben una educación a través de los programas de RSE como aprender a leer y escribir, lo que conduce a que sean conscientes de su analfabetismo y, mediante la educación, logran en cierto grado una transformación de sí mismos y de su vida familiar. Sin embargo, estos programas de educación le permiten ser aprovechados también por la empresa para enseñar reglas y normas, a fin de moldear la conducta laboral del trabajador.

Esa paradoja que surge en las relaciones de poder, en la cual se puede generar dominación pero a su vez se puede conducir a la emancipación subjetiva, es explicada por Henao (2008):

El poder, como relaciones de fuerza, apunta al gobierno de otros mediante acciones. [...] caracterizadas por una intención de determinar la conducta o el comportamiento del individuo en la organización para unos fines determinados. Dicha intencionalidad podría tener dos finalidades concretas: la dominación o la influencia, en donde el despliegue de fuerzas es diferente y, como tal, sus efectos. En el primer caso –la dominación– las relaciones de poder se caracterizan por la seducción, o en casos extremos por la coerción del despliegue de la racio-

nalidad y comunicación en uno de los individuos, quien queda sometido al arbitraje de otro. [...]. En la segunda forma de relación de poder, la influencia, se utiliza una serie de técnicas de coordinación grupal orientadas al intercambio de saberes y, como tal, se evita el adoctrinamiento a las propias ideas, gustos, valores y formas de gobernarse a sí mismos; su intencionalidad es una actitud indogmática (pp.58-59).

Este autor expresa claramente la paradoja del poder: puede servir tanto para emancipar como para dominar. El discurso de la RSE no escapa a dicha paradoja. Un claro ejemplo de ello se puede evidenciar en la empresa Flores El Trigal, particularmente en el programa *La guardería*, que consiste en que el empleado deja a su hijo durante el mismo horario de trabajo en una guardería ubicada muy cerca a las instalaciones de la empresa, lo que crea en ese sujeto un mayor control, con el fin de aumentar la productividad de la jornada laboral. Pero a su vez el trabajador ve la transformación de su hijo en el desarrollo académico y cognitivo, y esto genera conciencia de la importancia de la educación como acción liberadora para él y sus hijos pero, a la vez, le posibilita a la empresa tener a sus empleados más concentrados y dispuestos para el desarrollo de sus actividades.

La perspectiva de la dominación en las relaciones de poder pretende, mediante los programas y acciones de RSE, “el sometimiento, la obediencia, la adhesión, el dogma; en caso extremo la alienación del otro a los propios intereses de quien utiliza el poder” (Henaó, 2008, p.58), en este caso, la empresa. Por su parte, la perspectiva de la influencia liberadora o emancipadora, pretende, según el mismo autor, un intercambio de saberes pero sin pretensiones de adoctrinamiento. El discurso de RSE desde esta última óptica genera procesos de liberación o emancipación, mediante los diferentes programas que les brinda educación tanto a su familia como al trabajador, pues los hace conscientes de la importancia de la misma, no solo para ellos sino también para su familia; en ese sentido, se da un proceso de liberación cuando sale de su analfabetismo y puede enfrentarse a nuevas realidades.

1.2. Justificación

Dada la complejidad del concepto de RSE han surgido diferentes trabajos y “diversos autores que han incorporado más aristas del análisis sobre el asunto” (Cancino del Castillo y Morales, 2008, p.10). Por eso, este trabajo quiere abordar el tema de la RSE como una relación de poder con el sujeto trabajador y mostrar las implicaciones y repercusiones sobre dicho sujeto. Para comprender este enfoque de la RSE, nos basamos, como ya se ha planteado, en los postulados de Michel Foucault sobre las relaciones de poder. Este autor identifica las tecnologías que subyacen a dichas relaciones y plantea que hay cuatro:

Cada una de ellas representa una matriz de la razón práctica: 1) la tecnología de producción, que nos permite producir, transformar y manipular cosas; 2) tecnologías de sistemas de signos, que nos permiten utilizar signos, sentidos, símbolos o significaciones; 3) tecnologías del poder, que determinan la conducta de los individuos, los someten a cierto tipo de fines o de dominación, y consiste en una objetivación del sujeto; 4) tecnologías del yo, que permiten a los individuos efectuar, por cuenta propia o con la ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre el cuerpo y su alma, pensamientos, conducta, o cualquier forma de ser, obteniendo así unas transformaciones de sí mismos con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad (Foucault, 1990, p 48).

Foucault ha elaborado su discurso acerca del poder basándose en las ideas de tecnología de poder y tecnología del yo, dirección que permite entender y comprender la paradoja de las relaciones de poder y cómo las estrategias de RSE operan sobre el sujeto trabajador.

Al retomar las dos versiones ya mencionadas del término sujeto en la teoría de Foucault (como sujeto sometido y como sujeto ligado) puede apreciarse claramente cómo el sujeto trabajador se ve afectado por ambas “tecnologías”: en el primer sentido, como sujeto sujetado, cuando está bajo la dominación de otro; y en la segunda acepción, cuando está sometido por sí mismo, tal como lo expresa Foucault en la tecnología del yo, o sea por sus preocupaciones, sus miedos, etc.

Se hace necesario analizar la importancia de esas relaciones de poder en las organizaciones y mostrar que en toda relación de poder se genera una resistencia:

Las relaciones de poder “sirven” en efecto, pero no porque estén “al servicio de” un interés económico dado como primitivo, sino porque pueden ser utilizadas en su estrategia; que no hay relaciones de poder sin resistencias, que éstas son tanto o más reales y eficaces en cuanto se forman en el lugar exacto en que se ejercen las relaciones de poder; la resistencia al poder no debe venir de afuera para ser real, no está atrapada porque sea la compatriota del poder. Existe tanto más en la medida en que está allí donde está el poder (Foucault, 1997, p. 82).

Con base en lo anterior, puede argumentarse que donde hay relaciones de poder se presenta resistencia y que dicha resistencia es tan multiforme como tipos de poder existen. Por eso es importante analizar cómo los programas y acciones de RSE operan como relaciones de poder; analizar si realmente ese sujeto trabajador se resiste y cómo se manifiestan esas resistencias, ya sea de manera directa o de manera soterrada. Asimismo, interesa a la investigación indagar si, por el contrario, el sujeto incorpora, acepta o se identifica con las acciones y prácticas de RSE.

Comprender de qué manera las organizaciones utilizan estrategias y discursos de RSE con el fin de tener un mayor control sobre el sujeto trabajador, que participa en las actividades productivas de la organización, es uno de los aspectos que este trabajo pretende develar:

La organización mantiene vigilancia estratégica sobre los individuos y los grupos que accionan en su interior. La “libertad” de escoger para cada individuo no es total. Esta depende de la vigilancia directa. La vigilancia no consiste simplemente en controles directos, se basa también en prácticas culturales de adhesión, persuasión moral o destrezas tecnológicas. La vigilancia puede presentarse bajo la forma de supervisiones, rutinas, formalidades, reglamentaciones, etc. (Ruiz, 2004, p. 50).

Aunque hay otros autores que han estudiado el poder en las organizaciones y han definido conceptos de poder, este trabajo se fundamenta en los conceptos plantea-

dos por Foucault. A continuación se presentan algunos autores importantes sobre el tema del poder.

Tabla 1
Autores y Conceptos de Poder

Autor	Concepto de poder
Weber	“Dentro de una relación social, poder significa alguna posibilidad (no importa dónde esta posibilidad esté basada) para implementar la propia voluntad de uno (aun en contra de toda resistencia), (Tomado de Wallimann et al, 1980: 266).
Dahl	“A tiene el poder sobre B en la medida que A pueda conseguir que B haga algo que no haría de otra manera” (1997:158-159) Poder son un conjunto de relaciones entre unidades sociales tales que la conducta de una o más unidades (unidades respondientes) dependen de algunas circunstancias de la conducta de otras unidades (unidades dominantes)” (1992: 40).
Bachrach y Baratz	“...en la medida en que una persona o un grupo –consciente o inconscientemente – crea o refuerza barreras al aireamiento políticos públicos, esa persona o grupo tiene poder” (1962: 949).
Lukes	“A ejerce el poder sobre B cuando A afecta a B en sentido contrario a los intereses de B” (1985: 29).
Foucault	Dentro de una relación social “un conjunto de acciones que se inducen y que se responden unas a otras”...”un conjunto de acciones sobre acciones posibles” (1989: 25-20).
Benton	“A tiene la capacidad y recursos, y B tiene capacidades y recursos, entonces si A moviliza sus capacidades y recursos para alcanzar sus objetivos, y B moviliza sus capacidades y recursos para alcanzar sus objetivos, aun contra de estos, A puede realizar sus objetivos” (1981: 176).
Parsons	“Poder es entonces la capacidad generalizada de asegurar el desempeño de obligaciones vinculadas a unidades dentro de un sistema de organización colectivo, cuando las obligaciones son legítimas con referencia a su repercusión en las metas colectivas y donde en caso de actitudes recalcitrantes se presume la ejecución mediante sanciones situacionales negativas, cualquiera que sea el medio efectivo de tal ejecución” (1992: 103).
Poulantzas	“...poder es la capacidad de una clase social para realizar sus intereses objetivos específicos” (1992: 144).
French	“El poder de A sobre B... es igual al máximo de fuerza con el cual A puede inducir a B menos el máximo de fuerza de resistencia con el cual B moviliza en dirección opuesta” (French en Dahl, 1997:, ver también French y Raven, 1996:

	375-376).
Crozier	“El poder de A sobre B corresponde a la capacidad de A para imponer sobre B términos de intercambio que son favorables a A” (1995: 9).
Friedberg	“...el poder se puede definir como el intercambio desequilibrado de posibilidades de acción, es decir de comportamiento entre un conjunto de actores individuales y/o colectivos” (1997: 123).

Tomado de: De la Rosa Albuquerque, A. (2008). *Organización y Poder: un marco analítico para su estudio. Análisis Organizacional.1 (1)*,1-27.

Este panorama general de los diferentes autores sobre el concepto de poder ratifica la decisión tomada de seguir los planteamientos de Michel Foucault, al considerar que el poder:

No es una sustancia. Tampoco es un misterioso atributo cuyo origen habría que explorar. El poder no es más que un tipo particular de relaciones entre individuos. Y estas relaciones son específicas: dicho de otra manera, no tiene nada que ver con el intercambio, la producción y la comunicación, aunque estén asociadas entre ellas. El rasgo distintivo del poder es que algunos hombres pueden, más o menos, determinar por completo la conducta de otros hombres, pero jamás de manera exhaustiva o coercitiva (Foucault, 1990, p. 138).

Foucault muestra la paradoja del poder, el cual no es solo dominación sino que, a su vez, puede generar una influencia liberadora o emancipadora, lo cual permite analizar no solo el aspecto de la dominación que se genera a través de los programas de RSE, sino cómo un sujeto trabajador también puede recibir una influencia liberadora mediante la participación en dichos programas y acciones, ya que logra reconocer su realidad y, a su vez, construir una nueva realidad. En este sentido, Henao (2008) plantea que es posible generar cambios y transformaciones de manera paulatina en el sujeto mediante programas o acciones puntuales como las que se realizan en los programas de RSE, pues éstos son de carácter progresivo y no impositivo y muchas veces son consensuados con el trabajador.

Los estudios o investigaciones que hasta ahora se han adelantado en el tema de RSE, han estado marcados por una mirada desde la filantropía y es así como algunas organizaciones han conformado fundaciones para enfrentar los retos sociales, y desligan la responsabilidad social completamente de la actividad propia del negocio.

Otras organizaciones operan bajo el concepto de los *stakeholders* o grupos de interés, pero no se aborda el tema de una manera integral sino que se hace énfasis en ciertos grupos que le permitan a la empresa mostrar acciones rápidamente y con efectos cortoplacistas; tal es el caso de algunos programas de bienestar para los trabajadores. En otros casos, se presenta el cuidado ambiental y hasta el turismo ecológico como ejes primordiales de la RSE.

Existen igualmente otros estudios sobre RSE que están orientados a la incorporación de principios éticos en las organizaciones; dicha postura surgió a finales del siglo XX, cuando la sociedad empezó a preguntarse: ¿cuál es el papel de las empresas y cuáles son sus responsabilidades con los problemas sociales, tales como la pobreza, la explotación de los recursos naturales, las condiciones laborales, la educación de la sociedad, el calentamiento global, entre otros?

Por lo anterior, surgen mayores interrogantes acerca del accionar ético respecto al papel de las empresas en la construcción de una sociedad mejor; esto ha generado un cambio de la actitud de algunas empresas, que han incorporado conceptos éticos y de RSE en sus actividades económicas. Algo de este orden expresa Lipovetsky (1994) cuando dice:

Hasta fecha reciente, la preocupación ética aparecía generalmente como un obstáculo o un freno a la eficacia económica, la empresa tenía como vocación lograr beneficios, no interrogarse sobre los fines y la moralidad de los medios. Ese momento se acaba¹¹ lo que estaba desunido se une, los valores han sido reincorporados a la gestión (p. 252).

¹¹ Sólo el 14 % de la gran patronal norteamericana cree que modelos éticos elevados penalizan la competitividad de las firmas (encuesta Touche Ross). El 94 % de los cuadros franceses considera que

En la actualidad, el concepto de ética está siendo incorporado por las empresas para su propio beneficio, y no por el hecho mismo de ser un aspecto intrínseco del accionar de las mismas, lo que ha creado una relación entre la *ética y el business*:

Es el propio mundo de los negocios el que sucumbe a los encantos inesperados de los valores. Se sabía que el universo de la empresa estaba guiado por la eficiencia y la rentabilidad y ahora lo vemos en busca de un alma, de “negocios éticos”, último grito de la moda empresarial (Lipovetsky, 1994, p.245).

Por eso es necesario tener un panorama sobre los diferentes enfoques que, a la fecha, han surgido en la actividad sobre RSE. Para tal fin, se presenta la siguiente tabla.

Tabla 2
Diferentes enfoques de la responsabilidad social empresarial¹²

Enfoques	Representantes	Documentos
Enfoque libertario	Milton Friedman	“Social Responsibility: A Subversive Doctrine” en The Sunday Times Magazine, 13 de septiembre 1970.
	George Soros	Soros Fund Management-1994.
Enfoque del <i>Self-interest</i>	John Aram	“D. The Paradox of Interdepent Relations in the Field of Social Issue in Management”, en Academy of Management Review, 14(2), 1989.
	Robert Ackerman	“¿Cómo responden las empresas a las demandas sociales?”, Cambridge, Harvard University, 1976.
	Laura Ferguson	“Conference Borrada”, Canadá.
Enfoque de los Stakeholders-owner	Elizabeth Vayanse	“Business Ethics at Work”, Cambridge University Press, 1996.

un estricto respeto de los valores éticos en la empresa conduce más al éxito que a la ineficacia de la empresa.

¹² Para profundizar en cada uno de estos enfoques y conocer cuáles son sus principios, véase el libro *Responsabilidad social empresarial: fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy*; en particular el capítulo 2, de Gustavo A. Yepes, Wilmar Peña y Luis F. Sánchez.

value		
Enfoque de la moral orgánica	John Danley	“Corporation Moral Agency”, en Michel Hoffman y Jennifer Mills Moore (eds.), Business Ethics, Reading and Case in Corporate Morality, New York, McGraw-Hill, 1990.
Enfoque Teológico – Religioso	Oliver Williams	“¿Can Business Ethics Be Theological?” en The Journal of Business Ethics, 1986.
Enfoque Moral secundario	Patricia Werhane	Persons, rights and corporations, New York, Prentice Hall, 1985.
Enfoque institucional – centro de poder	Peter Drucker	“La administración: Los problemas del éxito”, en Una nueva dimensión para la administración, Bogotá, Norma, 1986.
Enfoque virtuoso de principios éticos	Joseph Desjardins	“Virtue and Business Ethics”, Belmont, California, Wadworth Publishing Company, 1990.
Enfoque de los Stakeholders-piramidal	A Carroll	“The pyramid of corporate social responsibility”, en Business Horizons, Julio – Agosto de 1991.
Enfoque de los Stakeholders-equitativos	Geoffrey Chander	“Business Ethics”, en A European Review, 1996.
Enfoque de la moral individual	Peter French	“Corporate Moral Agency”, en Michel Hoffman y Jennifer Mills Moore (eds.), Business Ethics, Reading and Case in Corporate Morality, New York, McGraw-Hill, 1990.
	Thomas Donaldson	“Fast, fiction and the social contract: A reply to Kultgen”, en Business and the professional ethics journal, 1985.
	Richard De George	Business Ethics. New York: Mc Millan Ed, 1990.

Enfoque virtuoso – integral	Adela Cortina	Ética de la empresa, Madrid, Trotta, 1997.
Enfoque institucional social-contrato social	Melvin Anshen	“Changing the social contract: a role for a business”, en Beauchamp and Norman Bowie. Ethical Theory and Business, t.i, New York, Prentice may, 1983.
Enfoque social	Samir Amin	“Teoría del desarrollo desigual”, 1993.
	Daniel Bell	“The corporation and Society in the 1970’s, en The Public Interest, 24 de Agosto de 1995.

Fuente: Yepes, G. et al (2007). Responsabilidad Social Empresarial. Fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy. Universidad Externado de Colombia. (p. 141)

A causa de este cambio en las estrategias empresariales respecto a la RSE, se ha generado una serie de exigencias por parte de la sociedad sobre cuál es el papel de las empresas y qué acciones asumen ante los retos no solo económicos sino de carácter ambiental y social. Esto condujo a que las empresas repiensen su accionar ante la sociedad en la cual se desempeñan, lo que explica que haya empresas del sector agropecuario (como los productores de banano, los ingenios azucareros y los floricultores) que actualmente, dentro de su balance anual, presentan balances sociales como parte de los resultados de la actividad de la organización. Es importante identificar cuál es el objetivo de estos informes y las repercusiones de los mismos, sobre todo porque el planteamiento de estos programas de RSE ha estado marcado por el interés de la empresa de mejorar su competitividad y como estrategia comercial, pero quizás sin una actitud de convicción por el mejoramiento de las condiciones laborales y sociales del ser humano.

En este sentido, se encontraron algunos trabajos de investigación en el sector agropecuario, como el caso planteado por Prieto-Carrón (2006) sobre las trabajadoras en la empresa bananera Chiquita en Centroamérica, donde muestra cómo la empresa desarrolló una serie de programas de RSE sobre el cuidado de los hijos de las trabajadoras, la calificación profesional de las mismas para que tengan el mismo derecho

de ejercer cargos de supervisión y el derecho a la igualdad laboral; sin embargo, se observa el desconocimiento de las políticas de responsabilidad social por parte de las trabajadoras beneficiarias de los programas implementados por la empresa.

En Colombia se realizó un trabajo de investigación que relacionaba la producción de palma de aceite con el conflicto armado y el desplazamiento, en el cual se mostraba cómo Fedepalma creaba su propio programa de responsabilidad social empresarial con el fin de subvertir la imagen que tenía esta actividad económica como generadora de desplazamiento y vinculada al paramilitarismo; de ahí que dicha investigación (Ocampo, 2009) pretende dilucidar si existe o no tal relación.

Por todo lo anterior, es importante el aporte del enfoque de RSE entendido como una relación de poder, pues permite hacer un análisis del discurso implícito de la RSE y cómo influye en el trabajador. Además, es posible examinar cómo esas acciones y programas que ejecuta la empresa repercuten en las relaciones de poder con el sujeto trabajador. Esto permite avizorar una nueva línea de trabajos de investigación en la Maestría en Ciencias de la Administración relacionadas con RSE y las relaciones de poder.

1.3. Objetivos

El propósito del trabajo de investigación es *Caracterizar la incidencia y repercusiones de los programas de responsabilidad social empresarial en las relaciones de poder del sujeto trabajador, en la empresa Flores el Trigal del oriente antioqueño*. Centra su análisis en el discurso oficial de RSE de dicha empresa, e identifica cómo opera en las relaciones de poder sobre los trabajadores, ya sea que genere una influencia liberadora, amplíe sus prácticas de libertad, y emancipe su pensamiento y el de su familia; o como medio de dominación sobre ese mismo sujeto y lo someta a un mayor control, sumisión y restricción de sus prácticas de libertad.

Para lograr lo anterior fue necesario identificar bajo cuál concepto de responsabilidad social se han creado los programas y las acciones de RSE de la empresa Flores El Trigal, utilizando para ello los enfoques planteados por Gond (2012), y su clasificación de los cuatro enfoques sobre la RSE. El primero de ellos es el enfoque constructivista sociocognitivo. En este enfoque, se plantea que la relación empresa-sociedad es de carácter subjetivo y los programas y acciones de RSE se construyen socialmente teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad y sus aportes como alternativas de solución a sus propios problemas. El segundo enfoque muestra la RSE como producto de la cultura; en ese sentido, se presenta como un área en la cual se intercambian representaciones sociales, normas y valores de la cultura. El tercer enfoque es el funcionalista, es el más conocido de todos, el cual considera que la relación empresa y sociedad se da entre dos sistemas que se complementan. La búsqueda de la estabilidad y la integración de sus propósitos son, en suma, una de las mayores finalidades de esta perspectiva. Para Gond (2012), la perspectiva funcionalista de RSE permite una regulación de los dos sistemas en la búsqueda de alcanzar la integración de los propósitos de la empresa y la sociedad. Finalmente, está el enfoque sociológico, en el cual la RSE se entiende como una relación de poder. La empresa es un actor más de la sociedad, el cual se enfrenta a conflictos con otros actores sociales, en este caso, el sujeto trabajador. La definición y propósitos de cada enfoque serán ampliados en el capítulo 2 de los referentes teóricos.

Una vez identificado el enfoque que subyace en el discurso institucional de la RSE de Flores el Trigal, el segundo paso en esta investigación fue analizar si esos programas y acciones de RSE funcionan u operan como tecnologías de poder que permiten el control del sujeto trabajador. Para dar cumplimiento a este objetivo se abordaron los primeros trabajos de Foucault sobre el poder, ya que permiten comprender el concepto de poder disciplinar y, de este modo, identificar cuáles programas de RSE tienen la intención de ejercer control sobre el trabajador, y a su vez, analizar las respuestas que el empleado ofrece a la empresa. Además, la literatura mencionada favorece el análisis de la relación entre poder y verdad, y cómo el poder construye la verdad a través del discurso institucional de la RSE de Flores el Trigal.

Luego se procedió a observar cómo ese sujeto trabajador se somete o no a esos programas de RSE e identificar cómo operan las tecnologías del yo. Igualmente, identificar la posibilidad de grados de transformación subjetiva (*ascesis*) a través del proceso de implementación de prácticas de RSE.

Finalmente, para llevar a cabo todo este trabajo fue fundamental la utilización del método etnográfico: es necesario aclarar que no se puede hablar de una etnografía propiamente dicha, pues no se cumple estrictamente con las exigencias de dicho proceso; sin embargo, sí se puede hablar de una intencionalidad etnográfica, es decir la utilización del método etnográfico como un medio propicio para describir y comprender el fenómeno estudiado. Este ejercicio permitió un contacto directo con las personas que laboran en Flores el Trigo, para identificar su discurso, sus ideas, imaginarios y representaciones sociales que tenían acerca de los programas de RSE.

1.4. Estado del arte

A continuación se hace un recorrido sobre la evolución del concepto de Responsabilidad Social Empresarial, y cuáles son los diferentes enfoques que se han ocupado de este tema.

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no es nuevo, se remonta a principios del siglo XX, cuando comenzaron a surgir los grandes empresarios, los cuales se convertirían en los primeros filántropos. Según Bishop y Green (2009):

Por la rápida expansión de la economía en los Estados Unidos se construían enormes compañías que dominaban nuevos sectores, como el petróleo (Rockefeller), el acero (Carnegie), esto trae como consecuencia el surgimiento de los grandes empresarios que se convertirán en los grandes filántropos, los cuales desarrollaron campañas en pro de sus comunidades de una manera desinteresada (p. 48).

Algunos de estos empresarios incorporaron principios filantrópicos en la organización; fue el caso de Andrew Carnegie, que expresaba claramente en su filosofía de

trabajo dos principios que regían su gestión: la caridad y la custodia, estos principios se explican de la siguiente manera:

La *caridad* propone que las personas con más fortuna tienen como deber compartir su riqueza con aquellos que no tuvieron acceso a una mejor situación económica o social, como empleados, discapacitados, enfermos y ancianos. La *custodia* se entiende que los recursos que poseen las personas con más fortuna son realmente propiedad de la sociedad, por lo que propone que las personas a cargo de la administración, es decir, los más ricos son responsables de hacer con ellos lo mejor para la sociedad” (Cancino del Castillo y Morales, 2008, p. 10).

La filantropía, desde el punto de vista de la RSE, según Yepes, Peña y Sánchez, (2007) se entiende como:

[...] la acción generosa, responsable y voluntaria que se realiza en beneficio de la comunidad, con total desinterés económico, es decir, sin ánimo de lucro. La filantropía dio origen a muchas entidades que trabajaron sin tener como prioridad la maximización de beneficios económicos para los accionistas, sino más bien el servicio a determinada comunidad o problema particular (p. 90).

Bajo este esquema de RSE, muchos empresarios y grupos económicos han creado fundaciones con el fin de solucionar algunos de los problemas de hoy, como la pobreza, el deterioro ambiental, la falta de oportunidades para los jóvenes, la inseguridad, entre otros. Varios de estos problemas han surgido como consecuencia del modelo económico, en el cual los Estados han reducido su presencia en lo social y han dejado una serie de funciones y responsabilidades, que le eran inherentes, sujetas a las *leyes del mercado*, por lo cual las empresas multinacionales cada vez tienen una mayor injerencia en las políticas públicas.

Autores como Bishop y Green (2009), siguen respaldando este concepto de RSE y plantean que son los más ricos los únicos que pueden ayudar a *transformar* el mundo y mejorar las condiciones sociales de los trabajadores, basados en el aumento en la diferencia entre los ricos y pobres y en el incremento de multimillonarios a escala mundial.

Sin embargo, el concepto propiamente dicho de la RSE, surgió a mediados del siglo XX con Howard Bowen, quien señaló que las empresas son centros de poder e influyen en la toma de decisiones para la sociedad y, como tal, sus acciones afectan las diferentes facetas de los ciudadanos. Además, Bowen planteó tres razones para que las empresas asuman acciones responsables con la sociedad:

Lo primero, los negocios están obligados a preocuparse más por lo social, debido a las acciones por parte de los sindicatos laborales y la delegación de funciones del gobierno federal. La segunda, la competitividad es un hecho y los hombres de negocios se ven persuadidos a preocuparse más por la educación y la interacción con otros grupos principales. Las escuelas de negocios en Norteamérica empiezan a incluir en los planes y programas de estudios la materia de responsabilidad social, lo cual produce una fuerte sensibilización de los hombres de empresas y negocios hacia las necesidades sociales. Y finalmente, la tercera, es que las condiciones son favorables para el surgimiento de la preocupación que genera la responsabilidad social. Tales condiciones incluyen la separación entre propiedad y control, beneficios y necesidades. El grupo profesional de los administradores contempla la necesidad de pensar los términos y condiciones de bienestar de la organización a largo plazo (Yepes et al, 2007, p. 97).

Existen otras consideraciones adicionales que explican el surgimiento de la RSE en la sociedad norteamericana. La primera es una razón filosófica, desde la misma concepción estadounidense del capitalismo y las diferentes crisis económicas que han enfrentado desde el siglo XX, lo que ha conducido a tratar de reconciliar los objetivos propios de lo público con lo privado. La segunda razón es ética, basada en sus orígenes y su formación religiosa con fundamentos protestantes, lo que les permitió mirar la riqueza como una bendición de Dios. En este sentido, se favorece la acumulación de la riqueza y el cobro de interés por el uso del capital. Finalmente, el pragmatismo de esta sociedad facilitó el desarrollo del capitalismo (Perdiguero, 2003).

Con base en lo planteado hasta aquí, puede afirmarse que el concepto de responsabilidad social de las empresas no es nuevo, pero sí ha retomado recientemente un auge en el ámbito académico e intelectual, debido a una serie de factores, como la crítica al radicalismo neoliberal y a la libertad económica, el desplome de los mercados asiáticos a finales de los noventa, la crisis norteamericana de 2008 y otras con-

secuencias nefastas provocadas por el desarrollo económico, como el deterioro ambiental, el aumento de la pobreza, la desigualdad social y la concentración de la riqueza en grandes conglomerados empresariales (Perdiguero, 2003).

Esto ha conducido a que hoy las grandes empresas transnacionales tengan mayor poder a escala mundial, y algunas superen la riqueza de muchas de las naciones en vías de desarrollo en las cuales tienen presencia, lo cual conduce a que incrementen su injerencia en las decisiones políticas de algunos países. Sin desconocer que las empresas tienen responsabilidades y obligaciones legítimas ante los accionistas, son también responsables de los impactos sociales y ambientales de su actividad, lo que ha conducido a una disyuntiva entre los intereses de la sociedad y los intereses de estas grandes transnacionales.

El surgimiento de esta posición no significa que las empresas renuncien a sus beneficios o a la potenciación y creación de espacios económicos favorables. Simplemente se trata de tener una actitud sensata y responsable del accionar de las empresas; aceptar que, si en una sociedad, el conjunto de sus empresas no se unen en torno a la responsabilidad social, en el corto plazo la situación podrá ser favorable en términos económicos para la empresa, pero en el largo plazo puede ser contraproducente en cuanto a la supervivencia y sostenibilidad de la misma.

De ahí que hayan surgido una serie de posiciones respecto al rol que juegan las empresas y a su capacidad de intervención en la sociedad. En este sentido, existen economistas, como Milton Friedman, que consideran que la única responsabilidad de las empresas es con los accionistas: *"The only business of business is business"*. Esta idea surgió en un artículo de Friedman en el *New York Times Magazine* en 1970, en el cual se planteó que un verdadero programa sobre la responsabilidad empresarial en el mercado libre debe orientarse sobre dos ejes: 1) el cumplimiento de las leyes y regulaciones de la actividad económica y 2) el riguroso respeto a las reglas de juego de la libre competencia técnica y económica para utilizar de forma efi-

ciente sus recursos, con el objetivo de ofrecer a sus accionistas los máximos resultados (Perdiguero, 2003).

Friedman es considerado el padre del enfoque instrumental de la RSE, el cual está marcado por la racionalidad instrumental del capitalismo, donde prima la generación de riqueza para los accionistas bajo condiciones de una economía de libre comercio; este mismo enfoque es compartido por autores como Murray y Montanari (1986), quienes plantean en su trabajo sobre responsabilidad y marketing, que esas acciones sociales hay que asumirlas siempre y cuando traigan consigo el posicionamiento de la marca (Cancino del Castillo y Morales, 2008.), o sea, siempre y cuando generen una utilidad para la empresa en términos de la imagen o términos económicos.

En ese mismo sentido, Gond (2012) plantea que hay autores modernos como Porter y Kramer (2006) que consideran importante la RSE para las organizaciones porque permite integrar los intereses de la sociedad y las empresas, siempre y cuando esto lleve a mejorar la competitividad de las mismas, o sea que se hace RSE en la medida que genere beneficios económicos para la empresa.

En contraposición a estos planteamientos, surge uno de los trabajos más citados sobre el tema de RSE: es el de Edward Freeman, publicado en 1984, *Strategic Management: a stakeholders approach*, en el cual se acuña el concepto de “participantes” definido como las personas o grupos que se pueden ver afectados de manera positiva o negativa por la actividad de la empresa (Lozano, 1999). El principal eje de esta propuesta es que una empresa no sólo es responsable ante sus accionistas y propietarios, sino también ante sus empleados, los consumidores, los proveedores y el conjunto de los grupos e individuos que son necesarios, o que pueden influir en el desarrollo de los objetivos y en el éxito del proyecto empresarial, del mismo modo que también es responsable de la protección y conservación del ambiente. Desde esta perspectiva, la empresa es considerada un sistema complejo de equilibrio entre grupos de participantes.

En sus primeros trabajos, Freeman plantea la distinción entre participantes directos e indirectos, aunque más tarde se ha impuesto la diferenciación entre primarios (accionistas, empleados, clientes, suministradores y los poderes públicos) y secundarios (los grupos de presión, los movimientos sociales, las instituciones educativas y los medios de comunicación); estos últimos han centrado su mirada en el comportamiento ambiental de las empresas. Este enfoque proporciona a los gestores una visión más amplia del desarrollo de la empresa, así como los nuevos cuadros de relaciones que deben ser tomados en consideración en el marco de la gestión de intención estratégica (Perdiguero, 2003). Por las características de este enfoque sobre la RSE, Friedman es considerado el padre del *enfoque ético y moral*, pues plantea que las empresas deben incorporar la protección de los derechos universales, tanto el respeto de los derechos humanos como la protección ambiental (Cancino del Castillo y Morales, 2008).

A partir de la visión anterior de la RSE propuesta por el enfoque de los *stakeholders*, Donna Wood (citado Perdiguero, 2003) considera que esta relación puede estudiarse en tres niveles diferentes. Ver tabla N° 3.

Tabla 3
Niveles de Responsabilidad Social Empresarial

NIVEL	RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA
Institucional	En el que se definen las funciones de empresa en la sociedad de acuerdo con un principio de legitimidad, el cual obliga a la empresa a organizar sus actividades de manera socialmente responsable y con el máximo de respeto por las leyes, las regulaciones económicas y las normas éticas existentes en la sociedad.
Organizacional	Las empresas son responsables de los resultados de los impactos económicos, sociales y ecológicos de sus actividades, por lo cual están obligadas a actuar con sensibilidad y mantener un fuerte compromiso con la sociedad.

Individual	Hay responsabilidades individuales al interior de la organización, pues los directivos y el conjunto de los miembros de las organizaciones son agentes morales, cuyas decisiones y elecciones contribuyen al desarrollo de una empresa socialmente responsable.
------------	---

Fuente: Elaborado con base en los conceptos de Wood citados por Perdiguero (2003).

Cancino del Castillo y Morales (2008) clasifican a Wood dentro de otro enfoque de RSE de carácter político, por estar marcado por el concepto del *contrato social*, en virtud del cual la empresa “se ve presionada por la sociedad a dirigir sus obligaciones y derechos o participar activamente en asegurar la colaboración social” (p.14).

Uno de los modelos más influyentes es el de Archie B. Carroll que describe la responsabilidad social de las empresas de acuerdo con cuatro tipos de obligaciones representadas en una pirámide de cuatro niveles. Ver figura N° 1.



Figura N° 1 Escala de RSE de Carroll

Fuente: Yepes et al (2007). Responsabilidad Social Empresarial. Fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy. Universidad Externado de Colombia.

Este autor plantea que solo se puede considerar una empresa responsable cuando logra cumplir con cada uno de los niveles de la pirámide; por eso define la siguiente fórmula:

$$\text{RSE} = \text{Responsabilidad económica} + \text{Responsabilidad Legal} + \text{Responsabilidad ética} + \text{Responsabilidad filantrópica}$$

Figura 2 Fórmula de Carroll

Fuente: Yepes et al (2007). Responsabilidad Social Empresarial. Fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy. Universidad Externado de Colombia.

Uno de los mayores problemas detectados con la RSE es la definición del alcance sobre el sistema de evaluación, la medida de las políticas y la conducta social de la empresa. En este sentido, en 1975 Sethi realizó las primeras reflexiones sobre la medida y la evaluación de las políticas y la conducta social de la empresa. Propuso una actualización del concepto de RSE que otorga prioridad a la eficiencia o desempeño de la gestión social CSP (Corporate Social Performance) y distingue tres etapas. Ver Figura N° 3.

Etapas de la Responsabilidad Social de la Empresa

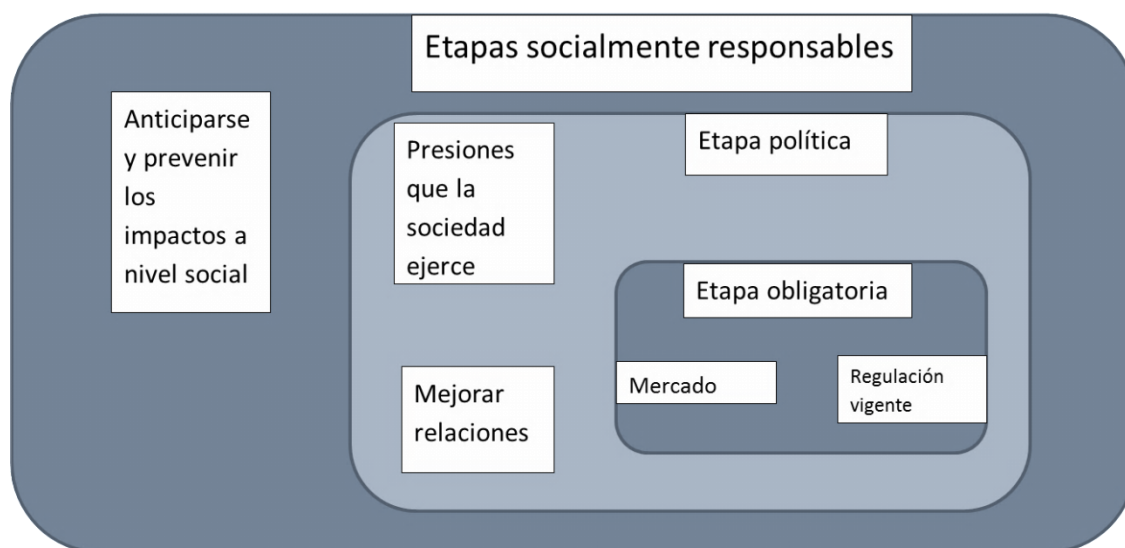


Figura 3

Fuente: Portales, L. & García de la Torre, C. (2012) *Cuatro enfoques de RSE En Raufflet et al. Responsabilidad Social empresarial*. Pearson. México. (p.5).

El tema de la RSE es analizado desde la ética empresarial por autores como Adela Cortina (1994), quien plantea:

[...] la concepción de la empresa cambia sustancialmente en los últimos tiempos, desde entenderla como el terreno de hombres sin escrúpulos, movidos exclusivamente por el afán de lucro, a considerarla como una institución socioeconómica que tiene una serie de responsabilidad moral con la sociedad, es decir, con los consumidores, accionistas, empleados y proveedores. La empresa es una organización, es decir, tiene un tipo de entidad que se distiende en pasado, presente y futuro y que no se reduce a la suma de los miembros; a su vez esa entidad ha de tomar decisiones morales. No quiere decir esto que la responsabilidad de los individuos se diluya en la del conjunto de la empresa, sino que la ética no es solo individual, sino también corporativa y comunitaria (p. 81).

La importancia de estos postulados en el momento actual, cuando la problemática ambiental requiere ir más allá de los compromisos individuales (ética personal), radica en el planteamiento de deber asumir que los retos de RSE son colectivos, tanto de las empresas como de la sociedad, es decir, se plantea el paso de la responsabilidad personal a la responsabilidad conjunta. Dicho en otras palabras, pensar en un nosotros y no en un individualismo que desconoce intereses colectivos.

El concepto de la ética en los negocios ha sido incorporado por muchas escuelas de administración, sobre todo en los Estados Unidos, con el fin de enfrentar una serie de hechos y acciones realizadas por algunos gerentes que han estado marcadas por grandes fraudes financieros y maltrato laboral en pro de los resultados económicos. Lipovetsky (1994), sostiene que:

La moda ética en los negocios ha nacido y se ha extendido por Estados Unidos, tomando el relevo de la corriente de pensamiento llamada “responsabilidad social de las empresas”. Desde la década de 1980, son innumerables las obras, artículos y conferencias dedicados al tema, se enseña en las escuelas de dirección de empresas y en los departamentos de filosofía (p. 245).

Colombia no ha sido ajena al auge que en los últimos quince años ha tenido el tema de RSE y la ética empresarial, ni al interés por investigar cómo ha sido abordado el comportamiento en las empresas del país. Esto se refleja en los diferentes trabajos

de investigación que se enumeran a continuación. El primero de ellos, ya mencionado, está referido a la producción de palma de cera, con el fin de relacionar el conflicto armado y el desplazamiento con dicha producción. La investigación de Ocampo (2009) es una crítica a la ética empresarial y a la forma en que las empresas crean fundaciones para maquillar algunas de las más aberrantes prácticas empresariales en la búsqueda del beneficio económico.

El sector floricultor no escapa a este tipo de prácticas, como se ve en el informe de la Corporación Cactus llamado *La realidad bajo el invernadero* (2011) sobre la realidad de la floricultura en cuanto a las relaciones laborales y, sobre todo, en el tema de derechos laborales y de salud: el informe muestra cómo estos derechos son continuamente violados por las empresas, por lo cual se hace una crítica severa a estos programas de RSE (Sepúlveda, 2011).

En otro trabajo realizado por Valero y Camacho (2006), titulado *El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector Floricultor*, se hace un análisis de la mirada instrumental de los programas y acciones de RSE:

En las condiciones laborales y comerciales del sector, la formulación de Flor Verde y otros códigos representa una búsqueda de legitimidad, que se orienta más a organismos protectores de derechos laborales y compradores “informados” del exterior, que a los trabajadores/as y la opinión pública nacional. Con este propósito, se diseña Flor Verde, programa que se asimila más a lo que Boiral llamó códigos de conducta de marcas privadas, con una exigencia y consistencia inferior a los códigos externos certificados o las llamadas etiquetas sociales. [...] Se han introducido cambios más notorios en lo ambiental, pero teniendo en cuenta las falencias del código, podemos considerar reducido su potencial como auténtico factor de transformación de las adversas condiciones de trabajo en el sector. De modo similar a otras acciones de RSC, en buena medida se pretende simplemente mejorar la imagen ante grupos de interés relevantes como las organizaciones de consumidores, competidores y otras ONG, que en el país y especialmente en el exterior podrían agitar debates en contra de los productores colombianos por su manejo ambiental o social (p. 88).

Aunque dicho trabajo realiza una crítica a las acciones de RSE en el sector floricultor, se centra en mostrar cómo estas empresas se certifican en Flor verde y, sin embar-

go, siguen preocupadas por la rentabilidad vía reducción de mano de obra y, a su vez, la protección del medio ambiente se limita a cumplir con la ley. Por lo tanto, lo que pretenden dichas empresas es tener una mejor imagen internacional, más que adherir a un verdadero sentido de RSE y compromiso con sus empleados.

En este sentido, hay entidades en Colombia encargadas de certificar la RSE –entre ellas Icontec–, que vienen promoviendo la implementación de la guía ISO 26000 sobre la Responsabilidad Social de las Empresas; algunas empresas han visto en el cumplimiento de esta directriz una estrategia comercial *utilitarista* para ganar posición en el mercado, más que asumirla desde una convicción de las mismas organizaciones acerca de la importancia de la prevención y la protección de la calidad y el medio ambiente. Esto se refleja en distintos ámbitos, por ejemplo el educativo, en el cual se encuentra un estudio de Marín (2012) llamado *Diseño de un sistema de gestión para las instituciones de educación superior de carácter público*, que concluye:

La implementación de las normas ISO 9000, es una respuesta a las necesidades y políticas del modelo neoliberal; las Instituciones de Educación Superior no deberían entrar en esa dinámica, porque está en contravía de las funciones sustantivas de la Universidad (p. 31).

En Colombia, los procesos de certificación han operado desde esta lógica como respuesta a la implementación del modelo neoliberal en el marco de la globalización, en contravía de una verdadera filosofía sobre la calidad de los productos o de los servicios.

1.5. Alcances de la investigación

En este proyecto de investigación se pretende caracterizar la incidencia y repercusiones de los programas de responsabilidad social empresarial en las relaciones de poder del sujeto trabajador en la empresa Flores el Trigal del Oriente Antioqueño. El resultado de esta investigación se logró gracias a la realización de un ejercicio etnográfico que permitió, en campo, caracterizar los programas y acciones de RSE como

relaciones de poder y cómo ese sujeto trabajador es influido desde la dominación o desde una influencia liberadora a través de dichos programas. Es un trabajo de carácter comprensivo acerca del funcionamiento de la RSE entendida como relaciones de poder.

Por tratarse de un trabajo de carácter etnográfico, los resultados solo pueden ser entendidos y comprendidos para las circunstancias específicas bajo las cuales se realizó el trabajo de campo. De ahí la riqueza de este método en los trabajos de investigación en organizaciones para la comprensión de las acciones de RSE que ejecutan y realizan este tipo de organizaciones del sector agroindustrial, las cuales están marcadas por su actividad exportadora y las exigencias de los mercados para que las organizaciones asuman acciones responsables en poblaciones altamente vulnerables por acciones de violencia, pobreza, falta de educación y ausencia del Estado.

CAPÍTULO 2

REFERENTES TEÓRICOS

En este capítulo, el lector encontrará los autores sobre los cuales se fundamenta teóricamente este trabajo, iniciando con Michel Foucault¹³, el cual fue el referente para analizar las relaciones de poder; por tal razón se hace un recorrido a través de toda su obra, iniciando con su *Arqueología del saber* hasta los últimos cursos en el *College de France*, como por ejemplo, *El coraje de la verdad* y *El gobierno de sí y de los otros*. Los presupuestos foucaultianos sirven para analizar los hallazgos de la investigación e identificar si el sujeto trabajador es controlado y dominado o, por el contrario, acepta si se somete o no a los programas de responsabilidad social empresarial (RSE).

Posteriormente, se abordan algunos trabajos de investigación sobre la responsabilidad social empresarial (RSE), tomando como eje central las posiciones de Jean Pascal Gond¹⁴ y Jean Pasquero¹⁵, las cuales ofrecen una mirada diferente a los enfo-

¹³ Michel Foucault: (Poitiers, 15 de octubre de 1926 – París, 25 de junio de 1984) fue un historiador de las ideas, teórico social y filósofo francés. Fue profesor en varias universidades francesas y estadounidenses y catedrático de Historia de los sistemas de pensamiento en el College de France (1970-1984), de la cátedra de «Historia del pensamiento filosófico» que ocupó hasta su muerte Jean Hyppolite. El 12 de abril de 1970, la asamblea general de profesores del College de France eligió a Michel Foucault, que por entonces tenía 43 años, como titular de la nueva cátedra. Su trabajo ha influido en importantes personalidades de las ciencias sociales y las humanidades. Foucault es conocido principalmente por sus estudios críticos de las instituciones sociales, en especial la psiquiatría, la medicina, las ciencias humanas, el sistema de prisiones, así como por su trabajo sobre la historia de la sexualidad humana. Su trabajo sobre el poder y las relaciones entre poder, conocimiento y discurso ha sido ampliamente debatido. En los años 1960, Foucault estuvo asociado al estructuralismo, un movimiento del que se distanció más adelante. Foucault también rechazó las etiquetas de postestructuralista y postmoderno, que le eran aplicadas habitualmente, prefiriendo clasificar su propio pensamiento como una crítica histórica de la modernidad con raíces en Kant. Su proyecto estuvo particularmente influenciado por Nietzsche y su «genealogía del conocimiento», que es una alusión directa a la «genealogía de la moral».

¹⁴ Jean Pascal Gond: Profesor Invitado en la HEC de Montreal desde el verano de 2010. Antes de unirse a HEC Montreal fue Profesor Asistente durante 5 años en el Centro Internacional para la Responsabilidad Social Corporativa (ICCSR) de la Escuela de Negocios de la Universidad de Nottingham. Defendió su tesis en la Universidad de Toulouse I en Ciencias Sociales en el año 2006; esta consiste en la construcción de la medición de la RSE en el ámbito de la inversión responsable. Moviliza su trabajo en la sociología económica y la teoría de la organización para estudiar la institucionalización de nuevas prácticas de responsabilidad social corporativa (RSC) dentro de las organizaciones y la

ques tradicionales de la RSE. Con base en estas miradas, se responde la pregunta: ¿Por qué es importante el enfoque de la RSE como relación de poder?

2.1. El discurso como mecanismo de dominación

Inicialmente, es importante hacer una diferenciación entre lenguaje y discurso, con el fin de tener claridad acerca de cómo se construyen los discursos y cómo el poder, a través de esos discursos, va construyendo la “verdad” que le interesa para garantizar su hegemonía. El concepto de lenguaje:

Lo concebimos como algo más que una mera facultad humana para comunicarse y representar el mundo: lo consideramos lo constitutivo del ser del hombre, esto es, el medio a través del cual se funda lo humano y se crea (y recrean) los discursos en sus múltiples variedades: costumbres, usos, hábitos, juegos lingüísticos, modos de ser de una comunidad o de un individuo, que se materializan también en las producciones arquitectónicas, el arte, los utensilios característicos de una época o comunidad, de los textos escritos (mitología, religión, filosofía, ciencia y literatura) y a través de la verbalización: la palabra hablada o escrita. (Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortiz, 2010, p. 610).

Esta definición permite entender cómo el lenguaje construye al sujeto y su relación con el otro y su entorno. Además, es a través del mismo lenguaje que se construye el discurso, entendido

Como toda expresión de una estructura subjetiva. *Estructura subjetiva* indica que es un sujeto el que se expresa, sea individual (un ser humano singular), plural (grupo) o colectivo (comunidad). *Expresión* es un término amplio que no alude únicamente a lo dicho en palabras sino que incluye también, como hemos insistido, otras formas de *decir*, esto es, conlleva significaciones y sentidos (Lopera et al, 2010, p. 136).

construcción de indicadores de RSE. Su investigación reciente analiza las dimensiones socio-políticas de la RSE, la influencia de los programas de RSE en los empleados y cómo las teorías se transforman en prácticas de gestión.

¹⁵ Jean Pasquero. Professeur Département stratégie, responsabilité sociale et environnementale École des sciences de la gestion, UQAM Répertoire de l'UQAM

Se piensa el discurso como una acción de carácter subjetivo, como constructor de realidades o representaciones sociales que van a permitir la regulación y el control del sujeto a partir de dicha construcción. Para Foucault:

Los “discursos”, tales como pueden oírse, tales como pueden leerse en su forma de texto, no son, como podría esperarse, un puro y simple entrecruzamiento de cosas y de palabras: trama oscura de las cosas, cadena manifiesta visible y coloreada de las palabras; yo quisiera demostrar que el discurso no es una delgada superficie de contacto, o de enfrentamiento entre una realidad y una lengua, la intrincación de un léxico y de una experiencia; quisiera demostrar con ejemplos precisos que analizando los propios discursos se ve cómo se afloja el lazo al parecer tan fuerte de las palabras y las cosas, se desprende de un conjunto de reglas adecuadas a la práctica discursiva. Estas reglas definen no la existencia muda de una realidad, no el uso canónico de un vocabulario, sino el régimen de los objetos (Foucault, 2010, p. 68).

Lo que interesa de Foucault es ver cómo se construyen estos discursos y cómo se elabora la “verdad”, con el fin de lograr la dominación del sujeto. Para Jürgen Habermas, el cometido del texto *La arqueología del saber* “es sacar a la luz las reglas de exclusión por las que dentro de los discursos se determina la verdad de los enunciados” (2008, p. 270). De ahí que todo discurso esté conformado por una serie de enunciados, para los cuales Foucault pretende:

Describir las relaciones coexistentes de los enunciados, el sistema reglamentado de diferencias y dispersiones, el campo de las posibilidades estratégicas que constituye una red teórica particular, el papel que el discurso desempeña en el juego de valores afectados y la forma como los enunciados discursivos son convertidos en prácticas o conductas sociales dentro de un determinado sistema de institucionalización (Ceballos, 2000, p. 23).

Esa última idea es la que se retoma en los capítulos finales de esta investigación, analizando cómo la gerencia de las organizaciones utiliza la RSE con el fin de generar en los trabajadores una serie de prácticas o conductas en beneficio de los intereses de la organización. Lo que “preocupa es llegar a comprender cómo los hombres se gobiernan a sí mismos y a sus semejantes mediante la producción del discurso que se instituye como “verdades científicas” (Ceballos, 2000, p. 63).

Foucault recalca cómo, entre los discursos de una misma época, se pueden dar una serie de relaciones de diferente tipo, como son: de analogía, de oposición o de complementariedad. Pone un ejemplo del análisis de las riquezas:

El análisis de las riquezas ha desempeñado un papel, no sólo en las decisiones políticas y económicas de los gobiernos, sino en las prácticas cotidianas, apenas conceptualizadas, apenas teorizadas, del capitalismo naciente, y en las luchas sociales y políticas que caracterizaran la época clásica (2010, p. 91).

De ahí que es importante identificar de qué manera los discursos de RSE están influenciados por una visión instrumental, en la cual el discurso de la competitividad y la globalización ha convertido las acciones y los programas de RSE de algunas organizaciones en una calculada estrategia de negocio y de mercadeo, todo ello para mejorar la imagen corporativa y su reputación ante la sociedad:

En definitiva, resulta imprescindible concretar que, con la Responsabilidad Social Corporativa, las compañías transnacionales disponen de una herramienta que, además de evitar la erosión de su imagen corporativa y funcionar para el marketing y el lavado de la cara empresarial, es muy rentable económica y socialmente y, gracias a los principios de unilateralidad y voluntariedad, no es sino un freno para la exigencia de códigos vinculantes y obligatorios que delimiten su responsabilidad de los efectos de sus operaciones. Por ello, en lugar de validar la RSC, la ciudadanía tendría que ser capaz de encontrar vías para ejercer el control efectivo sobre estas compañías, que permitieran entrar a valorar de forma real, con todos los elementos en la mano, si todo ese discurso de las buenas prácticas y de la ética empresarial se está traduciendo en mejoras significativas para las poblaciones más desfavorecidas del planeta o, por el contrario, sólo está contribuyendo a que se agranden las cuentas de resultados de las multinacionales con *el negocio de la responsabilidad* (Ramiro, 2009, p. 78).

Foucault permite analizar el discurso de la RSE con unos intereses determinados que dan lugar a una serie de “verdades”, las cuales son creadas por el poder para dominar o controlar al sujeto o crear un ambiente e imagen favorable de las organizaciones. Todo discurso tiene en su estructura un orden o intencionalidad política y económica pues:

Desempeña un papel en la sociedad capitalista, que sirve a los intereses de la clase burguesa, que ha sido hecha por ella y para ella, que lleva en fin el estigma de sus orígenes hasta en sus conceptos y su arquitectura lógica; pero toda descripción más precisa de las relaciones entre la estructura epistemológica de la economía y su función ideológica deberá pasar por el análisis de la formación discursiva que le ha dado lugar y del conjunto de los objetos, de los conceptos, de las elecciones teóricas que ha tenido que elaborar y que sistematizar; y deberá mostrar entonces cómo la práctica discursiva que ha dado lugar a tal positividad ha funcionado entre otras prácticas que podían ser de orden discursivo pero también de orden político y económico (Foucault, 2010, p. 241).

Es así como el mismo Foucault (2012) identifica que el discurso dominante de la época trasciende otros discursos creando nuevas “verdades”:

Esas producciones de verdades no pueden dissociarse del poder y de los mecanismos de poder, porque estos últimos hacen posibles, inducen esas producciones de verdades y, a la vez, porque estas mismas tienen efectos de poder que nos ligan y nos atan (p. 73).

Para mostrar con mayor claridad esa relación entre poder y discurso se recurre a un ejemplo que utiliza el propio Foucault (2011) en la *Arqueología del Saber* sobre el cambio del discurso de la medicina cuando se presenta una serie transformaciones en una época determinada:

En una ciencia como la medicina, por ejemplo, hasta finales del siglo XVIII, hay un cierto tipo de discurso cuyas transformaciones lentas –veinticinco, treinta años– rompieron no solamente con las proposiciones verdaderas que podían formularse hasta entonces, sino más profundamente con los modos de hablar, con los modos de ver, con todo el conjunto de prácticas que servían de soporte a la medicina; no se trata simplemente de nuevos descubrimientos: es un nuevo “régimen” en el discurso y en el saber (p. 142).

Por eso es importante identificar qué discurso subyace tras el discurso de la RSE, ya que los discursos se construyen y surgen en un momento dado, atendiendo a los intereses del poder en una época determinada; por lo tanto, es necesario responderse las siguientes preguntas: ¿Cómo surgió el discurso de la RSE?, ¿Por qué en este momento histórico?, ¿Cuáles enunciados lo componen?, ¿Con qué fin apareció?,

¿Cuál es la intencionalidad de este discurso? A esta serie de inquietudes, se dará respuesta en el capítulo cuatro, dedicado a los hallazgos.

2.2. Las tecnologías del poder

Aunque existen varios enfoques en análisis del poder en las organizaciones, como se describió en el capítulo anterior, este análisis se centra en el poder expresado como un fenómeno de relaciones humanas; por lo tanto:

Una forma de abordar el problema supone que el poder sólo se establece por nexos entre los individuos. Igualmente, el individuo no está sujeto por el sistema, sino que es determinado por las relaciones que mantiene con sus pares. Los actores presentan un poder siempre manifiesto y visible (Ruiz, 2004, p. 92).

Este planteamiento permite hacer un análisis comprensivo de los programas de RSE y develar cómo actúa en las *relaciones de poder* con el sujeto trabajador. En ese sentido, para Foucault:

El poder no es más que un tipo particular de relaciones entre individuos. Y estas relaciones son específicas: dicho de otra manera, no tienen nada que ver con el intercambio, la producción y la comunicación, aunque estén asociadas entre ellas. El rasgo distintivo del poder es que algunos hombres pueden, más o menos, determinar por completo la conducta de otros hombres, pero jamás de manera exhaustiva o coercitiva. Un hombre encadenado y azotado se encuentra sometido a la fuerza que se ejerce sobre él. Pero no al poder (1990, p. 138).

O sea, “El poder es, según Foucault, una vasta tecnología que atraviesa al conjunto de relaciones sociales; una maquinaria que produce efectos de dominación a partir de un cierto tipo peculiar de estrategia y táctica específicas” (Ceballos, 2000, p. 35). Se considera, por tanto, que las acciones de RSE ejercen una influencia sobre el sujeto trabajador con el fin de moldear su conducta, poder guiarlo de acuerdo con los intereses de la organización y buscar el control de sus actividades, tanto dentro de la empresa como por fuera de ella.

Para Foucault existen dos tecnologías: “la tecnología del poder que determina la conducta de los individuos, lo somete a cierto tipo de fines de dominación y consiste en objetivación del sujeto” (Foucault, 1990, p. 48) y la *tecnología del yo* “que permite a los individuos efectuar, por cuenta propia o con la ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre su cuerpo y su alma, pensamiento, conducta, obteniendo así una transformación de sí mismo con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad” (Foucault, 1990, p. 48).

Estas ideas permiten identificar cómo se puede cosificar al sujeto a través del uso de tecnologías del poder en los programas de RSE y, a su vez, observar cómo ese mismo sujeto se transforma a sí mismo mediante programas de RSE a través de las tecnologías del yo. Por lo tanto, es importante comprender que las “relaciones de poder utilizan métodos y técnicas muy, muy diferentes entre sí, según las épocas y los niveles” (Foucault, 2012, p. 76).

Una de esas tecnologías de poder es la disciplinar. Para Foucault, el poder disciplinar es aquel que controla, vigila y conduce al sujeto, lo cual se hace a través de las instituciones disciplinares. Al decir de Habermas:

El arquetipo de la institución cerrada que Foucault descubre primero en el mundo del asilo reconvertido en clínica retorna en las figuras de la fábrica, de la prisión, del cuartel, de la escuela y del colegio militar. [...] Ve Foucault los monumentos de la victoria de la razón reglamentadora. Esta reduce a sujeción no sólo la locura, sino también la naturaleza y las necesidades del organismo particular y del cuerpo social de una población entera. [...] Para estas instituciones la mirada objetivante y escudriñadora, la mirada que todo lo descompone analíticamente, que todo lo controla y todo lo penetra, cobra una fuerza formadora de estructuras; se trata de la mirada del sujeto racional que rompe todas las conexiones meramente intuitivas con su entorno (1985, p. 267).

Para el caso analizado en este trabajo, ese confinamiento está determinado por la empresa, porque es allí donde se va a manifestar la tecnología de poder que le permite a la empresa, a través de programas de RSE, lograr un mayor grado de control

y vigilancia sobre el sujeto. Según Habermas¹⁶ el “poder disciplinar es el que domina la modernidad” (1985, p. 268), esta afirmación muestra que la modernidad está marcada por las instituciones disciplinares, que pretenden controlar el comportamiento del sujeto en la sociedad, con el fin de garantizar la hegemonía de los discursos de poder. Así, puede decirse que la empresa es una institución disciplinar que pretende inculcar una tecnología de poder desde acciones de RSE, donde se busca la adhesión del empleado a la compañía, su lealtad, compromiso, alto rendimiento, entre otras intenciones. Foucault expresa:

La disciplina del taller, sin dejar de ser una manera de hacer respetar los reglamentos y las autoridades, de impedir los robos o la disipación, tiende a que aumenten las aptitudes, la velocidades, los rendimientos, y por ende las ganancias; moraliza siempre las conductas, pero cada vez más finaliza los comportamientos, y hace que los cuerpos entren en una maquinaria y las fuerzas en una economía (2009, p. 243).

Acorde con lo anterior, el autor explica cómo la escuela y la educación se convierten en instituciones disciplinares, y lo expone a través de los motivos que dieron surgimiento a las escuelas de provincia y cristianas, con el fin de educar a los analfabetas y a los hijos de los mismos que, por problemas económicos, no contaban con los recursos para hacerlo. Esa falta de educación traería tres consecuencias graves para la sociedad: “la ignorancia de Dios, la holgazanería (con todo su cortejo de embriaguez, de impureza, de latrocinios, de bandidaje) y la formación de esa partida de mendigos y pícaros, siempre dispuestos a provocar desórdenes públicos” (Foucault, 2009, p. 243).

Al respecto, Ceballos plantea:

Había que introducir la disciplina en tanto que fuente creadora de comportamientos reglamentados en la familia, la escuela y todas las instituciones sociales, como única forma de poder modelar una específica conducta tecnocrática y sumisa

¹⁶ Jürgen Habermas: Filósofo alemán, nacido en 1929, el cual hizo parte de la escuela de Frankfurt.

de los obreros en las fábricas y de los individuos en la sociedad (Ceballos, 2000, p. 79).

Con base en las consideraciones anteriores, se observa cómo los programas de RSE tales como *La guardería* y *Cultivando la paz* (programas de RSE de Flores el Trigo), pretenden intervenir no solo en el comportamiento del trabajador, sino también en el de su familia, mediante trabajos para mejorar la convivencia entre los miembros que la componen. Esto refleja claramente cómo opera el poder disciplinar y las instituciones sobre el trabajador y su entorno social, aspectos que se ampliará en el capítulo de hallazgos de la presente investigación.

Igualmente, mediante estos programas de RSE se ejerce un mayor control sobre el trabajador debido a que:

Es posible comprobar que a mayor control disciplinario: sometimiento del cuerpo y el alma a las normas de explotación del tiempo de trabajo, menor es la capacidad de respuestas e insubordinación política de los individuos; y a la inversa, a menor disciplinarización, mayores serán los movimientos de crítica y revolución contra el sistema económico y el poder establecido en el capitalismo (Ceballos, 2000, p. 80).

Lo anterior se analiza en el capítulo de los hallazgos, en el que se muestra cómo, a través de la participación de los empleados en un programa denominado *Hablando con mi gente*, los trabajadores expresan sus necesidades para lograr, por vía del diálogo, solucionar sus peticiones, lo que permite a la empresa generar un mayor control sobre los mismos. Este programa cumple con la función primordial de las tecnologías disciplinarias “[...] la de convertir a los cuerpos de los individuos en máquinas útiles para la producción y el trabajo” (Ceballos, 2000, p. 84). Se trata entonces de formar cuerpos débiles de crítica y espíritus dóciles para la organización.

En ese mismo capítulo de los hallazgos, se analiza cómo operan estos programas de RSE como tecnologías de poder; además, se van a identificar qué acciones se acometen en la empresa para lograr la sujeción de sujeto trabajador y cómo acepta o no dichos programas. También, con dicha implementación, se logra un grado de forma-

ción educativa de los empleados y sus hijos, que se tornan en dispositivos de poder pero a favor de la emancipación de los empleados y su familia.

Finalmente, es importante aclarar que el poder no sólo tiene una connotación negativa; tiene también una versión conveniente, como lo expresa el mismo Foucault:

Lo que hace que el poder se sostenga, que sea aceptado, es sencillamente que pesa no sólo como potencia que dice no, sino que cala de hecho, produce cosas, induce placer, forma de saber, produce discursos; hay que considerarlo como una red productiva que pasa a través del cuerpo social en lugar de como una instancia negativa que tiene por función reprimir (2011, p. 148).

2.3. Tecnologías del yo

Se entiende desde Foucault las tecnologías del yo como una serie de operaciones que el sujeto puede hacer en su cuerpo, en su conducta, en su comportamiento, en su vida en general. Se trata de una transformación que puede implicar o no una reflexión y conocimiento sobre sí mismo; este conocimiento de sí es para Foucault una transformación subjetiva que parte de la idea de los griegos de gobierno de sí con base en el conocimiento de uno mismo. Se logra mediante un proceso trasformativo de la subjetividad en tanto, al conocerse, se es responsable de sí, de la forma de gobernarse, de conducirse en la vida. Según Foucault la tecnología del yo:

Permite a los individuos efectuar, por cuenta propia o con la ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre el cuerpo y su alma, pensamiento o conducta, o cualquier forma de ser, obtenido así una transformación de sí mismo con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad” (1990, p. 48).

¿Por qué es importante considerar las tecnologías del yo en la presente investigación? La respuesta es que permiten analizar cómo operan esas tecnologías en los programas de RSE, y cómo el sujeto trabajador se somete o se sujeta, entendida la sujeción como una:

Forma más económica de dominación, una técnica de poder que atañe a la dimensión “social” y al “yo”, cuyo resultado es una *subjetividad autodisciplinada*. Efectivamente, las tecnologías de poder modernas producen sujeción de los individuos, provocando el plegamiento de estos sobre sí mismos (Fernández, 2007, p. 54).

En esta investigación se analiza cómo los empleados, a partir de la sujeción a los programas de RSE, se disciplinan a partir de las directrices que la empresa cree convenientes para los ellos, no solo en el sitio de trabajo sino también en el hogar, y en las relaciones que establece por fuera de la empresa. Los programas de RSE logran, como se verá en el capítulo 4, que los empleados incorporen estas directrices, valores, hábitos, entre otros, como propias; que no las sientan ajenas. En pocas palabras, las convierten en parte de sus cotidianidades:

Las consecuencias individualizadoras del poder ponen de manifiesto cómo los regímenes modernos empujan a los individuos a replegarse sobre sí mismos, provocando que la autoconciencia se convierta en una fuerza que constriñe y ata a los sujetos a sus (nuestras) propias identidades (Fernández, 2007, p. 56).

Por eso surgen una serie de tecnologías del yo, que son planteadas por Foucault y que van a permitir esos cambios en el sujeto. A continuación se expondrán algunas de ellas.

2.3.1. Cuidado de sí (*Epimelesthai sautou*)

Este tipo de tecnología del yo es abordada por Foucault en el entorno grecorromano a través de su obra *la Hermenéutica del sujeto*; allí, realiza una disertación sobre dos términos fundamentales: *epimelesthai sautou* “inquietud de sí” y *gnothi sauton* “conócete a ti mismo”. En un primer momento, Foucault plantea que ese ocuparse de sí aparece mucho antes de Platón y Sócrates; por decirlo así, se trata de toda una tecnología que estaba en relación con el saber, bien sea de conocimientos particulares o de saberes o verdades acerca de uno mismo. Esta idea de poner en juego una tecnología de sí para tener acceso a la verdad es lo que caracterizaba a la Grecia

arcaica. Los ritos de purificación, de ascesis subjetiva, eran medios para entenderse a uno mismo:

Esta exigencia de ocuparse de sí, esta práctica –o, mejor, el conjunto de las prácticas en las cuales va a manifestarse esa inquietud de sí- este conjunto, tiene de hecho raíces en muy viejas prácticas, maneras de obrar, tipo y modalidades de experiencia que constituyeron su basamento histórico, y esto mucho antes de Platón, mucho antes de Sócrates. Que la verdad no puede alcanzarse sin ciertas prácticas o cierto conjunto de prácticas exhaustivamente especificadas que transforman el modo de ser del sujeto, que lo modifican tal como está dado, que lo califican al transfigurarlo, es un tema prefilosófico que había dado lugar a muchos procedimientos más o menos ritualizados (Foucault, 2011, pp. 58 - 59).

Ya existían las tecnologías del yo, que estaban orientadas a conocer la verdad de uno mismo y del mundo. Pero este concepto va tener una reorientación que se va a plasmar en el texto de Alcibíades, por parte de Sócrates, en lo que hace referencia al concepto de *ocuparse de sí mismo*.

En suma se trata, sí así lo quieren, de poner de manifiesto al sujeto en su irreductibilidad. Y vamos a ver que esta especie de hilo que la pregunta socrática introduce entre la acción y el sujeto que se utiliza, se aplica, en cierta cantidad de casos, casos que son fáciles y evidentes y que permiten distinguir, en su acción, al sujeto de todos los instrumentos, las herramientas, los medios técnicos que él puede poner en juego en una acción (Foucault, 2011, p. 69).

El sujeto es indivisible en su ser, o sea que, al ocuparse de sí, incorpora ambas premisas –el conocimiento de sí, y el cuidado de sí– para mostrar que en las acciones del sujeto se ve reflejado su ser:

En realidad quiere designar no una relación instrumental determinada del alma con el resto del mundo o del cuerpo sino, sobre todo, la posición de algún modo singular, trascendente, del sujeto con respecto a lo que lo rodea, a los objetos que tiene a su disposición, pero también a los otros con los cuales está en relación, a su propio cuerpo y, por último, a sí mismo (Foucault, 2011, pp. 70-71).

Cuando el sujeto trabajador se ocupa de sí mismo en el marco de esta premisa, como parte de una organización, actúa de una manera diferente ante los programas de

RSE, porque muchas de esas acciones que se analizaron buscan la transformación del sujeto, pretenden hacer consciente al trabajador de su realidad y de su entorno. Una condición previa para lograr lo anterior es conocerse a sí mismo, analizar y ser consciente de su papel como empleado, para luego entender cómo el cuidado de sí va a redundar en beneficio de él y de la organización, que es, finalmente, lo que pretenden muchos de los programas de RSE que realiza la empresa Flores el Trigal, entre ellos: Cultivando la paz, la guardería, el autocuidado de sí, entre otros. Cada uno de ellos se analiza en el capítulo de los hallazgos de esta investigación.

De ahí la importancia del principio que plantea Foucault: “para ocuparse de sí, hay que conocerse; para conocerse; hay que mirar en un elemento que sea igual a uno mismo; lo que es el principio mismo del saber y el conocimiento; y ese principio mismo del saber y el conocimiento es el elemento divino” (Foucault, 2011, p. 80). A lo que se refiere aquí como divino es a la búsqueda de la sabiduría, que le permitirá al sujeto identificar lo bueno y lo malo, además de saber comportarse y, sobre todo, poder gobernar a los demás pues, para hacerlo, *debes conocerte primero a ti mismo*.

Esta mirada de Michel Foucault sobre qué es “ocuparse de sí” y “conocerse a sí mismo” permite entender el concepto de las tecnologías de yo y, sobre todo, comprender cómo operan en el sujeto que participa en los programas y las prácticas de RSE a partir de la transformación que ejerce sobre él, en la medida que le permiten conocerse a sí mismo y, en ese sentido, actuar en concordancia con las acciones que acomete para lograr una transformación subjetiva.

La transformación del sujeto, según Foucault, se puede lograr por dos vías: la primera, a través del otro, en este caso serían los posibles cambios generados en los empleados a partir de los programas y acciones de RSE. La segunda, a través de sí mismo, cuando se reflexiona, se es consciente de la propia realidad, y busca acercarse a la sabiduría y a cierto grado de armonía con los otros y el medio, lo que permite una serie de cambios subjetivos, antes y después de su participación en los programas de RSE.

2.3.2. Reconocimiento del Hecho (*Exomologesis*)

Otra de las tecnologías del yo, surgida durante el período del cristianismo, es la *exomologesis* o el “reconocimiento del hecho” el cual, según Foucault, sigue operando en la modernidad como el reconocimiento público de la fe cristiana que implica reconocerse como pecador, es decir, como penitente:

El reconocimiento también designa el proceso completo que el penitente experimenta en su estatus durante años. Este es el resultado de la suma de una conducta penitencial manifiesta, así como el descubrimiento de sí. Los actos por los cuales se castiga a sí mismo, no pueden distinguirse de los actos por los cuales se descubre a sí mismo. El autocastigo y la expresión voluntaria del yo están unidos. La relación es evidente en numerosos textos. Cipriano por ejemplo, habla de exhibiciones de poder y de modestia. La penitencia no es nominal sino dramática. (...) Probar el sufrimiento, demostrar la vergüenza, hacer visible la humildad, estos son los rasgos principales de la penitencia (Foucault, 1990, pp. 83-84).

Esta tecnología en la modernidad es explicada mediante dos modelos de relación. El primero de ellos es la relación con el médico, al cual uno le tiene que confesar sus problemas para ser sanado. El segundo es el del juez, con quien el sujeto confiesa su falta y obtiene la benevolencia de la condena. En relación con el tema de este estudio, lo anterior va a permitir entender cómo el sujeto se somete a muchas de las prácticas de RSE en las cuales se busca que confiese su forma de vivir, sus hábitos, algunos de los valores que orientan su existencia, sus gastos, inversiones, formas de esparcimiento, etc. Se busca con dicha confesión que el empleado se sienta responsable de sus actos, para luego lograr su transformación, acorde con principios, directrices, valores y hasta costumbres que la organización considera deseables. En el capítulo cuatro se analizará el programa llamado *Cultivemos la paz* de la empresa investigada, el cual consiste en una serie de visitas familiares para que el empleado evalúe su actuación y su comportamiento en el hogar, con el fin de lograr una transformación que se refleje en sus actuaciones en la empresa.

2.3.3. La Verbalización (*Exagoreusis*)

La tecnología del yo, que se analiza aquí es la *exagoreusis* la cual, por definición, está marcada por la relación con los procesos de verbalización de la época de las escuelas filosóficas paganas:

La práctica de examen de sí, muy desarrollada y elaborada en el cristianismo monástico, es diferente del examen de sí senequista, y muy diferente del de Crisóstomo y de la *exomologesis*. Este nuevo tipo de práctica debe ser entendido desde el punto de vista de dos principios de la espiritualidad cristiana: la obediencia y la contemplación (Foucault, 1990, p. 87).

La práctica de la verbalización conduce a que el acto de obediencia se convierta en un control por parte del maestro, de ahí que se reduce la autonomía del sujeto, reprimiendo parte de sus deseos, en tanto que “El yo debe constituirse a sí mismo a través de la obediencia” (Foucault, 1990, p. 88). El acto de confesión surge con el fin de verbalizar los pensamientos y así sujetarse al maestro, porque cuando se confían al otro los pensamientos, el sujeto se somete a su poder debido a que le ha dado a conocer lo más interno de su ser, y propicia que el maestro ejerza poder sobre el discípulo:

Desde el siglo XVIII hasta el presente, las técnicas de verbalización han sido reinsertadas en un contexto diferente por las llamadas ciencias humanas para ser utilizadas sin que haya renuncia al yo, pero para constituir positivamente un nuevo yo. Utilizar estas técnicas sin renunciar a sí mismo supone un cambio decisivo (Foucault, 1990, p. 94).

Esa verbalización va a ser fundamental en muchos de los programas y acciones de RSE de Flores el Trigal. Se identifican, por ejemplo, programas como *Hablando con mi gente*, una estrategia de la empresa que consiste en que los trabajadores verbalicen sus necesidades o inconformidades dentro de la organización, lo que genera una relación similar a la de maestro/discípulo en la cual se escucha al trabajador y se responde con el fin de que éste tenga confianza y exprese sus requerimientos. De esta manera, la organización tiene una mayor información sobre sus necesidades,

inconformidades, formas de vivir y, en consecuencia, puede ofrecerle alternativas de solución a éstas, si bien con esta información se obtiene a la vez mayor conocimiento y control sobre el sujeto.

2.3.4 El poder pastoral

El poder pastoral es el poder que guía, que conduce, que controla. Ese poder recurre a dos instrumentos, que son el examen de conciencia y la dirección de conciencia, los cuales ya existían en el pensamiento griego y en que ambos tenían una connotación distinta: el primero tenía que ver con una evaluación diaria de lo que se hacía en términos de acciones buenas y malas. La dirección de conciencia, por su parte, se consideraba como un acompañamiento mediante consejos en diferentes situaciones de la vida. En el pastorado cristiano estos instrumentos tienen otro objetivo, según Foucault:

El pastorado cristiano asociaba estrechamente estas dos prácticas. La dirección de conciencia constituía un lazo permanente: la oveja no se dejaba conducir con el único fin de atravesar victoriosamente algún paso difícil, se deja conducir a cada instante. Ser guiado constituía un estado, y uno estaba fatalmente perdido si intentaba escapar. La eterna cantinela reza de siguiente manera: quien no soporta ningún consejo se marchita como una hoja muerta. En cuanto al examen de conciencia, no era cultivar la conciencia de uno mismo, sino permitir que se abriera por completo a su director para revelarle las profundidades del alma (1990, p. 115).

Por eso la importancia del “poder pastoral”, como lo expresa Foucault, reside en que se trata del poder que guía, que conduce, que identifica lo más íntimo del ser; esto se logra a través de la confesión con su pastor, pues esto le permite conocer no solo su situación emocional sino también su condición física y espiritual:

Todas estas técnicas cristianas de examen, de confesión, de dirección de conciencia y de obediencia tienen una finalidad: conseguir que los individuos lleven a cabo su propia “mortificación” en este mundo. La mortificación no es la muerte, claro está, pero es una renuncia al mundo y a uno mismo (Foucault, 1990, p. 116).

Muchas técnicas relacionadas con estas son utilizadas por las organizaciones en los programas y acciones de RSE, de una manera manifiesta o latente, con el fin de guiar y controlar la conducta del sujeto trabajador, tanto en la organización, como en su vida personal.

2.4. *Parrhesía* (Ethos entre el discurso y la acción):

Si se comprende la RSE como programas o acciones que pretenden preocuparse por el otro y, en ese sentido, hacerlo consciente de su situación como sujeto y, además, de incidir en la conducta del mismo con fundamento en un principio fundamental de verdad como eje de la relación entre la empresa y el trabajador, es necesario abordar el concepto de *parrhesía*, en el sentido de generar una relación centrada en la capacidad de asumir la verdad:

Procurar que la gente se ocupe de sí misma, que cada individuo se ocupe de sí mismo (en cuanto) ser racional que tiene con la verdad una relación fundada en el ser de su propia alma. Y en este aspecto estamos ahora ante una nueva *parrhesía* centrada en el eje de la ética. La fundación del *ethos* como principio a través del cual la conducta podrá definirse como conducta racional en función del ser mismo del alma es, en efecto, el punto central de esa nueva forma de *parrhesía* (Foucault, 2010, p. 102).

Para lograr este pacto *parrhesiástico* debe existir un acuerdo tácito de decir la verdad, tanto del lado de la empresa como del lado del trabajador, para que estos programas pasen de ser un simple discurso estratégico de la empresa y vayan más allá de los intereses económicos de la organización, con el fin de que se conviertan en procesos transformadores del sujeto. Sólo así se logra

El pacto parresiástico por excelencia. Uno hablará franca, libremente y dirá todo lo que tenga que decir, en la forma que quiera. En cuanto a los otros, no [reaccionarán], como [pasa] con tanta frecuencia en la escena política o frente a alguien que habla francamente: uno se disgusta, se molesta, se enoja y, llegado el caso, incluso castiga a quien hace un uso de la *parrhesía* que uno considera abusivo. Aquí, nada parecido. Hay un buen juego de *parrhesía*, enteramente positivo, en el cual al coraje de Sócrates va a responder el coraje de quienes acep-

tan su *parrhesía*: El pacto está íntegro, el pacto es pleno y yo diría que jamás se desmiente. Nos encontramos ante la forma de la parrhesía dichosa (Foucault, 2010, p. 157).

Con el fin de que este pacto tenga validez es necesario que se acepte por ambas partes el compromiso de ser consecuentes con sus discursos y no se deben presentar reacciones airadas como se presentan muchas veces en los pactos laborales en las empresas. Un ejemplo claro de cómo opera el pacto en los programas de RSE en Flores el Trigal, se observa en el programa *Hablar con mi gente*, en el cual ambas posiciones ponen las cartas sobre la mesa: el trabajador plantea sus necesidades sentidas y la empresa expresa los avances de la organización y la situación económica; si en ese encuentro no son veraces ambas partes, tanto en su discurso como en sus actos, es muy difícil que estos programas cumplan un papel de transformación del sujeto; si de por medio no existe ese *ethos* en relación con el *bios* (la existencia), esto se va identificar en la actuación de ambas partes. Por eso Foucault habla de la

Armonía que hay o no hay entre lo que dice el que habla (el propio discurso) y lo que él mismo es. Cuando la vida (el bios) de quien habla está en armonía, cuando hay sintonía entre los discursos de una persona y lo que ella es, entonces acepto el discurso. Cuando la relación entre la manera de vivir y la manera de decir es armoniosa, acepto entonces el discurso. Cuando la relación entre la manera de vivir y la manera de decir es armoniosa, acepto el discurso y soy *philólogos* (amigo de los discursos) (2010, p. 163)

Es necesario explorar en qué lugar se refleja esa armonía entre lo que se dice acerca de lo que son los programas de RSE y lo que la empresa realiza por fuera de los mismos, puesto que para lograr esa transformación del sujeto trabajador se requiere que la empresa sea coherente en sus políticas internas y sus acciones de RSE. Esto lo va percibir el trabajador en el modo de actuación de la empresa, tanto en lo que ésta acepta como bueno para ella y el trabajador, como también en lo que se rechaza como malo para la organización y el trabajador. No debe existir duda alguna de que los programas de RSE como *parrhesía* benefician a ambos:

Del modo de existencia, del modo de vida. Y el modo de vida aparece como el correlato esencial, fundamental de la práctica del decir veraz. Decir la verdad en el orden del cuidado de los hombres es poner en cuestión su modo de vida, tratar de poner a prueba ese modo de vida y definir lo que puede convalidarse y reconocerse como bueno y en lo que él debe, al contrario, rechazarse y condenarse. En ese sentido vemos organizarse una cadena fundamental que es la del cuidado, la *parrhesía* (el hablar franco) y la división ética entre el bien y el mal en el orden del *bios* (de la existencia). Tenemos con ello, creo, el esbozo, el bosquejo – ya firme, con todo- de lo que es esa *parrhesía* socrática, que ya no es en absoluto la *parrhesía* política de la que les hablaba la vez pasada. Es sin lugar a dudas una *parrhesía* ética. Su objetivo privilegiado, su objetivo esencial, [es] la vida y el modo de vida (Foucault, 2010, pp. 164-165).

Por eso esta investigación finaliza con la confrontación entre lo que se dice (el discurso) y se hace (acciones) en los programas de RSE en la empresa Flores el Trigo, y cómo ese sujeto trabajador va aceptar la coherencia o va rechazar la ambivalencia de dichos programas y, de esta manera, generar transformaciones en sí mismo.

2.5. Origen del concepto de Responsabilidad Social Empresarial –RSE–

Una vez hecho el análisis de las relaciones de poder así como de las diferentes tecnologías y técnicas del poder, es necesario identificar el surgimiento de la RSE y su evolución. En este sentido, según Jean Pasquero (2005), existen tres razones que dieron origen en los Estados Unidos al concepto de RSE. La primera razón es de carácter filosófico y hace referencia a la forma en que, en este país, se conciliaron los intereses privados y los públicos: para estos, se optó por mantener el liberalismo, pero generando regulaciones para generar confianza entre ambos. Además se incorporó el componente ético en los programas de formación de los gerentes. La segunda razón es de carácter ético; esto se basa en los estudios de Max Weber sobre la ética protestante para llegar a plantear que una empresa prospera porque sirve a la sociedad, paga bien a los trabajadores y es correcta con sus clientes. La tercera razón es el carácter pragmático de esta sociedad, ejemplo de lo cual es que en las diferentes situaciones de indisposición que se presentaron por parte de las empresas, algunas tomaron decisiones prácticas y voluntarias para asumir su responsabilidad.

Además, Pasquero considera que Estados Unidos es un país que, debido a factores socioculturales como el individualismo, el pluralismo democrático, el moralismo y finalmente el utilitarismo, ha permitido mantener este tipo de movimientos. Para ratificar lo anterior se muestra esta evolución del concepto, para lo cual se recurre a la siguiente tabla:

Tabla 4. Evolución del concepto de responsabilidad social corporativo

El sistema	Etapas	El problema	Método	Tipo de RSE
Mercado	1880- 1920	Los precios exorbitantes	Leyes antimonopolio	Inducido
Asociación	1930's	La coordinación económica	La autorregulación de la industria	Ideal
Social	1960. 1980	La calidad de vida	La organización de control	Obligatorio
Eficiencia	1980-2010	La rigidez de la estructura	La Desregulación	Voluntario

Fuente: Pasquero, J. (2005). The social responsibility of the firm as a subject of management studies: An historical overview.

En este cuadro se observa cómo ha cambiado el principio de la RSE en la medida que cambia el sistema económico y, según esos cambios, se presentan una serie de problemas en la sociedad, lo que da origen a diferentes respuestas o estrategias de RSE con el fin de enfrentar dichas situaciones. Esto muestra que las tendencias de la RSE han cambiado de acuerdo con la época y al sistema económico que predomina. En ese sentido, es importante realizar un análisis de los enfoques sobre RSE en los cuales se enmarcan la mayoría de trabajos realizados sobre el tema hasta hoy.

2.6 Cuatro enfoques sobre la Responsabilidad Social Empresarial

Después de mostrar cómo surge la RSE y cómo ha evolucionado el concepto, es fundamental entrar a analizar los enfoques de la RSE e identificar en cuál de ellos

encaja el tipo de trabajos que, como éste, analizan la RSE como una relación de poder. Para estudiar los diferentes enfoques se recurre a Jean Pascal Gond, quien clasifica todas las teorías sobre RSE en cuatro categorías o enfoques; sin embargo, es importante decir que este autor se fundamenta en un trabajo realizado por Burrell y Morgan, cuyo “propósito era dar cuenta de la diversidad de enfoques existentes en la teoría de las organizaciones, a partir de los grandes paradigmas que estructuran a las ciencias sociales” (Gond, 2012, p. 33). Esos paradigmas son la subjetividad (actores sociales) y la objetividad (método científico), esto está marcado por lo metodológico que se representa en el eje “x” y en el eje “y” está representada la forma como se explican los cambios sociales, desde la regulación hasta el cambio radical. Por lo tanto, a cada cuadrante le corresponde una tendencia. Con base en esto, Gond define cuatro enfoques de la siguiente manera:

Figura 4. Vista pluralista de la relación empresa/ sociedad

Relación Empresa / Sociedad



Fuente: Jean Pascal Gond (2012) Cuatro enfoques de RSE En Emanuel Raufflet et al. Responsabilidad Social Empresarial. (p. 34).

2.6.1 Enfoque Funcionalista

En este cuadrante se mira la relación empresa/sociedad como una función de regulación entre dos intereses, el de la empresa y el de la sociedad, tratando de compaginar ambos mediante lo que se puede considerar un contrato social. Los autores más reconocidos de este enfoque son Porter y Kramer, quienes miran la RSE como estrategia de negocio, para generar valor para la organización:

Los trabajos que se inscriben en esta perspectiva se caracterizan por 1. Una tendencia a adoptar y privilegiar el punto de vista de la empresa; 2. La búsqueda de un concepto universal de RSE, integrado y unificado; 3. La voluntad de demostrar la existencia de vínculo positivo entre RSE y desempeño financiero (Gond, 2012, p. 35).

Esta posición ha logrado mayor aceptación por parte de los empresarios, pues ven en ella una estrategia de negocio que pretende mejorar la competitividad de la misma; de acuerdo con esto, ha tomado fuerza el tema del desarrollo de certificaciones en RSE voluntarias como componente fundamental del desarrollo competitivo de los diferentes sectores económicos.

2.6.2 Enfoque culturalista

En esta mirada de Gond (2012), la relación empresa/sociedad ve la RSE como producto cultural. Así, la empresa es vista como un “sistema cultural” que genera intercambio de valores, normas y representaciones con el entorno sociocultural, por lo que en este enfoque los contenidos de la RSE van a depender del entorno y de sus condiciones específicas más que tendencias universales, es decir, que los programas y acciones de RSE van a estar marcados por los valores de la sociedad en la cual se enmarca la empresa. Algunos autores representativos de este enfoque, como

Swanson (1995) muestra cómo es que múltiples principios éticos pueden afectar los procesos de toma de decisiones y gestión dentro de la organización. Hay trabajos que amplían esta perspectiva culturalista “organizacional” por ejemplo, estudiando la puesta en marcha de la RSE o analizada la RSE como un proceso de

construcción de sentido (Basu y Palazzo, 2008) o describiendo la construcción narrativa de la RSE en la empresa (Humphreys y Brown 2008). (Gond, 2012, p. 36).

Este enfoque marca la importancia de la cultura como generadora de valores, o sea que lo que se entiende por RSE va a estar determinado por los valores de la empresa y por los valores de la sociedad; en ese intercambio se da lo que se acepta o se rechaza como principios que rigen la RSE.

2.6.3. Enfoque constructivista

Desde este enfoque se analiza la RSE como una construcción sociocognitiva que está marcada por la subjetividad y la construcción social de la relación de empresa/sociedad; se asume además que dicha relación está en continua construcción y reconfiguración, por lo cual nunca se termina de construir. Lo importante de este planteamiento, es el continuo cambio que se da para lograr construir con la sociedad un sistema de valores que están en continuo cambio (Gond, 2012).

2.6.4 Enfoque sociológico

En este enfoque se ratifica la importancia del análisis de la RSE como relación de poder y sobre todo la enorme importancia de realizar investigaciones en este sentido. Para esta mirada la empresa es una arena política en la cual se dan luchas de poder y conflictos en la relación empresa/estado. En este sentido, la RSE es vista como una relación de poder, ya que se enfrentan los intereses de actores sociales y los modos en que pueden influir en la empresa para que tome medidas y dé solución a las reivindicaciones de diferente índole que presentan los actores sociales.

Este trabajo de investigación aborda el papel de la RSE en las relaciones de poder del sujeto trabajador y procura examinar cómo funcionan las tecnologías del poder en los programas de RSE con el fin de generar dominación y/o transformación del sujeto para, de esa manera, garantizar los objetivos de la organización.

CAPÍTULO 3

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Lo primero que hay que decir para abordar este tópico es que el problema de investigación determina la metodología de investigación. Teniendo en cuenta que el problema de investigación tuvo un carácter cualitativo, la metodología está, a su vez, centrada en esta perspectiva. Para resolver el problema de caracterizar la RSE de Flores El Trigal, sus incidencias y repercusiones sobre las relaciones de poder con el sujeto trabajador, se recurrió a la intención etnográfica como metodología que permitiera observar la interacción entre las directivas de la organización y los trabajadores, así como las características de las respuestas de esos trabajadores a los diferentes programas y acciones de RSE.

3.1 Intención metodológica (La etnografía)

En cuanto a la metodología, se habla de una intención etnográfica básicamente por dos razones: la primera, es porque lo que se busca con esta investigación es caracterizar las incidencias y repercusiones de los programas y acciones de RSE en las relaciones de poder del sujeto trabajador en la empresa de Flores el Trigal. Para lograr lo anterior y ver cómo operan esos programas de RSE sobre el sujeto trabajador se requiere observar e interactuar en el campo investigado; por eso se recurre a la etnografía que:

Tiene una vocación del otro, lo busca, lo sigue, lo contempla. Su asombro se resuelve muchas veces en la racionalidad de los propios referentes, pero también hace estallar la certidumbre y alerta la imaginación (...). El oficio principia en la mirada dirigida al otro, en silencio, dejando que la percepción haga su trabajo, todo tiene su lugar, todo lo que aparece forma parte de un texto que se puede descifrar (Galindo, 1997, p. 347).

Teniendo en cuenta que la metodología etnográfica privilegia el encuentro cara a cara y la observación del campo investigado, el investigador se dio a la tarea de com-

partir espacios de interacción y actividades laborales con los empleados de la empresa. Todo lo anterior articulado a la pregunta y objetivos de la investigación. El segundo motivo consiste en realizar una interpretación de lo escuchado y observado por parte del investigador. El trabajo de campo es fundamental en las actividades del ejercicio investigativo desde una intención etnográfica. Aspectos como visitar, estar *con* y *entre* las personas de la empresa Flores el Trigal fue una de las exigencias de la aplicación etnográfica; ver, mirar, analizar comportamientos, escuchar relatos, imaginarios, percepciones sobre la incidencia de la implementación de programas de RSE fueron elementos indispensables en el trabajo de campo. Para Guber:

Desde el naturalismo y variantes del interpretativismo, los fenómenos socioculturales no pueden estudiarse de manera externa pues cada acto, cada gesto, cobra sentido más allá de su apariencia física, en los significados que le atribuyen los actores. El único medio para acceder a esos significados que los sujetos negocian e intercambian, es la vivencia, la posibilidad de experimentar en carne propia esos sentidos, corrió sucede en la socialización. Y si un juego se aprende jugando, una cultura se aprende viviéndola. Por eso la participación es la condición *sine qua non* del conocimiento sociocultural. Las herramientas son la experiencia directa, los órganos sensoriales y la afectividad que, lejos de empañar, acercan al objeto de estudio. El investigador procede entonces a la inmersión subjetiva pues sólo comprende desde adentro (Guber, 2001, p. 60).

Con el fin de lograr lo anterior, se requiere una gran capacidad de análisis y comprensión, pero sobre todo de interpretación; para alcanzarlo:

Geertz argumentó que lo que se requiere en la etnografía para comprender y analizar las formas simbólicas de una cultura es un trabajo interpretativo que se mueva constantemente entre los conceptos *emic* (o “experiencias cercanas”) y *etic* (“experiencias lejanas”), entre el detalle local y la estructura global, entre la parte y el todo (Packer, 2013, p. 252).

De ahí la importancia de la intención etnográfica en este tipo de trabajos, en el que se pretende ver al sujeto y sus acciones en un entorno específico que es la empresa, para captar cómo esos sujetos actúan de forma particular ante una serie de políticas, programas y acciones de RSE en una empresa de flores, los cuales repercuten sobre el colectivo. En síntesis, se trata de escuchar y analizar los discursos, tanto de la

empresa como de los empleados; en este sentido, entendemos que la interpretación es *una conjetura sobre el sentido (orientación, tendencia) de un discurso* (Ramírez, 2012, p. 198).

Es importante aclarar que este estudio no consistió en una etnografía propiamente dicha, sino en una investigación de intención etnográfica, ya que se requiere de esas características del etnógrafo para lograr ver cómo operan esos programas de RSE como mecanismos de poder, porque eso no es evidente cuando se describen y se plantean por parte de la empresa, las políticas y las estrategias de RSE; por tal motivo se requiere una mirada que vaya más allá de lo que se plasma y se ejecuta en estos programas. Además, es en esa interacción con el sujeto que él se hace consciente de si se somete o no a esos programas y comprende cómo se transforma a través de los mismos, recuperando la subjetividad del trabajador.

Por lo tanto, se requiere de la observación como herramienta fundamental de la intención etnográfica como metodología, sin desconocer su “riqueza y limitación”, porque depende de la mirada y la escucha del observador, el cual requiere desarrollar habilidades y destrezas que solo se alcanzan con la práctica, además de los requerimientos de tiempo y de la importancia del lenguaje.

La etnografía permite hacer, a la vez, descripción e interpretación: a partir de ella, es posible describir el comportamiento del sujeto trabajador ante los programas de RSE e interpretar sus actitudes frente a esas acciones, y problematizarlas con el fin de comprender cómo operan esas tecnologías de poder.

En este tipo de descripción/ interpretación, adoptar un enfoque etnográfico es elaborar una representación coherente de lo que piensan y dicen los nativos de modo que esa “descripción” no es ni el mundo de los nativos, ni cómo es mundo para ellos, sino una conclusión interpretativa que elabora el investigador (Jacobson, 1991, 4-7). Pero a diferencia de otros informes, esa conclusión proviene de la articulación entre elaboración teóricas del investigador y su contacto prolongado con los nativos.

En suma las etnografías no sólo reportan el objeto empírico de investigación – un pueblo, una cultura, una sociedad– sino que constituyen la interpretación/descripción sobre lo que el investigador vio y escuchó (Guber, 2001, p.15).

En este sentido, el etnógrafo busca respuestas como las siguientes: “¿En qué formas los miembros de una comunidad construyen activamente su mundo?” (Sandoval, 1996, p. 61). Eso explica la intención etnográfica de la investigación, pues nos permite ver cómo los sujetos trabajadores construyen o perciben el concepto de RSE, así como los efectos que genera sobre esos individuos en sus relaciones de poder con la organización como actor social.

Por las características mismas del proyecto, en cuanto a la restricción de tiempo y acceso a la información, es necesario plantear una intencionalidad etnográfica, debido a que no se cumple con la estricta definición de etnografía de primer o segundo orden. En el caso de la etnografía ortodoxa o de primer orden, el sujeto que es a su vez objeto de investigación, juega un papel fundamentalmente de informante. En cambio, en la etnografía de segundo orden el sujeto-objeto de la investigación, tiene dos roles: el de informante, pero a su vez, el de un sujeto activo que puede lograr comprender y analizar la información que él mismo proporciona para crear o descubrir sus propias soluciones (Gil, Henao y Peñuela, 2004).

De ahí que se hable de la intencionalidad etnográfica, pues existen en este trabajo acciones como la observación participante, componente que se requiere como una herramienta potente en este tipo de investigaciones, que pretenden caracterizar e identificar las relaciones de poder. Además, permite lograr empatía con el grupo u organización estudiada, lo cual va a depender en gran medida de la capacidad del investigador, sobre todo de sus habilidades interpersonales.

En esta intención etnográfica se recurrió a otras técnicas que apoyaron la observación participativa: una de ellas fue el análisis documental de los informes de responsabilidad social empresarial de las empresas de flores, como punto de entrada al

problema de investigación. Un análisis de este tipo está marcado por las siguientes etapas:

En la primera se realiza el rastreo e inventario de los documentos existentes y disponible; en la segunda se hace clasificación de los documentos identificados; en la tercera, se hace una selección de los documentos más pertinentes para los propósitos de la investigación; en la cuarta, se realiza una lectura a profundidad del contenido de los documentos seleccionados, para extraer elementos de análisis; en el quinto paso, se realiza una lectura cruzada y comparativa de los documentos en cuestión (Sandoval, 1996, p. 138).

Esta estrategia permitirá una mejor aproximación al problema de investigación puesto que es fundamental identificar cómo surgen y cuáles son esos programas y acciones que adelantan las empresas del sector floricultor, además de conocer desde cuándo se viene adelantando estas actividades.

La otra técnica que se utilizó fue la entrevista en profundidad, ya que permitió hacer un uso más eficiente de los tiempos que se compartían con cada uno de los sujetos, en el sentido de realizar una serie continua de reuniones con ellos que facilitaba la comprensión de sus percepciones acerca su actuación frente a los programas de RSE. Según Galindo (1997):

La entrevista cualitativa se encuentra a medio camino entre la conversación cotidiana y la entrevista formal. Se trata de una conversación con un alto grado de institucionalización y artificiosidad, debido a que su fin o intencionalidad planeada determina el curso de la interacción en términos de un objetivo externamente prefijado. No obstante, al permitir la expansión narrativa de los sujetos, se desenvuelven como una conversación cotidiana [...] Ha contribuido a mediar los significados de las voces ausentes de lo social. El mundo íntimo de las culturas populares y los ámbitos ignotos de los espacios de vida constituyen la nueva materialidad recuperada por la investigación microsociológica basada en la calidad de las palabras. Pues es en las prácticas conversacionales donde el individuo construye su identidad, el orden, el sentido (interdicción) de la sociedad, según el contexto en que viven. A partir de las prácticas conversacionales, el sujeto se diferencia y distancia del otro. Y, por supuesto, también se identifica con los otros (pp. 297-298).

Como bien señala Galindo, en la entrevista cualitativa “el investigador tiene un plan general para el tema de discusión pero no sigue un orden fijo de preguntas o las redacta de manera específica. Al entrevistado se le permite una gran libertad” (Packer, 2013, p.50). Por eso se compara con una conversación cotidiana aunque se diferencia de ella en varios aspectos: primero, en que esta no es espontánea, ya que no surge de la nada, es decir que tiene una intención por parte del entrevistador; segundo, se da casi siempre entre extraños, o con personas con casi ninguna relación; en ese sentido, lo tercero es que no se trata de un relación entre iguales, porque solo uno de los participantes propone el tema, aun sí se permite que el entrevistado hable sobre asuntos distintos a los planteados inicialmente. Por todo lo anterior, también el entrevistador tiene que tener una actitud específica entre creer y ser escéptico ante lo que dice el entrevistado; finalmente la entrevista permite que el sujeto describa su propia realidad para que el entrevistador se haga una idea de ella (Packer, 2013).

La entrevista fue una técnica fundamental dentro de esta investigación, ya que se convirtió en casi una conversación cotidiana con los trabajadores, lo que permitió observar y analizar cómo surgen o se manifiestan esas relaciones de poder entre sujetos a partir de los programas o acciones de RSE, y qué tipo de repercusiones genera sobre ellos, sobre todo porque surge una interacción entre ese sujeto trabajador y el investigador con el fin hacer visible lo invisible de los mecanismos de manipulación y, a su vez, de emancipación que generan los programas de RSE.

3.2 La reflexividad

Cuando se habla de una intencionalidad etnográfica también es importante hablar de un concepto como la reflexividad, el cual fue incorporado por los etnometodólogos a mediados del siglo pasado, cuando plantearon que “el vehículo por excelencia de reproducción de la sociedad es el lenguaje. Al comunicarse entre sí la gente informa el contexto, y lo define al momento de reportarlo” (Guber, 2001, p 44), lo que implica asumir que la realidad se crea a través del lenguaje:

En efecto la función performativa del lenguaje responde a dos de sus propiedades, la indexicalidad y reflexividad. La indexicalidad refiere a la capacidad comunicativa de un grupo de personas en virtud de presuponer la existencia de significados comunes, de su saber socialmente compartido, del origen de los significados y su complejión en la comunicación (...) La otra propiedad del lenguaje es la reflexividad. Las descripciones y afirmaciones sobre la realidad no sólo informan sobre ella, la constituyen. Esto significa que el código no es informativo ni externo a la situación sino que eminentemente es práctico y constitutivo (Guber, 2001, p. 45).

Este concepto de reflexividad permitió comprender los fenómenos sociales que se gestan en las acciones de aceptación o rechazo de los programas de RSE por parte de los trabajadores de Flores el Trigal. En este sentido, puede afirmarse que la reflexividad permitió construir el concepto y el papel de las acciones de RSE en la organización investigada, en concordancia con lo que se desprende de los planteamientos de Guber, cuando dice:

Admitir la reflexividad del mundo social tiene varios efectos en la investigación social. Primero, los relatos del investigador son comunicaciones intencionales que describen rasgos de una situación, pero estas comunicaciones no son “meras” descripciones sino que producen las situaciones. Segundo, los fundamentos epistemológicos de la ciencia social no son independientes ni contrarios a los fundamentos epistemológicos del sentido común que opera sobre la misma lógica. Tercero, los métodos de la investigación social son básicamente los mismos que se usan en la vida cotidiana. Es tarea del investigador aprender las formas en que los sujetos de estudio producen o interpretan su realidad para aprehender sus métodos de investigación. Pero como la única forma de conocer o interpretar es participar en situaciones de interacción, el investigador debe sumarse a dichas situaciones a condición de no creer que su presencia es totalmente exterior (Guber, 2001, p. 47).

De ahí la importancia de la reflexividad, pues permite crear la realidad de la investigación a través de la interacción del investigador y el sujeto trabajador que es el objeto y a la vez el sujeto de la investigación. Este concepto permite entender los modos en que la realidad estudiada de la RSE se construye en la interacción entre el sujeto trabajador y las acciones que propone la organización. La reflexividad supone (como efecto del análisis de lo dicho por los informantes) el logro de un mayor nivel

de conciencia de la propia realidad y del lugar que se ocupa dentro del fenómeno abordado.

En ese sentido, Guber (2001) plantea que existen tres reflexividades que están continuamente en juego al momento de realizar el trabajo de campo de una investigación. La primera es la reflexividad del investigador como parte de una sociedad y una cultura; la segunda, la reflexividad del investigador como parte de un engranaje científico que construye su lenguaje propio y, por último, la reflexividad de la población estudiada. Esta es, finalmente, el objeto de estudio y de conocimiento del investigador.

Por lo tanto, en este tipo de investigaciones de carácter etnográfico, “la reflexividad inherente al trabajo de campo es el proceso de interacción, diferenciación y reciprocidad” (Guber, 2001, p. 53) de la reflexividad del investigador con la de los actores sujeto/objeto de la misma investigación. Es así como en esta investigación, en la interacción del investigador y el sujeto trabajador, fue surgiendo una realidad sobre lo que es la RSE y cómo opera o funciona dentro de la organización; además el investigador, a su vez, también construye o transforma su posición respecto a los programas de RSE en esa interacción con el sujeto/objeto de la investigación. En suma, se trata de una mutua transformación de la realidad en relación con el fenómeno abordado.

De lo anterior se deduce la riqueza de la intencionalidad etnográfica y la importancia de comprender el concepto de reflexividad, porque finalmente ni el investigador ni el sujeto trabajador son los mismos, una vez que finaliza el trabajo de campo.

3.3. Memoria metodológica

A continuación, se presenta un relato pormenorizado de todo el proceso investigativo, en el cual se plasma la coherencia en el desarrollo metodológico de la investigación. Se procurará dar cuenta de todos los eventos que sucedieron durante el proce-

so investigativo, teniendo en cuenta tanto las limitaciones que se presentaron en la investigación como los cambios que se dieron desde la propuesta original de investigación hasta la finalización de la misma. Todo ello, con el fin de mostrar diáfananamente el desarrollo del proceso investigativo y someterlo al juicio académico.

Este relato permite sustentar tanto la selección de la metodología como los instrumentos seleccionados, con el fin de mostrar la coherencia entre éstos y los objetivos de la investigación, para lo cual es necesario mostrar cómo se aplicaron los instrumentos en campo con el fin de verificar la validez de los mismos y su pertinencia para los efectos de la investigación propuesta. De ahí la importancia de la memoria metodológica como soporte de las actividades realizadas durante la investigación, ya que soporta todo el recorrido que realizó el investigador para lograr los objetivos de dicha investigación.

3.3.1. Propuesta de investigación

Al inicio del proceso, la formulación de la investigación estuvo marcada por la inmadurez investigativa, debido a que inicialmente se planteó determinar las incidencias de los programas y acciones de Responsabilidad Social Empresarial sobre el sujeto en el sector floricultor industrial y de producción de papa bajo la forma de cosecheros en el oriente antioqueño, porque realmente no se había logrado definir claramente el problema de investigación. Por tal motivo, se buscó la asesoría de un investigador con mayor recorrido, lo que permitió encontrar el rumbo de la investigación.

En esa primera etapa se generaron unos cambios iniciales; el más drástico de ellos fue no analizar el sistema de producción de papas, fundamentalmente porque es difícil hablar de RSE en un modelo agropecuario previo a la industrialización, debido a que este concepto está enmarcado en el ámbito empresarial de sectores secundario y terciario.

Después de esto surgió la preocupación por definir el sujeto de la investigación y qué arista de la RSE podía y quería abordarse teniendo en cuenta que, además, se trataría de un tema que permitiera realizar un aporte al campo de estudios sobre RSE. Fue durante este proceso que se llegó a la idea de caracterizar las incidencias de los programas y acciones de RSE como relaciones de poder sobre el sujeto trabajador, directivo y comunidad en dos empresas de flores del sector agropecuario.

Sin embargo, debido a la complejidad que significaba realizar este trabajo sobre tres sujetos/objetos distintos, y a lo que esto representaba a la hora de enfrentar el trabajo de campo (en términos del tiempo inicialmente estipulado para esta investigación), se decidió reducir el análisis a un solo sujeto, que para este caso sería el trabajador, y analizar cómo operan esos programas como mecanismos de control y cuál es la respuesta de ese trabajador ante los mismos. Este abordaje se haría desde el concepto de poder de Michel Foucault. Finalmente, se acotó la investigación a una sola empresa con el fin de facilitar todo el trabajo de campo y procurar hacer un análisis de mayor profundidad.

De este modo, se logró definir una propuesta clara y pertinente para la Maestría en Ciencias de la Administración y se delimitó un problema de investigación concreto sobre el cual se trabajaría. Dentro de este proceso se definió también la metodología, y es así como se llegó al siguiente apartado en el cual se abordará justamente dicha metodología y el motivo de su selección, además de los instrumentos de recolección de información que fueron utilizados acordes con ésta.

3.3.2. Intencionalidad etnográfica

El carácter de esta investigación es cualitativo, ya que analiza las acciones y programas de RSE como relaciones de poder con el sujeto trabajador, mediante la caracterización de sus incidencias y repercusiones sobre el mismo. Para lograr esto, se partió de la observación no participativa en la empresa Flores el Trigal, porque se

pretendía ver cómo ese sujeto trabajador respondía a los cambios que se dan en la organización cuando se implementan este tipo de acciones de RSE.

Este trabajo es, en consecuencia, un ejercicio etnográfico debido a que se requiere de la observación, siempre tomando en cuenta su “riqueza y limitación” porque depende de la mirada del observador, además de los requerimientos de tiempo y de la importancia del lenguaje. Como metodología, la etnografía permite ver al sujeto trabajador como sujeto/objeto de la investigación y describir claramente las actuaciones de ese sujeto/objeto ante las acciones y programas de RSE. A través de la observación, es posible caracterizar las acciones de RSE, las formas de actuación del sujeto trabajador y el grado de aceptación o rechazo a esos programas de RSE, a partir del supuesto de que dichos programas pueden actuar como mecanismo de control sobre ese sujeto pero, a su vez, ese sujeto está en condiciones de poner en juego tecnologías del yo –como lo plantea Foucault– que le permitan asumir una posición de aceptación o rechazo respecto a esos programas o acciones de RSE. Con esta metodología se pudo observar cuáles son los cambios en esas relaciones de poder que asume el sujeto trabajador, sobre todo porque sobre él es que se hace más énfasis en los programas de RSE que la empresa estudiada ha implementado.

La función principal de la intencionalidad etnográfica es que el investigador pueda, mediante de la observación, determinar cómo actúa el sujeto trabajador ante la implementación de los programas de RSE. La convivencia en medio de las condiciones normales de trabajo le permite al investigador ver cómo interactúa el sujeto trabajador con los programas en los que participa por iniciativa de la empresa.

Esta metodología facilitó el conocimiento de la intencionalidad de los programas de RSE mediante la realización del análisis del discurso de lo que está escrito en los programas, contrastándolo con las diferentes actitudes de los directivos respecto a la implementación de dichos programas. Además, dentro de la aplicación de intención etnográfica, se recurrió al uso de la entrevista abierta, la cual permite que el sujeto

trabajador exprese, durante el proceso de verbalización, lo que piensa y siente respecto a las acciones o programas de RSE.

Para lograr el objetivo de esta investigación mediante la aplicación de este esquema metodológico, se requirió una actitud de aprendizaje continuo de parte del investigador principal en el proceso de escuchar y, así, poder identificar incidencias y repercusiones de los programas de RSE en las relaciones de poder del sujeto trabajador, así como los mecanismos que el yo de ese sujeto genera ante dichos programas. Durante todo el proceso fue necesario desarrollar la capacidad de aceptar los elementos emergentes que surgieron con la aplicación de estas técnicas.

La intencionalidad etnográfica mostró su versatilidad y su riqueza en este estudio organizacional porque permitió que el investigador, en el proceso de observación participante, pudiera conocer lo que sucedía en la organización con los programas de RSE, en especial cómo ese sujeto trabajador actúa, en su quehacer diario, ante la implementación de los mismos. Además, fue posible conocer de primera mano cómo ese sujeto desplegó mecanismos del yo en esas relaciones de poder.

Igualmente, permitió al investigador entrar en contacto con la realidad de la organización y comprender esa realidad que solo puede ser conocida mediante la convivencia en la organización. Si bien al inicio del trabajo hubo alguna prevención por parte de los trabajadores, lo cual se reflejó en lo parco y cortante de las primeras entrevistas, esto fue cambiando en la medida que el investigador se convertía en un miembro más de la cotidianidad de la organización y se fue generando así un grado mayor de confianza, al compartir las diferentes actividades que la empresa programa o realiza en su cotidianidad.

3.3.3. Instrumentos de recolección de la información

3.3.3.1 Análisis documental

Durante esta investigación se realizó la revisión de la documentación de un programa llamado *Comprometerse*, que consiste en un proceso de certificación de los programas de RSE. Por tal motivo, se revisó toda la documentación escrita y visual existente en la organización, pasando las etapas descritas por Sandoval (1998) que han sido descritas previamente.¹⁷

El cumplimiento de lo anterior permitió identificar los elementos que componen ese discurso e indagar acerca de si lo que está escrito realmente refleja la realidad de los programas tal como son puestos en práctica en la organización, con el fin de contrastar toda esta información con lo que se encontró en campo a fin de identificar las repercusiones de ese discurso sobre el sujeto y, sobre todo, cómo este se apropia o rechaza dicho discurso.

3.3.3.2 Entrevistas abiertas

Esta herramienta es fundamental en el proceso de investigación porque permite reunir información sobre temas particulares, en este caso, conocer cómo el sujeto trabajador expresa su interacción con los programas de RSE. Se busca que el entrevistado exprese de una manera abierta lo que siente, lo que percibe y cuáles son sus actuaciones ante estos programas; para lograrlo, se requiere garantizar la no directiva de la entrevista para propiciar, mediante la formulación de una pregunta básica, la expresión desinhibida del entrevistado:

La entrevista es por definición, como hemos visto, un acto de interacción personal entre dos sujetos –entrevistador y entrevistado–, en el cual se efectúa un intercambio de comunicación cruzada, a través de la cual, el entrevistador busca transmitir a su interlocutor interés, confianza, familiaridad, motivación y garantía de identificación para que el entrevistado devuelva, a cambio, información per-

¹⁷ Rastreo e inventario de los documentos existentes y disponibles, clasificación de los documentos identificados, selección de los documentos pertinentes para los propósitos de la investigación, lectura a profundidad del contenido de los mismos y, finalmente, una lectura cruzada y comparativa de los documentos en cuestión (Sandoval, 1998, p. 138).

sonal en forma de descripción, interpretación y/o afirmación evaluativa (Galindo, 1997, p. 317).

Como se desprende de lo anterior, esta técnica es una herramienta fundamental en una investigación que, como ésta, pretende estudiar al sujeto trabajador en su entorno y observar sus actitudes ante los programas de RSE, lo cual solo puede evidenciarse en el discurso del entrevistado durante la entrevista:

Por eso, en esta técnica –de la que hemos dicho que más bien se trata de un arte- lo sustantivo es la connotación del habla, las señales o las huellas de las emociones, los sentimientos, expresados inconscientemente de manera natural, a través de la gestualidad o la entonación. No es tan revelador lo que se dice, que el cómo se dice (Galindo, 1997, p. 298).

He ahí el gran potencial de la entrevista cualitativa, pues permite hacer lecturas no solo de las palabras sino de las acciones y los gestos, que luego serán decodificados:

Entrevistamos personas para descubrir sus experiencias personales, pero luego comparamos las entrevistas, dividimos lo que se ha dicho en muchas partes, buscamos palabras y oraciones comunes, etiquetamos cada oración común en una categoría que hemos inventado y, finalmente, reemplazamos las palabras del entrevistado con las nuestras. (Packer, 2013, p. 81).

3.3.3.3 Fichas de registros

Se recurrió a las fichas de registro¹⁸ de la información obtenida durante las entrevistas y las visitas a la empresa. Dichas fichas permiten organizar de una manera estructurada la información obtenida no solo de las grabaciones de los entrevistados, sino también de los documentos, registros fotográficos y videos a los cuales se tuvo acceso durante la investigación. Además, permite identificar de manera rápida algunas categorías de análisis predeterminadas y emergentes durante la investigación; también realizar búsquedas cruzadas de información, para facilitar de esta manera la construcción del trabajo de investigación.

¹⁸ Tomado de las notas de clase del Seminario II de Investigación del profesor Carlos Mario Henao Galeano en el marco de la Maestría en Ciencias de la Administración.

3.3.3.4 Grabaciones de entrevistas

Esta fue una de las herramientas fundamentales, pues permitió la captura de las mínimas frases del sujeto trabajador y lograr identificar así sus percepciones y apreciaciones sobre los programas de RSE. Algunos operarios no permitieron que se grabara la conversación; en esos casos se tomaron apuntes con el fin de generar confianza, debido a la resistencia que genera esta herramienta sobre todo en los niveles más bajos de la organización, porque muchas veces ellos (trabajadores) suponen que esto será conocido por su jefes y podría ser utilizado en su contra. Teniendo esto en cuenta, el establecimiento de la confianza era un paso previo fundamental, pues la entrevista sólo será de utilidad si el entrevistado se dispone a expresar de la manera más abierta posible sus impresiones acerca del asunto investigado. En cuanto a la grabación como tal, tiene la desventaja del tiempo muchas veces excesivo que demanda la transcripción de la misma.

3.3.3.5 Espacio de asesoría sobre la investigación

Se contó con la asesoría del profesor Carlos Mario Henao Galeano, el cual tiene experiencia investigativa en el tema de las relaciones de poder en las organizaciones. En virtud de dicha experiencia, su asesoría no se centró exclusivamente en aspectos teóricos y prácticos, sino también en la selección del método, por su conocimiento en el uso de la etnografía en los estudios organizacionales. El acompañamiento continuo del asesor fue fundamental para lograr centrarse en los objetivos de la investigación y no perderse en la vasta información obtenida durante el trabajo de campo.

3.3.4 Proceso de caracterización

Es el proceso de recolección y análisis de información que tiene como propósito identificar los rasgos o patrones distintivos de una organización y, en el caso particular de este estudio, obtener información acerca de las incidencias y repercusiones de

los programas de RSE en las relaciones de poder del sujeto trabajador. El proceso de caracterización, fundamento de la investigación, consta de tres fases:

3.3.4.1 Fase exploratoria

En esta primera fase se realizó el acercamiento a la gerencia de la empresa Flores el Trigal con el fin de presentar la investigación, sus objetivos y los beneficios que la misma podría tener para la empresa. También, una vez aceptada la propuesta, se llevaron a cabo los primeros acercamientos a los actores de la investigación (operarios, líderes de equipo, líderes de proceso). Asimismo, se buscó conocer el contexto (el cultivo, las oficinas y la zona en la que está ubicada la organización) y la revisión de material documental sobre los programas y acciones de RSE de la empresa en mención.

Esta fase fue decisiva en tanto se logró un acercamiento a los actores y la construcción de un vínculo de confianza para el trabajo, lo que redundó en el relato fluido de situaciones cotidianas relacionadas con el tema investigativo.

3.3.4.2 Fase descriptiva

Durante esta fase se construyeron las categorías de investigación a partir del análisis del relato de las entrevistas y de la revisión documental. Es necesario aclarar que las categorías fueron emergentes, ya que en el contacto con los actores de la investigación surgieron elementos que no estaban previstos en el proyecto inicial.

3.3.4.3 Fase interpretativa y de construcción del informe final

Después de haber obtenido toda la información a través del trabajo de campo, se procedió a construir el informe final del trabajo de investigación. El registro fotográfico fue una herramienta que sirvió en la materialización del informe y, claro está, también

las viñetas y fragmentos de entrevistas de los participantes, que son en suma, la voz de la organización en torno al tema abordado.

3.3.5 Breve reseña etnográfica del sitio y del proceso de investigación

3.3.5.1 Descripción del sitio

La organización en la cual se realizó el trabajo de investigación se encuentra en el municipio de Rionegro, en una zona muy conocida por su belleza y por los altos costos de la tierra (Llanogrande). Cuando uno llega a la empresa se encuentra con una portada de madera, como si fuera una finca de recreo, pero al lado de este portón se observa un cartel que hace mención a la empresa y su compromiso con el tema ambiental y social. En la zona también existen otros cultivos de flores de exportación, pero poco a poco algunas empresas, por dificultades financieras, han ido cerrando sus plantas y áreas de producción, aspectos que generan desempleo y afectación económica para la región.

Una vez se ingresa a los predios de Flores el Trigo el visitante se encuentra con una caseta de seguridad donde se reporta el ingreso a la misma; allí se encuentra usted con una mujer que antes pertenecía a una empresa privada de seguridad pero que, debido a su alto grado de compromiso y el rigor en el cumplimiento de las normas, fue vinculada a Flores El Trigo. Con ella se obtuvo valiosa información sobre la situación laboral de la empresa y la actitud de algunos empleados respecto al tema de la RSE. Esta persona fue una informante nodular para el trabajo, en tanto al tener contacto con gran cantidad de los empleados tenía información pertinente y rica en contenido para el desarrollo de la investigación. Es importante resaltar que como la caseta no es un lugar institucionalizado por la empresa o administrado directamente por ella, las condiciones de apertura en cuanto a conversaciones de la cotidianidad de las labores de los empleados es mayor. Hablar con soltura sobre situaciones referidas a los programas de RSE de la empresa fue importante; este lugar se constituyó en un referente continuo para la obtención de información.

Metros más delante de la caseta se encuentran los primeros cinco invernaderos, donde se realizan actividades propias del proceso productivo de las flores. Posteriormente, están ubicadas las áreas administrativas, como son la gerencia y la dirección administrativa. Es importante anotar que el diseño de los espacios permite a los administrativos observar y escuchar permanentemente a los empleados. Este aspecto causa en algunos de ellos una actitud silenciosa, reservada y disciplinada frente al trabajo.

En la zona deportiva se reúnen algunos empleados en torno a los torneos internos, también se utiliza esta zona para el descanso a la hora del almuerzo. Allí comparten conversaciones muy espontáneas acerca de su familia y sobre las decisiones de la empresa. Algunos empleados administrativos comparten actividades deportivas con empleados operarios, pero las conversaciones son generalmente sectoriales.

El resto de las instalaciones está ocupado por invernaderos, en los cuales se hace todo el proceso productivo, y es allí donde se realizaron algunas entrevistas con operarios, esto por solicitud de la administración y para evitar el traslado de los empleados a otras zonas y que se viera afectada su labor cotidiana. Si bien esto podría pensarse como inconveniente, no lo fue; por el contrario, se tuvo la oportunidad de escuchar y observar a la vez a los empleados en su sitio habitual de trabajo. Comparar las actitudes en el sitio de trabajo y, por ejemplo, las que se presentan en la caseta o las zonas deportivas, permitió al investigador hacer interpretaciones acerca de cómo los espacios y las interacciones condicionan el comportamiento de las personas.

De otro lado, las condiciones de trabajo de los empleados son duras, porque están permanentemente bajo condiciones de invernadero, lo cual aumenta la temperatura y la humedad. Sin embargo, de alguna manera las personas están acostumbradas a estas fuertes jornadas de trabajo.

Es importante anotar que la empresa está muy bien ubicada, por estar en zonas de fincas de recreo, con muy buenas vías de comunicación, facilitando la llegada de los

operarios por diferentes medios de transporte. La jornada laboral es desde las 6:30 a.m. hasta las 3:00 p.m., de lunes a sábado.

Hay que hacer un reconocimiento al apoyo recibido por parte de la gerencia para el desarrollo de esta investigación, no solo en cuanto a las condiciones logísticas sino en la disposición para el abordaje del tema de la RSE en la organización. Por ejemplo, se asignó un día completo para el acceso del investigador que no coincidiera con principio o fin de semana, pues estos días son más complicados para la atención de otras actividades.

3.3.5.2 Acercamiento a los entrevistados

En las primeras aproximaciones a los entrevistados se recurrió a uno de los jefes de producción, el Ingeniero agrónomo Gabriel Echeverri, quien hizo la presentación del investigador con el fin de “romper el hielo” con las personas que fueron entrevistadas, y facilitar así un acercamiento inicial y generar un ambiente de familiaridad que permitió lograr una mayor riqueza de las entrevistas.

Es importante reconocer que, al ser los operarios la mayoría de los entrevistados, se presentó un alto grado de dificultad con el tema de las grabaciones porque sentían una cierta desconfianza de que la información fuera conocida por los jefes de la empresa y muchos se negaron a ser grabados. Otro aspecto que generó alguna dificultad, sobre todo en esos primeros momentos, fueron las respuestas cortas dadas por los entrevistados, por lo cual se trató de alargar al máximo las respuestas gracias a la habilidad del entrevistador y sobre todo cuando el investigador se vuelve parte de la cotidianidad del trabajador, logrando así una mayor cercanía con cada uno de los entrevistados. En la medida que avanzó en el trabajo, la confianza era mucho mayor y esto permitió lograr los objetivos planteados en este trabajo de campo.

3.4 Análisis y conclusiones

Durante el trabajo de campo, surgieron una serie de temas sobre los programas de RSE, que permitieron construir una serie de categorías; es así como surgió el tema de los derechos laborales mínimos, como si el reconocimiento de estos derechos adquiridos fueran acciones de RSE. Lo anterior fue identificado en muchas de las entrevistas cuando se preguntó acerca del significado de responsabilidad social empresarial y algunas respuestas arrojaron que los beneficios legales, como por ejemplo, el salario, prestaciones sociales, dotación, entre otros, son considerados actos responsables de la empresa para con el trabajador.

Sin embargo, cuando se les planteaba que algunas de las cosas que consideraban acciones de responsabilidad social de la empresa, no lo eran, los sujetos trabajadores se hacían conscientes de esto; a partir de allí, se presentaba un cambio en ellos acerca de qué era la RSE, entonces surgieron otros temas que ellos mismos empezaron a identificar como acciones de RSE y la forma en que ellos tomaban la decisión de participar o no en dichos programas, lo cual permitió comprender cómo los programas y acciones de RSE se convierten en mecanismos de control sobre el trabajador, con programas como los de educación y el apoyo a las comunidades, sobre todo en aquellas regiones donde habitan trabajadores de la empresa. Esto se vio claramente reflejado en la entrevista con el director administrativo, quien expresó lo siguiente:

Nosotros hacemos todo por cuidar la salud de la gente y se pierde cuando se van a trabajar en parcelas, uno tiene que intervenir inmediatamente, entonces intervenimos la parte social y en la parte ambiental, ya llevamos cuatro años trabajando en ello (Ficha N° 1).

CAPÍTULO 4

HALLAZGOS Y APORTES DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Lo institucional del discurso de RSE en Flores el Trigal

Para analizar cuál es el discurso de poder que se encuentra explícito o implícito en la implementación de los programas de RSE en la empresa Flores el Trigal se realizó un estudio detallado de la implementación del programa *ComprometeRSE* (apoyado por Confecámaras), el cual fue asumido por la empresa como metodología para la implementación de los programas de RSE en la organización.

Es necesario aclarar en este apartado del trabajo que muchos de los programas y acciones de RSE en esta empresa existían antes de iniciar la participación en el proceso de certificación de Responsabilidad Social Empresarial promovido por Confecámaras. La intención de adhesión a dicho proceso de certificación fue, de alguna manera, la forma de consolidar y formalizar los programas de RSE que ya se venían adelantando.

Lo primero que se analizó fue el objetivo del *Programa de incorporación de prácticas de RSE en pequeñas y medianas empresas*¹⁹ el cual consiste en: “Promover la competitividad y sostenibilidad de las Pymes colombianas, mediante la incorporación de prácticas de RSE en las pequeñas y medianas empresas”²⁰.

Si se descompone el objetivo, lo primero que se observa es la expresión “*competitividad y sostenibilidad*”, lo cual indica claramente que el discurso estaría marcado por el enfoque funcionalista de la RSE planteado por Gond (2012), enfoque a partir del cual se busca crear ventajas competitivas y, de esta manera, la RSE es entendida

¹⁹Tomado del programa de capacitación *ComprometeRSE* dado a las empresas que participaron en el programa de certificación de RSE.

²⁰ *Ibíd.*

simplemente como una estrategia de negocio. Porter y Kramer (2006) son los autores más representativos de este enfoque que pretende unificar y universalizar el concepto de RSE, buscando que sea aplicable a cualquier empresa del mundo y desconociendo las particularidades de cada contexto. Dicha generalización quiere garantizar que los programas y acciones de RSE repercutan directamente en los estados financieros de la organización y no necesariamente que se constituyan en un beneficio para la sociedad y los empleados.

Lo anterior refleja una mirada instrumental de la RSE, ya que lo que se busca es compaginar los intereses de la empresa con el interés de la sociedad, siempre y cuando se generen beneficios económicos para la misma. Lo anterior se ratifica cuando se revisa el concepto de RSE sobre el cual trabaja el programa comprometeRSE:

La RSE es un sistema de gestión que considera las expectativas de los grupos de interés además de los impactos económicos, sociales y ambientales derivados de la actividad empresarial. Por lo anterior un sistema de gestión socialmente responsable debe enmarcar el accionar de la empresa desde su misión, visión y valores consensuados con el objetivo de hacerlos prácticos día a día (Tomado de documento N° 1).

Cuando se escudriña en la definición y se analizan las expectativas de los grupos de interés, las del empleado son descritas como “buenas condiciones de trabajo”; pero, ¿qué se puede definir como buenas condiciones? Se pudo observar más adelante, cuando se escuchó a los trabajadores, que muchos de ellos confunden las condiciones que impone la ley laboral como los mínimos derechos que el trabajador debe tener y que deben ser asumidos por la empresa, con acciones responsables por parte de la misma.

Además, cuando se definen dichas expectativas también se mencionan los efectos, sobre cada grupo de interés y, en particular en lo que se refiere al trabajador, la expresión textual es “Productividad”. Lo que se vislumbra tras este programa es entonces el discurso de la racionalidad instrumental que pretende que ese trabajador, ante

mejores condiciones de trabajo, incremente su productividad y rendimiento en la empresa, mejorando el desempeño de la organización desde el punto de vista económico.

De igual forma revisando los diferentes informes de avance del proyecto de certificación de RSE, se encontró, lo siguiente:

Como beneficios recibidos se anota el incremento de la buena imagen en el sector por el buen trato a trabajadores y la participación a vecinos, proveedores, clientes y comunidad en general en el cuidado y respeto del medio ambiente y su entorno (manejo de residuos), la implementación de métodos, sencillos y prácticos que nos faciliten involucrar los contenidos y la filosofía de la RSE en nuestra actividad, acercamiento a gobiernos locales sobre nuestra actividad, ser la mejor opción laboral en la zona, implementación de mecanismos de asociación y participación. [...] Lo anterior nos permitió entender que impactamos mucho en los diferentes grupos de interés pero que no sabemos aprovechar la información y esas acciones como factor de competitividad y como herramienta que incrementa nuestra productividad y rentabilidad con la generación de un buen balance social.²¹

Es evidente en este informe, en particular en el apartado subrayado, cómo el discurso de la RSE busca generar una mayor productividad y rentabilidad económica. Detrás de esas acciones se encuentra el discurso de la eficiencia porque todo se evalúa en términos de rentabilidad económica y no de rentabilidad social. Asimismo, la organización obtiene beneficios de reputación ante la sociedad, lo cual incrementa el nivel de recordación de la marca y los beneficios que ello trae, como fidelización de los clientes y el cumplimiento de las exigencias de los mercados internacionales. De otro lado, la fidelización no se logra únicamente en los clientes, también se logra en los empleados con la finalidad de que produzcan cada vez más y se sientan más

²¹ Tomado de informe ejecutivo del director administrativo a la gerencia, como balance del programa ComprometeRSE.

comprometidos con la organización, como efecto de todas las acciones o programas de RSE que tiene la empresa en beneficio de ellos.

Cuando se menciona en el informe del programa *ComprometeRSE* que Flores El Trigal desea ser reconocida como la mejor opción laboral en la región, lo que pretende este tipo de discursos, según Gond (2012), es “demostrar la existencia del vínculo positivo entre RSE y el desempeño financiero” (p. 35).

También se encontró, en algunos apartes del plan estratégico de RSE de la empresa Flores el Trigal, explícitamente lo que pretende con la implementación en ciertas acciones de RSE:

Cumplir con la meta de productividad que por m2 ha fijado la organización y para lograrlo se plantean las siguientes acciones: 1. Realizar acciones de reentrenamiento cada 6 meses, 2. Diseñar una campaña de concientización para que ningún empleado realice actividades para las cuales no haya sido entrenado, y 3. Establecer mecanismos de estímulo a los trabajadores que cumplan con los procesos, estándares y metas de productividad.²²

La meta apunta al mejoramiento de la productividad, mediante la implementación de acciones de RSE orientadas al mejoramiento del desempeño de los empleados vía estímulo a los trabajadores; esto tiene sentido en la medida que, en el sector de la floricultura, el personal representa el 57% de los costos totales, por lo cual los programas y acciones de RSE pretenden que los sujetos se sientan más reconocidos por la organización, pero lo que finalmente se busca es “adoptar y privilegiar el punto de vista de la empresa” (Gond, 2012, p. 35).

La inclusión de este tipo de indicadores como evaluación de los logros del plan estratégico de las políticas de RSE, da cuenta de la mirada funcionalista de la RSE, la cual está centrada en la obtención de resultados económicos en sus indicadores, más que en el mejoramiento de las condiciones del trabajador o de la sociedad.

²² Tomado de Plan Estratégico de RSE.

Por eso, cuando se analizó otro objetivo de ese plan estratégico, no sólo se encontró la misma lógica funcionalista de la RSE, sino que además comenzó a aparecer el asunto del poder disciplinar, el cual se analizará con mayor detenimiento en el apartado 4.2 de este capítulo:

Desarrollar habilidades de toma de decisiones, comunicaciones y de liderazgo en los supervisores con el fin de que estos cumplan con los procesos y estándares definidos por las fincas, para lograrla se dice que hay que realizar las siguientes acciones; identificar en el SENA y otras instituciones qué cursos cumplen con estos propósitos, establecer estímulos que motiven a los supervisores a disciplinarse con la adopción de planes de acción inmediatos respecto de las no conformidades en los procesos.²³

Es claro, como se planteó en el capítulo 2 de este trabajo, el papel de formación que juegan la empresa y las instituciones en la sociedad moderna, como entes disciplinares, los cuales desarrollan una estrategia “creadora de comportamientos reglamentados en la familia, la escuela y todas las instituciones sociales, como única forma de poder modelar una específica conducta tecnocrática y sumisa de los obreros en las fábricas y de los individuos en la sociedad” (Ceballos, 2000, p. 79).

Es así como aparece el concepto de poder disciplinar, planteado por Foucault (2009) como aquel que controla, vigila y conduce al sujeto, lo cual se hace a través de las instituciones disciplinares; en el caso de que se ocupa este estudio se observó cuando se expresa la importancia de la formación de los supervisores, pues se espera que estos líderes de procesos que han salido de la misma base de los trabajadores, garanticen que estos sujetos repliquen esa formación y esos comportamientos, además de ver en estos supervisores un modelo a seguir.

Esa misma lógica funcionalista de la RSE, aparece en el discurso explícito del Plan Estratégico y como un objetivo del mismo:

²³ Tomado de Plan estratégico de RSE. El subrayado es del investigador y pretende mostrar cómo aparece esta intencionalidad explícita en el discurso.

Identificar y formular una estrategia de mercadeo que permite obtener de los clientes en el exterior recursos para fortalecer las acciones de RSE, por ejemplo: un centavo de dólar para la educación de los niños, para lo anterior se definen las siguientes acciones: definir los programas sociales para los cuales se requiere apoyo de los clientes y consumidores finales, proyectar el impacto de estos programas de RSE para poder presentarlos, determinar, de los programas sociales actuales, cuáles tienen el mayor impacto en términos de RSE y planear la autosostenibilidad de los programas.

Esta mirada instrumental de la RSE está enmarcada en lo que Porter y Kramer (2006) plantean como estrategias de negocio, con el fin de mostrar a los clientes cómo esos recursos son invertidos en acciones sociales: de ese modo, cada vez que alguien compra una flor, está aportando al mejoramiento social de la zona de producción. En este sentido, lo que se pretende es dar una imagen a los compradores de cómo la empresa destina recursos para acciones y programas de RSE en pro de la infancia más desfavorecida. Sin embargo, cuando se preguntó sobre estos recursos a uno de los miembros de la cúpula directiva, surgió el siguiente comentario respecto a la realidad de estos fondos:

Lo que no pudimos cumplir fueron las promesas que se habían creado frente a destinar un centavo de dólar de las ventas de las tres empresas en EEUU para los programas de responsabilidad social, porque eso ya no era del resorte nuestro, sino de la alta dirección del sistema, porque afectaba una cantidad de cosas, porque un centavo es muy poquita plata, pero a la hora de la verdad eso es mucha plata, cuando se vieron sumando esos centavos y ver lo que representaban en pesos colombianos se negaron los dueños a aceptar este compromiso,²⁴ y eso fue lo que no pudimos cumplir (ficha 001).

Esto refleja cómo la dirección de la organización se abstuvo de incorporar este objetivo en las acciones ejecutadas de RSE por motivos económicos pues, para ellos, el destinar estos recursos afectaba la rentabilidad de la empresa. Ante esta disyuntiva, su decisión es un reflejo de cómo opera la lógica instrumental de la RSE, porque se pretende implementar fundamentalmente programas y acciones que mejoren la ren-

²⁴ El subrayado indica una lectura hecha por el investigador.

tabilidad de la organización, de modo que los proyectos u objetivos que vayan en contravía de esta lógica son desechados o descartados.

Finalmente, esto permitió identificar el discurso predominante que realmente subyace a esos programas de RSE y cómo, mediante ese discurso, se ejerce control y poder sobre el trabajador con el fin de mejorar la productividad y la rentabilidad que se plantea en muchos de los documentos de la empresa, tales como el *Plan estratégico de RSE* y algunos informes del programa *ComprometeRSE*.

Sin embargo, también se encontró en la investigación, como un hallazgo importante, la coexistencia en la organización de otros enfoques diferentes al predominante enfoque instrumental de la RSE. Concretamente, es posible rastrear los enfoques constructivista y culturalista dentro del mismo programa *ComprometeRSE*, aunque con la supremacía del enfoque instrumental.

Para una mayor claridad sobre este tópico es necesario partir de la definición de cada uno de estos enfoques. El primero es el enfoque constructivista, que

Saca a la luz las dinámicas de construcción social utilizadas en la institucionalización de los dispositivos de gestión para los grupos de interés dentro de una gran corporación energética. Aunque la perspectiva constructivista puede parecer empíricamente más abstracta que las otras perspectivas, es posible realizarla cuando se siguen dinámicas de construcción de dispositivos de medición para la RSE (digamos agencias calificadoras y sistemas de reportes), normas de evaluación de la RSE (como la GRI) y mercados de la RSE (consultoría, auditoría, enseñanza) (Acquier, 2007. Citado por Gond, 2012, p. 38).

El mismo programa de *ComprometeRSE* desarrolla también un enfoque constructivista porque el modelo, desde su inicio, plantea una serie de reportes en cada una de las etapas: partiendo de una línea base del estado de las acciones de RSE, sigue con el proceso de planeación en el cual se define el Plan Estratégico de RSE, pasa luego a la ejecución del plan de acción, para finalizar con un reporte de sostenibilidad en el cual se analizan la percepción de los interesados como se observa a continuación:

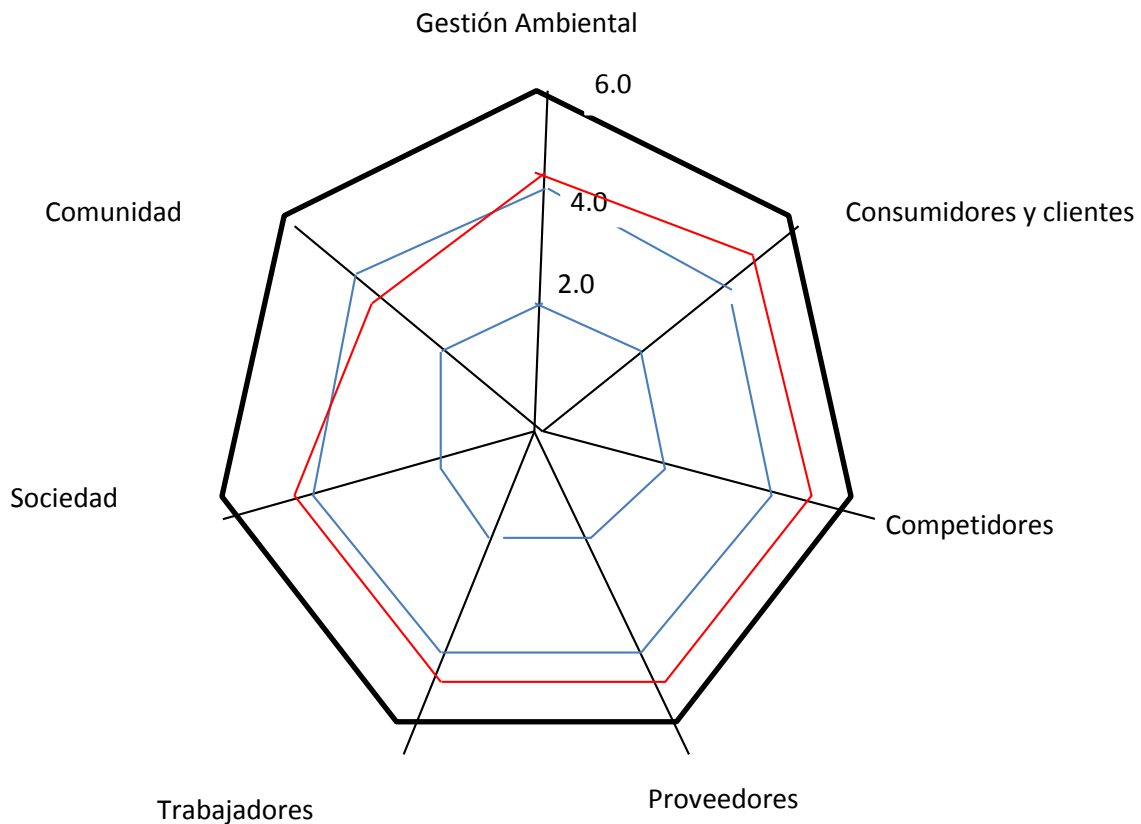


Figura 5. Resultados de la evaluación de la percepción Grupos de Interés - RSE
Fuente: Documento N° 4 sobre el diagnóstico de la empresa.²⁵

Con base en la figura anterior, se analizó el gobierno corporativo, entendido como todo lo que tiene que ver con la gestión de la empresa y los recursos, igualmente la organización interna, en la cual se mide todo lo que se relaciona con la percepción del trabajador, se analizó además el tema del medio ambiente y las acciones que se acometen. También se revisó la relación con la comunidad, con el fin de medir el impacto de las acciones sobre la misma, luego se procedió a analizar los consumidores y clientes de la empresa, sin descuidar en este análisis a los competidores, y finalmente se revisó el tema de proveedores y el impacto regional y nacional. Todo esto con el fin de tener unas mediciones y unos reportes que se construyen con base en la percepción de las partes interesadas e involucradas en los programas de RSE.

²⁵ Documento N°4. Informe parcial de la fase de II del programa ComprometeRSE.

Esa evaluación de la percepción permitió identificar cómo coexiste el enfoque constructivista de la RSE con el enfoque instrumental y, además, cómo se construyen en la interacción y se reconfiguran con base en la subjetividad y en las relaciones que se generan con cada grupo de interés (Gond, 2012). Además, lo que se mide es tanto la percepción que tiene la sociedad y los grupos de interés como la misma empresa respecto a la RSE, con el fin de llegar a una construcción colectiva entre ambas partes acerca del grado de avance de la situación de los programas y acciones de RSE.

También se pudo identificar el enfoque culturalista, entendido de la siguiente manera:

La visión culturalista concibe la relación empresa/sociedad como un área donde se difunden e intercambian representaciones, normas y valores. La empresa es vista como un lugar cultural, incluso como un “sistema cultural”, que está directamente ligado al “sistema cultural” constituido por la sociedad circundante. El grado de apertura de la empresa hacia su ambiente sociocultural determina su capacidad para tomar en cuenta los valores y las normas sociales dominantes en su gestión (Gond, 2012, p. 35).

Por lo tanto, algunas de las estrategias de RSE diseñadas en Flores El Trigal pueden ser consideradas dentro de este enfoque, debido a que pretende replicar un sistema cultural en torno a la floricultura. Esto se reflejó cuando se analizó el siguiente objetivo:

Desarrollar un proyecto turístico alrededor de la industria floricultora en Oriente y para esto se plantean las siguientes acciones: explorar con Comfama la posibilidad de realizarlo en Tutucán, explorar con la Universidad Católica de Oriente la gestión del terreno para tal fin, revisar la propuesta de Aviatur referente al tema y finalmente identificar negocios complementarios como artesanías donde los proveedores sean las familias de los trabajadores.²⁶

Lo que se identificó es una intención clara de mostrar una cultura empresarial, que es la de la floricultura, con el fin de generar cambios sociales importantes en el entorno

²⁶ Tomado del Plan estratégico de RSE.

y comprometer a las comunidades circundantes con esta práctica que está inmersa en la cultura regional del Oriente Antioqueño. Es clara la diferencia entre este enfoque y el predominante enfoque funcionalista ya que tiene un discurso con una lógica distinta a la eficiencia y la productividad de la mano de obra.

En ese orden de ideas, se encontraron en el Plan Estratégico otros objetivos que apuntan a este mismo enfoque culturalista:

Auspiciar programas con las escuelas vecinas para fomentar el conocimiento sobre la industria floricultora. Y las acciones que hay que adelantar son: Documentar las experiencias con las escuelas y medir el impacto a nivel de comunidad, precisar con las escuelas las necesidades más relevantes que deben ser objeto del proyecto a desarrollar, presentar el proyecto a proveedores para la iniciativa, apoyados en los indicadores de las experiencias desarrolladas por la finca.

El apoyo a la comunidad a través de la escuela, pretende desarrollar una relación deseable entre empresa y sociedad con el fin de generar cambios culturales en las nuevas generaciones, lo cual tiene un fin para la organización: garantizar un nuevo tipo de trabajador, con otras condiciones intelectuales y otra cultura, que permita alcanzar unos mejores estándares de producción.

Esa combinación de enfoques es uno de los hallazgos preponderantes de este trabajo, pues se suponía que los discursos eran mutuamente excluyentes, o sea que no se presentaba coexistencia de los mismos; sin embargo, se develó en la realidad cómo en una misma organización surgen diferentes enfoques y, a su vez subyacen diferentes prácticas discursivas. Por eso Foucault (2010) habla de cómo entre los discursos de una misma época se pueden dar una serie de relaciones de diferente índole, bien sea de “analogía, de oposición o de complementariedad”; con base en esto se plantea que en una misma organización se pueden presentar diferentes enfoques, con discursos opuestos o complementarios, tal como se observó en las acciones y programas de RSE en Flores El trigal. Para este caso, se identificó cómo

estos tres enfoques antes analizados se entrecruzan y entrelazan más como acciones complementarias que antagónicas.

4.2. La RSE en Flores el Trigal. El discurso de la RSE como tecnología de poder

En este apartado del capítulo se analizan algunos de los principales hallazgos que hacen referencia a cómo los programas y acciones de RSE en la empresa Flores El Trigal funcionan como “tecnologías de poder que determinan la conducta de los individuos, lo someten a cierto tipo de fines de dominación y consisten en objetivación del sujeto” (Foucault, 1990, 48), ejercidas con el fin de lograr un mayor control sobre las conductas de los trabajadores mediante dichas acciones de RSE. Lo siguiente surgió en una de las entrevistas a cargos de dirección de la empresa, cuando se expresaba acerca de uno de estos programas:

Bueno, salgamos de *Cultivar la paz*, que ya llevamos un poco de rato. Ahora empecemos a hacer la práctica, la paz no solo en la pareja, de la familia, sino en la paz que se vive en el campo, empecemos a ver qué tiene esta gente en materia social, cómo están frente a temas de servicios públicos, que tienen particularmente un mal manejo de las aguas, del medio ambiente no se cuidaban, cultivos piratas. Permítame el término de piratas, pero sí tenían sus cultivos campesinos de tomate, de flores, de todo y eso es un mal manejo que llevaba a enfermedades. Nosotros hacemos todo por cuidar la salud de la gente y se pierde cuando se van trabajar en parcelas, uno tiene que intervenir inmediatamente, entonces intervenimos la parte social y en la parte ambiental, ya llevamos cuatro años trabajando (Entrevista 001).

Como se puede observar, hay programas de RSE que le permiten a la empresa lograr control, cambiar conductas y comportamientos del trabajador por fuera del ambiente laboral, principalmente en lo que respecta a su entorno familiar, tanto afectivo como económico; todo con el fin de garantizar la salud del trabajador porque la preocupación de la empresa es protegerlo, durante el tiempo que está laborando allí para garantizar la producción, mediante los programas de riesgos laborales, en los cuales se les enseña los cuidados que deben tener en algunas de las actividades de alto riesgo como las fumigaciones agrícolas. Sin embargo, muchos de ellos, cuando están por fuera del entorno laboral, no tienen ningún sentido del autocuidado, sobre todo

en las actividades agrícolas que desarrollan en sus propios predios; por eso la administración planteó la intervención en diferentes ámbitos en los que se desenvuelve el trabajador por fuera de la empresa, entre ellos el familiar, el educativo y el recreativo.

Para lograr esa intervención se han creado acciones y programas de RSE en Flores el Trigal que apuntan a generar un cambio en las conductas o comportamientos indeseados del trabajador por fuera del ambiente laboral; en este sentido es que el directivo entrevistado habló de la necesidad de intervenir no sólo en las relaciones familiares, sino también en el cuidado de sí mismo y en prácticas ambientales que se realizan en la empresa, esperando que el trabajador las replique en su entorno familiar y social. En otro apartado de la misma entrevista mencionó la importancia de esos programas para el control y el cambio de conducta, para lo cual se involucra a todo el personal en las acciones de RSE, como se observa a continuación:

Sobre el trabajador, tenemos mucha formación en manejo positivo de conflicto, mucha formación en autocuidado, manejo de separación en la fuente, cualquiera ya sabe qué es y qué hace, una actividad muy bacana. Traiga lo que usted cree que es reciclaje de su casa, de su vereda y aquí se lo cambiamos por comida; ¿sí me entendió el mensaje? Eso mismo me tocó a mí. Yo soy el primero que jalonea eso (Entrevista 001).

Como se observa en esta misma entrevista, se recurre al incentivo económico, en este caso el mercado gratis, con el fin de generar cambios en la conducta y el comportamiento de los trabajadores respecto a la protección ambiental en concordancia con el concepto que tiene la empresa sobre la conservación del mismo; sin embargo, lo que finalmente se pretende es controlar las acciones que ese sujeto trabajador realiza cuando está por fuera de la empresa, intentando que replique en su ambiente familiar muchas de las conductas que ha desarrollado en la empresa, con el fin de garantizar que su capacidad productiva esté completamente al servicio de la organización.

En estas acciones se refleja todo el concepto de *panóptico*²⁷ que trata Foucault (2009) en *Vigilar y castigar*, cuando se pretende controlar las acciones del sujeto trabajador en el tiempo que no permanece en la empresa y en el cual no puede ser controlado directamente por los supervisores. Es en ese sentido que el trabajador se siente visto o supervisado en su hogar y en sus actividades personales, como si la empresa fuera omnipresente y estuviera allí en esos ambientes recordándole qué debe hacer y qué no.

De acuerdo con esta mirada de la RSE como una tecnología de poder, se encontró en el plan estratégico, un objetivo que dice lo siguiente:

Disminuir las tasas de ausentismo, para alcanzar este objetivo se plantean las siguientes acciones; auditar de manera aleatoria a quienes se ausentan, comunicar a los trabajadores los efectos negativos del ausentismo para la empresa, hacer seguimiento a estas acciones para determinar la disminución o no del ausentismo, lograr el concurso de la pastoral social²⁸ (Iglesia) para que ellos aporten sus servicios en la solución de controversias familiares y salud mental de los trabajadores de la finca.

Según lo anterior, lo que se busca es controlar y dominar al sujeto desde una perspectiva espiritual, para lo cual se recurre a la Iglesia como institución disciplinar, con el fin de que el sujeto cambie sus conductas dentro y fuera de la empresa, pues se conoce de las fuertes convicciones religiosas de sus trabajadores. Debido a que ellos reconocen en la Iglesia un poder divino, la organización ve en esto una herramienta para controlar las conductas del sujeto por fuera de la empresa que pueden afectar la normal operación de la organización.

²⁷ Panóptico es una estructura arquitectónica de la prisión diseñada por Jeremy Bentham en 1791, y que Foucault retoma para hablar del poder disciplinar.

²⁸ Pastoral social: “La Pastoral Social es la actitud de servicio de todos las y los que somos Iglesia, para hacer presente la verdad, la reconciliación, la justicia y la caridad en las relaciones y estructuras básicas de la sociedad. Iluminados por las palabras del Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia, buscamos la dignidad y el desarrollo de la persona, para el crecimiento del Reino de Dios en las realidades sociales”. (Tomado: <http://www.pastoralsocial.org/quienes-somos.html>).

Otro aspecto que es importante recalcar con respecto a este objetivo es la dificultad del trabajador del campo con respecto a los horarios laborales, porque para él los horarios de trabajo no existen o, si existen, son bastante flexibles. Debido a estas circunstancias, el control del tiempo de trabajo mediante horarios estrictos y ceñidos al reloj no hace parte de su cultura; para ellos opera más el concepto del “trabajo a destajo” (entendido como la tarea que debe realizar ya sea en un día o en una semana). Debido a esta situación, muchos de los trabajadores presentan problemas en su adaptación a las condiciones laborales de la empresa en lo que hace referencia a la jornada de trabajo y el control del tiempo, por lo cual se presenta una tasa alta de ausentismos y renunciaciones de los trabajadores; por esto se recurre a la Iglesia, se aprovecha su gran influencia y reconocimiento en estas regiones campesinas, donde en la mayoría de los hogares campesinos todavía se encuentra la imagen del Corazón de Jesús en las salas de la casa, imagen que representa el Dios que todo lo ve y lo controla. Este es uno de los papeles fundamentales de las instituciones disciplinares.

También la Iglesia, de alguna manera, ejerce el papel del *poder pastoral*, como lo plantea Foucault (1990) respecto a la relación de poder que tiene el pastor o guía espiritual sobre el sujeto cuando dicho sujeto le confía sus pecados. Este autor lo lleva más allá del plano espiritual, y muestra cómo cuando un sujeto habla con otro individuo le otorga un poder sobre sí mismo. Ese otro puede ser el médico u otra persona, quien recibe un poder sobre el sujeto que le ha confiado su situación.

De acuerdo con este planteamiento, el hecho de que la empresa solicite la intervención de la iglesia para que ejerza su poder pastoral sobre el sujeto trabajador, busca promover una actitud sumisa por parte de éste ante la empresa, pues finalmente lo que se pretende es que cualquier actitud del sujeto que afecte el adecuado desempeño dentro de la organización sea controlada. Por ejemplo, el comportamiento de los trabajadores el fin de semana cuando no permanecen en la empresa y se dedican a otras actividades, como ingerir licor, lo que luego va generar dificultades en la asistencia del trabajador a la organización.

Por consiguiente, cuando se habla de cuidar la salud mental, se entra en el concepto de la sociedad disciplinar de Foucault (2009). En estas sociedades se margina a quienes no están en el sistema o se consideran un peligro para el mismo; por eso, cuando se hace referencia a los aspectos de salud mental, lo que se busca es controlar al máximo las actuaciones del sujeto por fuera de empresa, con el fin de evitar así una reducción en la productividad:

Se erige mediante instrumentos anónimos que circulan por todo el cuerpo social, los cuales reglamentan la vigilancia jerárquica, el registro continuo y la clasificación perpetua con objeto de convertir los individuos en sujetos disciplinados, económicamente rentables y políticamente sumisos (Ceballos, 2000, p. 81).

Surgen entonces una serie de programas y acciones de RSE como las antes mencionadas de la empresa Flores el Trigal que pretenden controlar y generar cambios de conductas del trabajador por fuera de la organización, que van más allá de los límites físicos de la empresa con el fin de garantizar una mayor rentabilidad económica y mayor compromiso con la empresa.

4.2.1. La educación como sistema de regulación y control para el trabajo

En esta organización, una de las prioridades en los programas de RSE ha sido la educación, tanto de los empleados como de los hijos de los mismos; para esto se cuenta con varios programas de educación, considerados fundamentales y de mayor valoración, por parte no sólo de los directivos, sino también de los empleados.

Para comprender cómo operan esos programas de educación como tecnologías de poder, es necesario retomar el concepto del poder disciplinar de Foucault (2009) y, sobre todo, el de las instituciones disciplinares. Este autor sostiene que la escuela y la educación se convierten en instituciones disciplinares, y lo sustenta con base en los motivos que dieron surgimiento a las escuelas de provincia y cristianas, las cuales tenían el fin de educar a los analfabetas y a los hijos de los mismos que, por problemas económicos, no contaban con los recursos para hacerlo. La falta de educa-

ción era considerada fuente de una serie de consecuencias indeseables para la sociedad; tres de las más graves eran: “la ignorancia de Dios, la holgazanería (con todo su cortejo de embriaguez, de impureza, de latrocinios, de bandidaje) y la formación de esa partida de mendigos y pícaros, siempre dispuestos a provocar desórdenes públicos” (Foucault, 2009, p. 243).

Con base en lo anterior, se analizó cada uno de los programas de Flores El Trigo y sus diferentes implicaciones sobre el sujeto trabajador. Se inició el análisis con el programa de la *Guardería*, el cual es un programa previo al proceso de certificación y que fue iniciado en el año 2005 con el fin de facilitarles las labores del cuidado de los hijos a las madres cabeza de familia, principal característica del grupo objetivo de este programa. Los niños están entre los 4 meses y los 5 años, su horario de cuidado es igual a la jornada de trabajo de los empleados, o sea que se inicia a las 6:30 a.m. y se termina a las 3:00 p.m.; las madres y los niños llegan juntos al sitio de trabajo y de allí son llevados a la guardería, donde reciben alimentación. El trabajador paga unos \$46000 pesos mensuales, los cuales le son descontados por nómina.

Sin desconocer la importancia de este tipo de programas de RSE y su incidencia en la transformación del trabajador y de su ámbito familiar, se observa cómo la actividad de la guardería tiene algunas implicaciones sobre el control del trabajador: la primera es el horario, que para los niños es igual a una jornada laboral de sus padres. En este sentido, en una de las entrevistas se encontró lo siguiente:

También tiene la empresa un jardín para madres cabeza de familia en la cuales se cuida a los hijos, *se le pregunto*: por qué no tiene sus hijos o hijas en la guardería de la empresa, “es que me da pesar hacer madrugar a mi hija a las 5 de la mañana para entrar conmigo, porque tiene el mismo horario de trabajo la guardería de 6:30 a.m. a 3:00 pm, por tal motivo no la tengo en la guardería (Entrevista, ficha 003).

Esa expresión de tener que despertar a la hija para entrar a las 5:00 a.m. muestra cómo se pretende controlar el tiempo no sólo del trabajador sino el de la familia, con

el fin de que coincida con la jornada laboral; en ese mismo sentido, surgió un comentario similar:

-Tengo una niña, ya está pa' preescolar.

-¿Y estuvo en la guardería, o no?

-No, acá no.

-¿Y por qué no? ¿Por qué no accediste a ese servicio?

-No accedí a él, al servicio, por la lejanía, entonces por el madrugón, entonces no nos gustaba mucho despertarla a esa hora pa' traerla tan temprano (Entrevista ficha 010).

Ratifica esto el hallazgo de cómo la empresa pretende de esta manera el control del tiempo familiar y que éste gire en torno al horario laboral, el cual está determinado por la organización.

Lo que pretende la empresa es que el trabajador, durante el tiempo de la jornada laboral no tenga otra preocupación que no sea la empresa, pues al saber que su hijo o hija está en un lugar seguro durante el tiempo que él está laborando, no se tiene que preocupar por ellos; sus pensamientos estarán centrados en la actividad productiva. En ese sentido se halló la siguiente respuesta: "la empresa tiene hogar infantil en donde cuidan a mi hija, le dan alimentación, le enseñan y todo eso es una ganancia para uno que trabaja aquí" (Entrevista ficha 005). En esta entrevista se observó claramente un reconocimiento de los beneficios que esto representa, además una expresión de la tranquilidad que se genera en el sujeto al saber que su hija está siendo cuidada por la empresa, por lo cual se observa un mayor compromiso de ese trabajador con las actividades laborales al sentir que sus hijos están siendo protegidos y cuidados por la organización, lo cual se reflejaba en los cambios en los índices de producción antes y después de la guardería.

En ese mismo sentido, en otra entrevista se menciona: "[está] el jardín, en el cual las madres cabezas de familia traen a sus hijos para que se los cuiden durante la jornada laboral" (Entrevista ficha 011); en ese momento, el entrevistado hizo énfasis en la importancia de esa guardería que no pudo aprovechar porque, cuando la crearon, sus hijos ya eran mayores para ser admitidos allí, siendo ella era madre cabeza de

familia. Esto lo expresa con nostalgia, porque para ella era muy importante la tranquilidad personal de con quién dejar a sus hijos, sobre todo durante el tiempo que correspondía a la jornada laboral, periodo en el cual la trabajadora los debía dejar solos.

Hay una correlación entre la jornada laboral y el tiempo de permanencia de los niños en la guardería e, igualmente, el periodo de vacaciones del trabajador coincide con las vacaciones de sus hijos en la guardería, lo cual implica que las vacaciones de los niños no se ajustan al calendario académico del Ministerio de Educación, sino que están amarradas a la actividad laboral del sujeto trabajador. Esto es otra muestra de esa intencionalidad de que el trabajador se sienta más comprometido con la productividad de la empresa y se pueda ejercer un mayor control sobre su comportamiento dentro y fuera de la organización.

El segundo programa que se analizó fue la educación para adultos, que consiste en el aprendizaje de lecto-escritura; en ese programa hay una característica llamativa y era el material que se diseminaba en las cartillas. Cuando se observa el video²⁹ promocional del programa *ComprometeRSE*, en el cual se entrevista a cuatro trabajadores que habían realizado todo el curso y se les pide que lean el material, no es un material normal de educación y alfabetización para adultos, sino que tenía un énfasis en los conflictos sociales y la importancia de las soluciones pacíficas, además de la importancia de buscar soluciones consensuadas que respeten la diferencia.

Esto muestra que a través de la educación se controla y se moldea la conducta del sujeto, aunque se reconoce la importancia de la educación en el desarrollo del sujeto trabajador. Para Foucault:

La disciplina del taller, sin dejar de ser una manera de hacer respetar los reglamentos y las autoridades, de impedir los robos o la disipación, tiende a que au-

²⁹ Video desarrollado para promocionar el programa *ComprometeRSE*, en el cual se exhiben los programas de RSE en el cultivo de flores y cuál ha sido su importancia tanto para los trabajadores como para la empresa.

menten las aptitudes, la velocidades, los rendimientos, y por ende las ganancias; moraliza siempre las conductas pero cada vez más finaliza los comportamientos, y hace que los cuerpos entren en una maquinaria y las fuerzas en una economía (2009, p. 243).

Por eso, las capacitaciones que se definen en los programas de RSE, funcionan como un medio de control y dominación del sujeto trabajador con el fin de lograr cambios en su conducta que favorezcan la productividad de la empresa, además de que su carácter sea más dócil. Es importante recordar que la mayoría de estos trabajadores proviene del campo, en regiones muy golpeadas por la violencia y, sobre todo, que son sujetos que no están acostumbrados al rigor que representa para ellos el trabajo en la empresa, en aspectos como el horario, la rutina, el control y la supervisión continua de sus labores. Entonces ese sujeto se ve encerrado en esa institución llamada la empresa; esto lo explica Habermas al referirse a Foucault y su obra *Vigilar y castigar*, cuando dice:

[...] el arquetipo de la institución cerrada que Foucault descubre primero en el mundo del asilo reconvertido en clínica retorna en las figuras de la fábrica, de la prisión, del cuartel, de la escuela y del colegio militar. Para estas instituciones, la mirada objetivante y escudriñadora, la mirada que todo lo descompone analíticamente, que todo lo controla y todo lo penetra, cobra una fuerza formadora de estructuras; se trata de la mirada del sujeto racional que rompe todas las conexiones meramente intuitivas con su entorno (1985, p. 267).

Esto confirma cómo la educación y la formación del trabajador en temas diferentes a las actividades propias de su actividad laboral, tiene la intencionalidad de lograr controlar sus acciones no solo en esa institución que es la empresa, sino también en los ámbitos familiar y social de ese sujeto.

Esto coincide con el análisis de Ceballos (2000) sobre el poder disciplinar en la obra de Foucault, cuando dice que en estos ámbitos es necesario:

Introducir la disciplina en tanto que fuente creadora de comportamientos reglamentados en la familia, la escuela y todas las instituciones sociales, como única

forma de modelar una específica conducta tecnocrática y sumisa de los obreros en las fábricas y de los individuos en la sociedad (p. 79).

No se puede negar el papel que la educación y este tipo de instituciones disciplinares han jugado en la modernidad, ya que han permitido controlar al sujeto y sus comportamientos de una forma en la cual él se siente cómodo, lo que permite garantizarle a las empresas obtener los resultados económicamente esperados.

4.2.2. La inclusión, una forma de evitar la sindicalización

Otra forma en la que aparecen las tecnologías de poder en estos programas de RSE es cuando se mira el asunto de la inclusión como una manera de controlar ese sujeto trabajador a través del programa *Dialogando con nuestra gente*, pues se le permite a los trabajadores, en un diálogo abierto, las expresiones de sus inconformidades y sus necesidades, lo que puede verse como una especie de “confesión”. Según lo expresa uno de los directivos:

Sugirieron cosas importantes, como el manejo de mecanismos de asociación y participación, no le dábamos mucha trascendencia y creamos unas reuniones importantes como Dialogando con nuestra gente y Diego, el gerente, se reúne con todos trabajadores, con nombramiento de delegados. Esos delegados se reunieron con su gente, previa a la reunión y traen sus ideas, expresan sus motivos, quejas, reclamos, etc., y el gerente lleva también información de impacto. [...] Encontramos que una fortaleza fuerte de la empresa, era facilitarle espacio a los trabajadores, donde expresen, donde comuniquen, donde aporten y tengan claridad de sus inquietudes y no tener que llegar a extremos como otras empresas que se sindicalizan; no estamos en contra del sindicalismo, no sabemos si le tenemos miedo o no, simplemente pensamos que ese ha sido un mecanismo de defensa para las dos partes, para abusos de ambas partes. (Entrevista Ficha 001)

La forma de poder que surge aquí es lo que se conoce como el poder pastoral, del que Foucault (1990) dice es el poder que tenía el cura cuando el feligrés confesaba sus pecados; al tener ese conocimiento acerca de él, tenía poder sobre ese sujeto; ese es el poder que controla y guía al sujeto, finalmente es el poder de la razón.

Lo que se pretende es que el trabajador, al ser escuchado sobre sus necesidades, se someta a la empresa, porque ella conoce lo que espera de la misma; de ese modo no se presentan procesos de sindicalización que generarían conflictos internos en la organización; por eso, esa “confesión” que hace el sujeto trabajador de lo que lo aqueja, lo hace más dócil y, de alguna manera, se entrecruza ese poder pastoral con el poder disciplinar, pues

[A] mayor control disciplinario: sometimiento del cuerpo y el alma a las normas de explotación del tiempo de trabajo, menor es la capacidad de respuestas e insubordinación política de los individuos; y a la inversa, a menor disciplinarización, mayores serán los movimientos de crítica y revolución contra el sistema económico y el poder establecido en el capitalismo (Ceballos, 2000, 80).

Se identificó cómo opera esta tecnología del poder en el programa *Dialogando con mi gente* con base en otra de las entrevistas que hace referencia a la participación de los trabajadores en dicho programa:

Acá hay un espacio que se llama el Comité Participativo, ese comité participativo desarrolla un espacio que se llama Dialogando con nuestra gente, que es la que-rella con los trabajadores, ahí todos tienen un vocero, ese vocero recoge todas las sugerencias, felicitaciones, todo lo que se tenga del área de la empresa, yo digo o manifiesto por ejemplo, que hornos para calentar las cocas, discuten entre todas si es viable; si es no, también es una respuesta, pero todas las solicitudes se estudian, el buzón de sugerencias, todo se responde; los trabajadores todos tienen varios mecanismos de participación para hacer sus sugerencias, todo lo que ellos han solicitado se estudia y se les da respuesta, acá todo el mundo trabaja contento, en un gran porcentaje trabajamos felices (Entrevista ficha 009)

Es allí donde se dirimen los conflictos y los problemas que tengan los trabajadores; en tal sentido, lo que se pretende es un control absoluto del trabajador con el fin de evitar cualquier tipo de agremiación sindical que pueda generar controversias dentro de la organización, lo que ha convertido ese programa de RSE en una eficiente tecnología, acorde con lo planteado por Foucault (1990).

Desde el siglo XVIII hasta el presente, las técnicas de verbalización han sido reinsertadas en un contexto diferente por las llamadas ciencias humanas para ser

utilizadas sin que haya renuncia al yo, pero para constituir positivamente un nuevo yo. Utilizar estas técnicas sin renunciar a sí mismo supone un cambio decisivo (p. 94).

Son los mismos trabajadores quienes deciden quién los representa, pues a las sesiones no asisten todos, sino únicamente los delegados; esto de alguna manera facilita el control y también la sumisión de la gente, lo cual se logra haciendo que el sujeto trabajador se sienta escuchado. Esa “confesión” de sus problemas a la administración le otorga a la empresa un poder mayor sobre los trabajadores, y garantiza así su tranquilidad respecto a los problemas que se puedan generar con los trabajadores en una región tan vulnerable a los problemas sociales.

4.2.3. El apoyo económico y los préstamos como programas de RSE. Dos maneras de control y sometimiento del sujeto trabajador

Una de las formas más eficientes de dominación y control en la actualidad, bajo el modelo capitalista, es el negocio financiero; esto es evidente en el sector bancario, en el cual se maneja la deuda de las personas con el fin de mantenerlas vinculadas al sector, lo que finalmente garantiza su propia rentabilidad.

De manera similar, la organización ha desarrollado una serie de programas de RSE que no pretenden que la empresa tenga unas utilidades como las del sector financiero, pero sí un control mayor sobre sus trabajadores, lo que finalmente deriva en una mayor estabilidad de los trabajadores y redundando en una mayor productividad.

Estos programas son los siguientes: el primero, el de becas, las cuales pretende favorecer a las personas de menores recursos y sobre todo a los hijos de los trabajadores:

Eso no lo teníamos antes, [el programa de] las becas es nuevo; sí teníamos uno que montamos con Diego, en el cual los cargos administrativos, directivos, sacamos de a 50.000 y 100.000 pesitos para patrocinar una o dos bequitas para niños, pero ya se fue organizando y vinculamos a las comercializadoras y ya de

EE.UU nos mandan dolaritos, para abastecer el programa; empezamos con 3 y ya vamos en 150-160 becas de 75 dólares cada una, hacer labor social. (Entrevista ficha 001).

Esta ha sido la filosofía de este programa: favorecer a las personas con menor capacidad económica dentro de la empresa, para que puedan pagar la matrícula de sus hijos y los uniformes. De esta manera, el trabajador beneficiado asume una actitud de mayor compromiso con la organización a fin de poder garantizar el acceso y la continuidad de dichas becas. A este respecto, en otra entrevista se identificaron los requisitos que tiene cumplir el trabajador para acceder a las becas para sus hijos, las cuales son asignadas por un comité que estudia los casos y los prioriza teniendo en cuenta ciertos aspectos:

Se tiene en cuenta la antigüedad del trabajador, eso da punto al momento de seleccionar el estudiante para la beca, también el comportamiento del trabajador, si está comprometido o no con la empresa y este informe lo entrega el líder de equipo y además el rendimiento de la persona en la labor que desempeña, para evaluar su capacidad de trabajo (Entrevista Ficha 012).

Como se puede observar en el subrayado, la evaluación del líder es determinante en esta aprobación, en cuanto define cuál ha sido el comportamiento del trabajador en el rendimiento de producción. Este es un factor determinante para acceder a la beca; además, se le evalúa el nivel de compromiso, lo cual hace referencia a la actitud del mismo cuando hay que trabajar en picos de producción en horarios adicionales: en este sentido, evalúan si lo hace de buena gana y si, además, mantiene el rendimiento de todo el día. Con base en estas consideraciones, se puede afirmar que esas becas premian al sujeto trabajador que es más sumiso y eficiente durante los procesos de producción. Por consiguiente, el sujeto trabajador no solo se ve comprometido con las labores de la empresa por el salario, sino para garantizarles a sus hijos una beca para sus estudios. Los hijos, para mantener la beca, deben alcanzar unas buenas notas durante el año.

Esta es una forma muy eficiente de control sobre el sujeto trabajador y su familia, porque se requiere “compromiso con la empresa” para alcanzar estos beneficios:

La parte administrativa, o sea el líder de equipo, evalúa cómo es el comportamiento de ellos, bien comprometidos, o si son personas que a toda hora están mirando el reloj, ya van a ser las tres y cuarto, o si son las personas que están bien comprometidas, metiéndole pues a las labores que hay que hacer en campo, a que le ayude al compañero, hasta ahí, pero eso no define si se le entrega la beca o no (Entrevista ficha 0013).

Otro programa de RSE que tiene relación con el anterior es el de los kits escolares, los cuales son ofrecidos por la empresa a un menor precio y comprenden unos elementos básicos para la educación que depende del nivel de estudio de los hijos de los empleados. Dentro de este programa se pueden incluir no sólo los hijos sino también los sobrinos. En una de las opiniones acerca de este programa se identificó lo siguiente:

Los kits escolares de acá, sí. Es muy sencillo, cuadernos, borradores, lápices, colores, pegantes, lápices. Yo para los niños solicito esto. Es un kit muy completo y no tengo que salir de la empresa a comprar los útiles. (Entrevista ficha 002).

Estos kits son descontados por nómina, y se le facilita al trabajador no tener que salir a buscar dichos productos a las librerías y supermercados de la región; la empresa se beneficia porque el trabajador se siente muy satisfecho de que el dinero le rinde mucho más, pues los trabajadores menos favorecidos consiguen los útiles a precio de mayorista. Como lo expresa el entrevistado, esto evita que el trabajador tenga que desgastarse pensando en los útiles de sus hijos y “pierda tiempo” buscándolos: he ahí el beneficio para la empresa, pues el trabajador siente un mayor compromiso por poder acceder a los útiles escolares a precios más módicos, con la prerrogativa adicional de los puede diferir a cuotas que son determinadas por el mismo trabajador.

También existe una serie de créditos, sobre todo para atender calamidades domésticas, a los cuales acceden los trabajadores en casos de emergencia. Lo que se pretende es darle una solución rápida al trabajador para que no se vea sometido a otros

entes financieros o, en muchos casos, a los “paga diarios”;³⁰ sino que más bien, por agradecimiento con la empresa, sea más sumiso y dócil, de tal manera que genere una mayor productividad y tenga menos cosas de qué preocuparse diferentes al trabajo. El nivel de adhesión que suscita este programa se evidencia en que, durante toda la entrevista, fue mencionado y reconocido como uno de los mejores programas: “También contamos con préstamos de calamidad, los cuales he usado en dos ocasiones y me los descuentan por nómina. Además tenemos los permisos de calamidad doméstica” (Entrevista ficha 005).

Sin embargo, se observa que el trabajador hace uso de este crédito para diferentes necesidades, aunque algunos líderes de proceso no estén de acuerdo con lo que se considera calamidad, como se observa a continuación:

Otro es el diligenciamiento de los créditos de calamidad doméstica, en el cual yo les lleno el formato y lo envío al comité para ser estudiado por el mismo, sin embargo hay mucho descarado que pasa créditos por cosas que no son calamidad doméstica sino desorden con el salario. Hay cosas como préstamo para el seguro obligatorio de la moto (Entrevista Ficha 007).

Sea que se usen o no para casos reales de calamidad, este programa genera en el trabajador un mayor compromiso con la empresa porque siempre recurre a ella como primera opción para solucionar sus problemas económicos, lo que produce un vínculo más fuerte entre el sujeto trabajador y la empresa a través de los programas de RSE. Esto, como se ha dicho, propicia un mayor control sobre el sujeto trabajador, lo cual puede inferirse de una de las entrevistas:

Vigilamos hasta dónde se puede endeudar, porque tampoco dejar de comer por comprarse una moto, esa es la responsabilidad que nosotros tenemos, pero le damos una única oportunidad, tenemos la calidad de la finca, créditos por Comfama, créditos por Cotrafa, entonces nosotros empezamos a jugar, ah!, mira, en Comfama te lo hicieron más bajito, en Cotrafa, el auxilio funerario que no tiene Comfama, el préstamo con interés que es un valor agregado, eso es extra

³⁰ Paga diario: modalidad de préstamo de usura que realizan personas inescrupulosas, que se aprovechan de la necesidad de la persona para cobrar intereses diarios de hasta el 10%.

de la empresa. Nosotros no tenemos responsabilidad de estarles insistiendo, el trabajador tiene libertad para poder meterse en deudas, nosotros lo hacemos con mucho gusto (Entrevista ficha 009).

Se observa cómo se vigilan y se controlan los recursos del sujeto trabajador con el fin de que no se endeude al punto que empiece a tener dificultades en la empresa, que finalmente repercutan en la productividad de la misma. Por eso, estos programas son maneras eficientes para someter al sujeto sin que él se sienta sometido; en este sentido, aunque Foucault (2009) nunca habló de las instituciones financieras como agentes de un poder disciplinar, sí se observa cómo el manejo de los créditos se convierte en una eficiente tecnología de poder. El sujeto trabajador se siente más comprometido con la organización debido a que ya no es solo el salario el cual recibe por unos servicios prestados, sino que recibe recursos adicionales de la empresa. Sobre esto, un trabajador expresó:

Gracias a Dios, lo que no he hecho en otras empresas de flores, lo he logrado aquí, gracias a los programas de préstamos como fue la consecución de casa propia, y sobre todo la empresa es muy cumplida con los pagos y correcta en todo (Entrevista Ficha 011).

En la comparación que hace este sujeto trabajador con otras empresas de flores, se identifica que hay mayor compromiso con Flores El Trigal debido a estos programas de RSE. Evidentemente, se trata de mecanismos eficientes de control que el sujeto no percibe de esta manera, sino que los ve como un gran beneficio otorgado por la empresa con el fin de garantizar las condiciones de vida de los trabajadores. Sin que se niegue que esto sea cierto, es importante reconocer también que por medio de estos incentivos se ejerce un mayor control y dominio sobre el sujeto cuando se plantea este tipo de programas de RSE.

4.3. La RSE en Flores el Trigal. El discurso de la RSE como tecnología del yo

Es importante comprender que así como estos programas de RSE operan como tecnologías de poder, también a su vez pueden operar como tecnologías del yo, las cuales, según Foucault:

[...] permite a los individuos efectuar, por cuenta propia o con la ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre el cuerpo y su alma, pensamiento o conducta, o cualquier forma de ser, obtenido así una transformación de sí mismo con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad” (1990, p. 48).

Por consiguiente, estos programas de RSE permiten que ese sujeto trabajador que es controlado y sometido, también pueda transformarse a sí mismo mediante la participación en esos programas.

4.3.1. Los proyectos de RSE como técnicas de moldeación del yo de los empleados

Si se comprende que el papel fundamental de las tecnologías del yo es la transformación del sujeto por sí mismo o a través de otro, ese otro en este caso está representado por los programas de RSE. Esa transformación subjetiva se logra implementando algunas técnicas: una de ellas es la verbalización. Cuando mediante la implementación de esos programas o acciones, el sujeto trabajador expresa su situación, se hace consciente de lo que expresa y puede identificar qué repercusiones (positivas o negativas) trae esto para él. Por ejemplo, en una de las entrevistas se presentó el siguiente diálogo:

–¿En qué se diferencia el Trigal de los demás cultivos?

–Buen trato, respeto, tolerancia, invitación al diálogo, el respeto por sus derechos fundamentales, el incentivo porque cumplan sus deberes, sus TV, que no tienen todas las organizaciones, ellos pueden ver el programa que deseen en la organización, que tenga cositas, que tengan donde comprar un confite, eso es valor agregado (Entrevista ficha 009).

Esa invitación al diálogo, al respeto por sus derechos, es un llamado a la verbalización de sus problemas, de tal manera que los trabajadores se hagan conscientes de su propia realidad; de esta manera, se logra que el sujeto se exprese y se puedan generar cambios en él mismo:

Sugirieron cosas importantes como el manejo de mecanismos de asociación y participación, le dábamos mucha trascendencia y creamos unas reuniones importantes como *Dialogando con nuestra gente* y Diego, el gerente, se reúne con todos trabajadores, con nombramiento de delegados. Los delegados se reunieron con su gente, previa a la reunión y traen sus ideas, expresan sus motivos, quejas, reclamos, etc., y el gerente lleva también información de impacto (Entrevista ficha 001).

Este programa permite que ese sujeto trabajador y las directivas establezcan un diálogo en una situación de “iguales” dado que el delegado de los trabajadores expresa sus necesidades, las cuales, muchas veces, están orientadas al mismo control del trabajador. Es así como en una de las entrevistas, una de las solicitudes fue la instalación de cámaras de video, debido al robo reiterado de los teléfonos celulares, lo cual permitiría a su vez un mayor control del trabajador en sus tiempos libres. A su vez, la gerencia entrega información sobre el desempeño de la empresa con el fin de generar un mayor compromiso y una transformación en las actitudes del sujeto trabajador ante la situación de la empresa y el papel que debe asumir ante una relación basada en la verdad.

En este mismo sentido, operan otros programas como los de educación, porque permiten que el sujeto trabajador sea moldeado no sólo él como sujeto sino también su ambiente familiar a través de estos programas:

Aquí hay uno de los valores de nosotros que es dar el 100% y más y después del jardín la gente se preocupa mucho por darle el 100% y más a la empresa, lo ve como un beneficio, como una motivación de que no todas las empresas tienen un jardín a sus hijos y puedan trabajar tranquilos, mucho se ha sentido de que es una obligación de la empresa y a la empresa nunca se le ha dicho que no es obligación, es como una herramienta de yo le doy y usted me da, pero sin

sentir esa presión de que estamos obligados, o que hay algún tipo de presión, pues, para hacerlo (Entrevista dicha 0013).

Cuando se habla en esta entrevista de dar más del 100% y, además, de no sentirse presionado, se observa claramente cómo esos programas logran que el sujeto trabajador comience amoldarse de tal manera que asuma como propios los valores de la organización. Así, es esa tecnología del yo la que favorece que se den esta serie de cambios personales en relación con la organización:

En ciertas circunstancias necesito una colaboración de los operarios, la gente no se siente presionada, bueno, hoy nos quedamos, ¿nos puede colaborar?; obviamente antes se hacen una reuniones de primeros ensayos, vamos a tener implementos varios, a tratar de no trabajar extras, porque lo ideal es no trabajar horas extras, porque obviamente la persona no rinde trabajando horas extras y se cansa y eso es un cansancio para ellos y no comparte tanto con la familia. Entonces vamos a tratar de que no, pero si por algún motivo, nos vamos preparando, que hagamos todos las vueltecitas que tengamos que hacer con mucho anticipo y si algunos no pueden quedarse, no hay ningún inconveniente, no se puede quedar dos o tres días a la semana, entonces vamos a tomar represalias, para nada, aquí no son obligaciones (Entrevista ficha 008).

Los cambios que se generan en el sujeto trabajador son evidentes respecto a cómo desarrolla sus actividades diarias; por eso estas tecnologías del yo lo que pretenden

Es una forma más económica de dominación, una técnica de poder que atañe a la dimensión “social” y al “yo” cuyo resultado es una subjetividad autodisciplinada. Efectivamente, las tecnologías de poder modernas producen sujeción de los individuos, provocando el plegamiento de estos sobre sí mismos, de un modo que acaba por “sujetarlo a su propia identidad mediante la conciencia o el conocimiento de sí mismo” (Fernández, 2007, p. 54).

Con relación con este planteamiento, durante esa misma entrevista surge claramente el concepto de la autodisciplina del sujeto trabajador en la organización, porque aunque todos no son beneficiarios de esos programas o acciones de RSE, sí asumen los compromisos de la organización de igual manera, como se expresa a continuación:

Yo creo que en cierta parte, todos los que hemos sido beneficiados, valga la redundancia con esos beneficios, somos muchísimos, sino que hay personas también en la compañía que no se les da nada, no es que no sean menos comprometidos o más, ellos hacen su labor simplemente, sin pensar en los beneficios o sin decir: “no, es que ésta es muy buena empresa” –porque es muy buena empresa–, sino que no se han puesto a pensar en eso, o de pronto no han tenido necesidad de acceder a ninguno de ellos, porque también hay personas que no han tenido necesidad de un jardín, o no han tenido necesidad de un kit escolar (Entrevista ficha 008).

Sin embargo, también surgen otras voces que expresan cómo ese sujeto trabajador exige cada vez más al tomar consciencia de su importancia dentro del andamiaje productivo de la organización, y pretende que los programas y acciones de RSE le generen una mayor cantidad de beneficios personales para mejorar las condiciones familiares, tal como aparece en el siguiente apartado de una de las entrevistas:

La gente no valora lo que se les da, esto nos pasó con el algo que se les da cuando van a trabajar horas extras, el cual consistía en un yogurt y fruta, esto era para que recuperaran energía rápidamente, y fue determinado por una nutricionista; sin embargo, alguna gente se quejó que era muy poquito, siendo que en muchas empresas en el oriente muy reconocidas solo se les dice que traigan coca que hay que trabajar horas extras. [...] Yo siempre estoy planteando metas de trabajo con ellos, sobre todo en el tema de rendimiento individual, porque yo les digo: ¿que les falta a ustedes aquí en la empresa? ¡Nada! Por eso ustedes deben rendir al 110% y más, porque la empresa le paga antes de quincena, por eso ustedes le deben responder a la empresa como la empresa les responde a ustedes. [...] Tenemos mucho tropel con la gente, porque ellos malinterpretan lo que se les da, la gente es muy mimada en este cultivo, sobre todo hoy con la ley de acoso laboral.

En dicha entrevista aparecen subrayados ciertas ideas que es importante analizar con el fin de mostrar cómo ese sujeto se hace consciente de qué son los programas de RSE, cómo funcionan u operan y qué objetivo tienen para lograr esa sujeción. El sujeto trabajador tiene la posibilidad de aceptar dichas prácticas o no; esa actitud revela cómo surge la subjetividad del trabajador cuando él se reconoce como ser importante en la organización y exige estímulos o beneficios no solo por el hecho de lo que representa lo que económicamente se le da, si no por el hecho simbólico de poder mostrar que él tiene el poder de aceptar o no dichas acciones de RSE. Es así

como eso que en la primera parte de la entrevista aparece como una queja sobre la cantidad, es sobre todo una forma de mostrar que tiene capacidad de “rebelarse” ante los programas y hacer sentir su “voz” de trabajador.

Sobre el segundo segmento de la entrevista, en el cual se habla de la responsabilidad del sujeto para con la empresa, el entrevistado, que ejerce cargo de supervisión, considera que por eso que se les da en los programas de RSE, los sujetos trabajadores deberían tener un mayor compromiso para lograr las metas de producción. Esto no sería necesario recordarlo si no fuera porque el trabajador, en muchas circunstancias, no logra cumplir con las expectativas de la empresa; por eso se invoca la responsabilidad mutua entre la empresa y el sujeto trabajador como una relación de iguales, en la cual cada una de las partes debe tomar una actitud responsable frente al otro: la empresa, a través de los programas, y el sujeto trabajador, a través de su desempeño productivo.

Finalmente en esta conversación, el entrevistado se refiere a “lo mimados” que son los trabajadores y a que, para él, se les da más de lo que la ley le exige a las empresas; más allá de esto, lo que se percibe es cómo ese sujeto trabajador se hace consciente de que los programas lo transforman, porque les permite pasar de la ignorancia de sus derechos a reconocer que los tienen y que la empresa, a través de esos programas, les da más de lo que la ley les exige. Como lo plantea Foucault:

Por consiguiente, el sujeto no debe tender hacia un saber que sustituya su ignorancia. El individuo debe tender hacia un estatus de sujeto que no conoció en ningún momento de su existencia. Tiene que sustituir el no-sujeto por el estatus de sujeto, definido por la plenitud de la relación de sí consigo. Tiene que constituirse como sujeto y ello debe intervenir el otro (2011, p. 133).

Ese otro, como se dijo, está representado por los programas de RSE. El sujeto trabajador se transforma a sí mismo mediante la participación en dichos programas, se hace consciente de su subjetividad y de que ya no es solamente un sujeto cosificado por las relaciones de poder en la organización y por la lógica productiva de la organización, sino que surge su subjetividad en esa relación y participación en los progra-

mas de RSE, lo que le permite transformarse gracias al conocimiento adquirido sobre la importancia de sí mismo, al ser reconocido por dichas acciones y prácticas de RSE. Por lo tanto, estos programas y acciones de RSE le permiten a ese sujeto trabajador moldear su propio yo, o sea, hacerse consciente de su subjetividad y de que no es simplemente la cosificación de la misma por los intereses capitalistas de la empresa.

4.3.2. Las prácticas de RSE como moldeación del comportamiento de los empleados

Así como los programas le permiten al sujeto moldear su yo de una manera consciente, también se generan transformaciones de sus comportamientos debido a las prácticas de RSE. En este sentido, uno de los ejemplos más claros es la transformación en las prácticas de salud y de protección del medio ambiente, no solo dentro de la organización sino también en su hogar. Un ejemplo puede observarse en el siguiente testimonio: “nos cambian mercado por material reciclado que traemos de la casa, para que aprendamos sobre el reciclaje, lastimosamente estamos acabando con las zonas verdes por la contaminación y la construcción” (entrevista ficha 003). Esta estrategia de RSE que es la concientización acerca de la importancia de la protección del ambiente se convierte no solo en objetivo dentro de la empresa sino que se lleva al hogar con el fin de que las personas del campo cambien su comportamiento ambiental, sobre todo porque para ellos los recursos naturales no son escasos, mientras que para la empresa sí; además, los trabajadores transforman su valoración sobre esos recursos naturales de que disponen y los cuales deben proteger para garantizar un ambiente sano para sus generaciones futuras.

Es importante aclarar que la mayoría de los campesinos no son conscientes de la importancia de la protección del ambiente, por lo cual estos programas de RSE logran esa transformación de que el sujeto trabajador comprenda la relación con su entorno y las consecuencias para él y su familia de no asumir una actitud responsable ante el ambiente.

Igualmente, se encuentra ese amoldamiento del sujeto en lo referido a la salud, como se plantea en el siguiente apartado de una entrevista:

Esta empresa está muy avanzada en todo, aquí tenemos un médico los días miércoles, nos dan los permisos para la EPS y también tenemos pausas activas; para esas pausas tienen alguien contratado, no cada uno o con los líderes de proceso; también se tiene programa de hipertensos y citología (Entrevista ficha 004).

Se le enseña al personal el concepto del autocuidado mediante cambios de comportamiento respecto a su salud, se le recalca la importancia de la prevención con el fin de mejorar sus condiciones de salud y, a su vez, se garantiza una menor tasa de ausentismo, el cual es uno de los objetivos del plan estratégico RSE. A esto se debe la presencia del médico los días miércoles, pues lo que se pretende es que el trabajador se ausente lo menos posible por incapacidades. Por eso se programan citas médicas en la organización con el fin de cambiar algunos de los comportamientos de las personas, sobre todo desde la prevención y el control de su salud. De ahí que estos programas cambien el comportamiento habitual en el trabajador, quien usualmente se ausentaba los primeros días de la semana para solicitar citas con el médico por diferentes motivos. Actualmente, en lugar de hacer esto, recurre al médico que viene a la empresa lo cual cambia totalmente la actitud respecto a su responsabilidad con ella, tal como aparece en la siguiente entrevista:

–Entonces a veces acá un dolor de cabeza por el calor, pide una pastilla, toca seguir las normas que existe la ley [sic], entonces no lo pueden hacer, entonces eso sería como algo contrario con salud ocupacional.

–Aquí viene un médico, los miércoles, ¿alguna vez has utilizado ese servicio?

–Sí, el médico sí, claro, citas generales, que de pronto uno tiene alguna enfermedad, pues si pide la citica con él, pa' consultar con él, cuando uno se siente mal. (Ficha 010).

Además, se refuerza esto con campañas de divulgación como las que aparecen en la figura N° 6 sobre convivencia, la cual es una foto tomada en el área del comedor principal de los trabajadores:



Figura 6. Programa de Convivencia

Fuente: Cartelera ubicada en los comedores de la empresa

Como se observa claramente en este cartel, se busca generar un cambio en el comportamiento de los trabajadores en dos ámbitos específicos: el primero, tiene que ver con lo que se viene expresando sobre el cambio en los comportamientos en el cuidado personal, y el segundo está orientado a normas específicas de convivencia, que restringen acciones como el hablar de sexo y enfermedades, con lo cual se pretende que ese comportamiento sea aprendido y trasladado a su vida familiar.

En este sentido, también hay otros programas, por ejemplo *Conozcamos la empresa*, el cual consiste en que la familia del trabajador visita la empresa con el fin de conocer las actividades que éste desempeña; apunta al cambio de comportamiento no sólo del sujeto trabajador sino de su grupo familiar, y su eficiencia es indiscutible, como aparece en el siguiente fragmento de entrevista: “También tenemos *Conozca la empresa*, el cual consiste en que nuestros familiares vienen y conocen lo que hacemos, esto es muy importante para que mis hijos sepan qué tan duro trabaja su mamá, sobre todo para una que es sola”(Entrevista ficha 011). Igualmente, en otra entrevista fue mencionado dicho programa, y se remarcaba por parte de los entrevistados, lo importante que ha sido para sus padres o sus hijos, para que en el hogar se

les reconozca el esfuerzo que hacen en su trabajo. Además, muchos de los familiares, una vez conocen la empresa y los beneficios que recibe el trabajador expresan su intención de poder trabajar algún día en una empresa “tan buena”. Lo que es más importante es cómo ese sujeto trabajador va cambiando sus patrones de comportamiento no solo de manera individual sino de forma familiar, porque además hay un lema que se escuchó en una de las entrevistas:

Hay una cosa muy importante y es primero un manejo adecuado del personal en todas sus necesidades, a nivel familiar, a nivel personal, a nivel laboral, para que, con personas a las cuales les agrade trabajar y realizar su trabajo bien y les vaya bien a ellos y a nosotros como empresa, como organización nos vaya también muy bien. (Ficha 005).

Cuando se refiere a “ellos”, no está hablando solo del trabajador, sino también de su grupo familiar, pues en esta organización hay muchos casos de familias con más de un miembro trabajando en ella. De alguna forma, esto genera unos comportamientos dentro de la empresa y por fuera de ella que benefician a la organización ya que se trata de cambios comportamentales que van en pro de un mayor compromiso con la misma, porque para ese grupo familiar puede llegar a ser difícil diferenciar entre el tiempo en la empresa y el tiempo en su hogar. Hay una similitud en el comportamiento del sujeto trabajador en ambos ambientes, como se puede observar en la siguiente entrevista:

–Porque mi esposo también trabaja aquí.

–¿Desde hace cuánto?

–Hace cuatro meses, debido a que se había quedado sin trabajo, porque la otra empresa se quebró y gracias a la secretaria de gerencia que me preguntó por mi familia y le conté lo que había pasado con mi esposo, me dijo tráigame la hoja de vida, ella es una persona muy humana. Además aquí hay un lema y es que la empresa quiere ver familias felices y para eso nos motivan (Entrevista ficha 003).

Ante esa búsqueda de familias felices, los programas de RSE son una manera eficiente y eficaz de ejercer cambios de comportamiento no sólo en el sujeto trabajador sino también en su grupo familiar, lo cual es coherente con la forma en que se desa-

rollan programas como *Conozca la empresa*, *Cultivar la paz*, *Educación*, entre otros. Todos ellos pretenden una transformación en el comportamiento del sujeto trabajador el cual, por ser en su gran mayoría proveniente del ámbito rural, no tiene interiorizado el concepto de la empresa, ni sus conceptos de autoridad y control a los cuales es sometido un trabajador en las organizaciones. De ahí que estos programas y acciones de RSE le permitan a las empresas u organizaciones transformar ese comportamiento de quien no se somete o se sujeta a las normas de la organización y lograr transformaciones que pueden repercutir favorablemente en el desempeño en la empresa o en los objetivos de la organización, mediante la toma de consciencia del sujeto trabajador sobre sus comportamientos en el ambiente laboral y familiar.

Un ejemplo claro es cómo la protección ambiental, que ha sido una exigencia a escala nacional e internacional por parte de los clientes y las autoridades ambientales, se lleva a la familia y a las comunidades en las que se encuentra inmerso el trabajador con el fin de lograr que esas acciones de responsabilidad ambiental no solo sean asumidas por el trabajador dentro de la empresa, sino que sean llevadas a su hogar y a su comunidad. Esto está claramente expreso en la siguiente imagen en la que aparecen los valores que operan en la empresa:

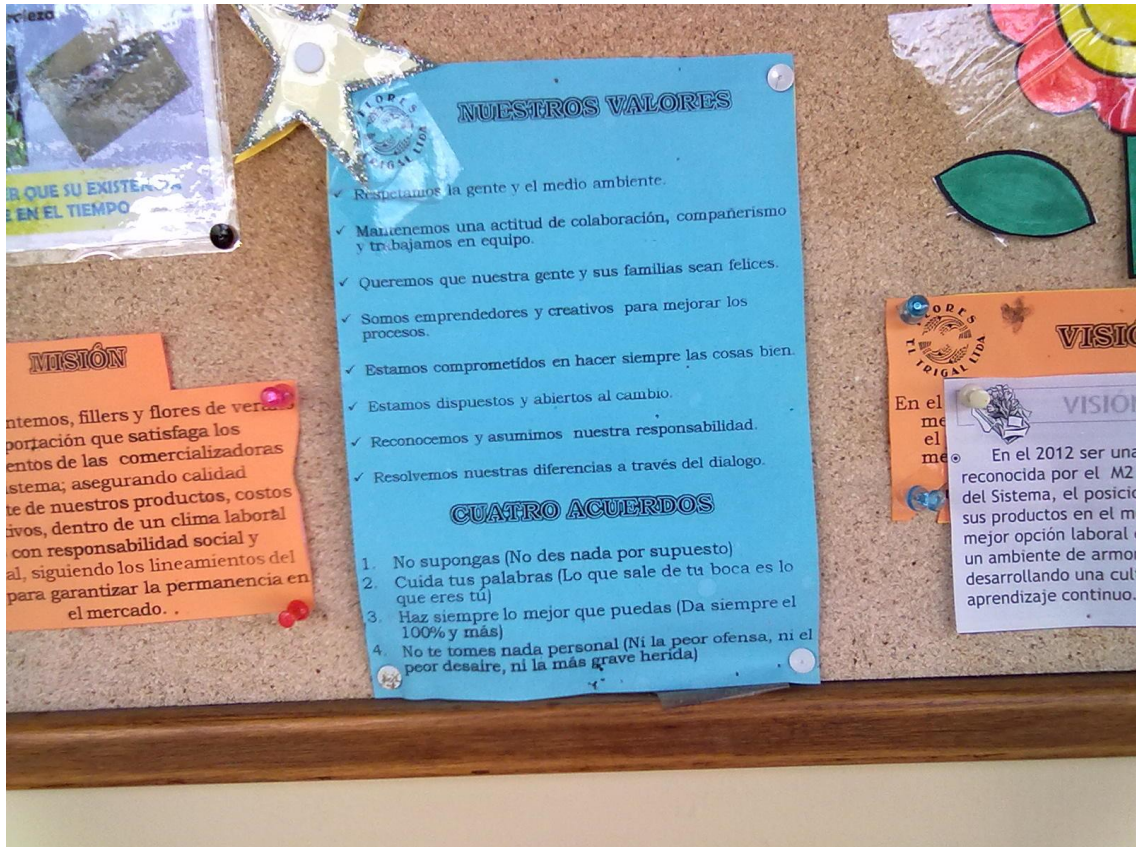


Figura 7. Cartelera Institucional Valores de la Organización

Fuente: Área Administrativa

Como se observa, el primer valor habla del respeto por la gente y el medio ambiente; de ahí la importancia de que el sujeto trabajador asuma este comportamiento no sólo en la empresa sino también en el hogar y en su comunidad. En estrecha relación con esto, se encontró en varias de las entrevistas, la importancia que se le atribuye a los temas ambientales:

Sobre el trabajador, tenemos mucha formación en manejo positivo de conflicto, mucha formación en autocuidado, manejo de separación en la fuente, cualquiera ya sabe qué es y qué hace, Una actividad muy bacana. Traiga lo que usted cree que es reciclaje de su casa, de su vereda y aquí se lo cambiamos por comida, ¿sí me entendió el mensaje? Eso mismo me tocó a mí. Yo soy el primero que jalona eso [...] Eso es parte de la intervención con ellos, el manejo de conflicto es importante, porque al aprenderlo aquí con nosotros y nosotros promoverlos en ellos, llevan a su casa y las llevan a su entorno, a su vereda y empieza a mejorar relaciones sanas (Entrevista ficha 001).

Como se observa en esta entrevista, en las líneas que aparecen subrayadas, está claramente marcada la intencionalidad de generar cambios de comportamientos a través de los programas de RSE en el trabajador y que esto repercuta directamente en el hogar o grupo familiar y que conduzca, a su vez, a cambios en las comunidades en la cuales conviven. Cabe anotar que esta es la mirada de la dirección de la empresa.

Lo anterior es asumido por los trabajadores con el interés de generar cambios en sus propios comportamientos mediante dichas acciones o programas, como aparece en la siguiente entrevista, ya citada anteriormente: “también nos cambian mercado por material reciclado que traemos de la casa, para que aprendamos sobre el reciclaje, lastimosamente estamos acabando con las zonas verdes por la contaminación y la construcción” (Entrevista ficha 003). Se corrobora cómo ese discurso institucional se convierte en un discurso personal y en una transformación del individuo por la protección del medio ambiente en temas que para ese sujeto trabajador no eran importantes antes de pertenecer a la empresa u organización:

Hasta el momento, tengo el entendimiento, tenemos una encuesta del clima laboral que se realiza cada año, para mirar cómo está cada persona, contenta dentro de la compañía, tenemos unos programas de capacitación que se realizan constantemente, unos programas de reentrenamiento, estamos certificados en varias Normas ISO, Flor Verde, que todo esto sea para el beneficio de nuestra gente y beneficio propio (Entrevista ficha 006).

Está claro cómo se asumen los comportamientos promovidos por la empresa como propios, tal como aparece en otra de las entrevistas: “Que la empresa se preocupa por la gente, no le debe faltar a la gente, debe haber armonía, seguridad industrial, también las certificaciones de Flor Verde y Rainforest garantizan que el trabajador se sienta cómodo” (Entrevista ficha 007). Se observa además cómo se entremezclan indistintamente términos como la protección del medio ambiente con el comportamiento ante la gente y, de esta manera, es asumida por el sujeto trabajador cuando afirma en una de las entrevistas lo siguiente: “ya hay mucho orden, mucho aseo, todo, primero se reciclaba en parte y ahora se recicla a la fuente, todo eso ya es dife-

rente, ya han progresado, ya se han visto muchos cambios buenos pa' mejorar" (Entrevista ficha 010). Es claro cómo esos programas de RSE van generando grandes cambios en el comportamiento del sujeto trabajador.

De igual forma, uno de los programas bandera de RSE, que es *Cultivar la paz en familia*, tiene como objetivo la transformación de ese sujeto trabajador y del ambiente familiar a través de la intervención directa sobre comportamientos que la empresa considera que pueden ser nocivos para el desempeño del trabajador en la organización y en la productividad de la misma. Es un programa que se adentra en lo más íntimo del entorno familiar del trabajador, lo que fue expresado de la siguiente manera:

En el programa de *Construir la paz en familia*, se realizan reuniones y evaluaciones, para conocer cómo está la casa, como se maneja uno en el hogar, o sea si cumple con las obligaciones de la casa, mejor dicho si paga los servicios, si lleva el mercado a la casa, si se preocupa por sus hijos, o si está bebiendo mucho y por eso descuida el hogar, por tal motivo se le hace un llamado de atención a uno y se le lleva a un psicólogo para hacer trabajo de familia. (Entrevista ficha 015).

Evidentemente, este programa de RSE pretende cambiar patrones de comportamiento aceptados por esas comunidades rurales, las cuales están marcadas por fuertes problemas familiares debido al alcoholismo y a la discriminación de género. De ahí el beneficio que estos programas traen al grupo familiar; sin embargo, ésta no deja de ser una intromisión de la empresa en esferas que no son de su injerencia, pero que finalmente repercuten en la productividad de esos individuos en la organización. Por tal motivo, es una manera sutil de generar cambios en el comportamiento de ese sujeto trabajador, no solo en la esfera de la empresa, donde puede ser controlado y dirigido por medio de la supervisión directa, sino también en el entorno del hogar, en el cual el sujeto se supone, está libre de la intervención de la empresa y donde la misma no tendría injerencia sobre sus patrones de comportamiento.

Dadas las características descritas, estos programas de RSE se convierten en una tecnología muy eficiente de poder con la cual se logra la transformación o moldeación del comportamiento de ese sujeto trabajador, ya sea por decisión propia o mediante la intervención de dichos programas. De ahí que finalmente “había que introducir la disciplina en tanto que fuente creadora de comportamientos reglamentados en la familia, la escuela y todas las instituciones sociales, como única forma de modelar una específica conducta tecnocrática y sumisa de los obreros en las fábricas y de los individuos en la sociedad” (Ceballos, 2000, p. 79).

4.4. La RSE: un dispositivo de poder orientado a la influencia del sujeto (dominación-emancipación)

A continuación, se analiza cómo los programas de RSE operan o funcionan como mecanismo de dominación y emancipación sobre el sujeto, con base en los planteamientos de Foucault:

Lo que hace que el poder se sostenga, que sea aceptado, es sencillamente que no pesa sólo como potencia que dice no, sino que cala de hecho, produce cosas, induce placer, forma saber, produce discursos; hay que considerarlo como una red productiva que pasa a través del cuerpo social en lugar de como una instancia negativa que tiene por función reprimir (2011, p. 148).

Si se entiende el poder en este sentido, y los programas de RSE como un dispositivo de poder, se puede decir que estos programas o acciones que acomete la empresa pueden a su vez generar dos estados antagónicos del sujeto trabajador como son: una situación de dominación en la cual el sujeto está sometido a la empresa a través de los programas de RSE (como los del crédito); pero, a su vez, puede generar emancipación de ese mismo sujeto trabajador a través de la educación y de la toma de consciencia de su situación que se alcanza mediante estas acciones, en las que se da cuenta de que él puede transformarse a sí mismo y a su entorno familiar y social.

La aceptación o no de estos programas refleja en el sujeto un estado de libertad porque, para Foucault, el poder sólo se ejerce y se da entre personas libres, o sea que no estén sometidas por obligación. Por eso, el sujeto trabajador puede aceptar o no dichos programas, participar o no participar en ellos.

En algunas de las entrevistas se identifican situaciones de no participación en los programas; sin embargo, el sujeto es consciente de que se pueden generar transformaciones no sólo dentro de la empresa, sino de él mismo al hacer parte de dichos programas de RSE. Esto se evidencia en una entrevista citada previamente:

–¿La gente cómo responde a esos programas de RSE?

–Se cerciora de que tiene esos beneficios.

–¿Cuál es la actitud respecto a esos beneficios? ¿Hay mayor compromiso con la organización, el proceso de trabajo o es el mismo, o son esos programas lo que lo motivan a él a sentirse más realizado.

– Yo creo que en cierta parte, todos los que hemos sido beneficiados –valga la redundancia– con esos beneficios, somos muchísimos, sino que hay personas también en la compañía que no se les da nada, no es que no sean menos comprometidos o más, ellos hacen su labor simplemente, sin pensar en los beneficios o sin decir: “no, es que ésta es muy buena empresa” –porque es muy buena empresa–, sino que no se han puesto a pensar en eso, o de pronto no han tenido necesidad de acceder a ninguno de ella, porque también hay personas que no han tenido necesidad de un jardín, o no han tenido necesidad de un kit escolar. (Entrevista ficha 008).

Como se identifica en algunos apartes de la entrevista, finalmente el sujeto tiene algún grado de autonomía e independencia para no hacer parte de los programas de RSE, aunque es consciente de los beneficios que estas acciones le generarían como trabajador. De esta manera, la existencia de esos programas hacen consciente al sujeto trabajador de que es un ser libre y que en él está la decisión de aceptar o no dichos beneficios. Esto se ratifica en otras de las entrevistas en las cuales se habla de los créditos; allí se decía: “Nosotros no tenemos responsabilidad de estarles insistiendo, el trabajador tiene libertad para poder meterse en deudas, nosotros lo hacemos con mucho gusto” (Ficha 009); aquí se observa cómo ese sujeto puede someterse o no a esos programas, o sea que es una decisión autónoma del sujeto.

Sin embargo, esos mismos programas, como el de crédito, también generan a su vez un mayor control y dominación sobre ese sujeto porque se le controla como si no fuera capaz de tomar una decisión racional y trascendental para el bienestar de él y de su familia. Un caso ejemplar es el tema de la capacidad de endeudamiento, la cual se le evalúa como si fuera una entidad financiera y se le controla al sujeto hasta dónde pueden endeudarse sin poner en riesgo la estabilidad económica familiar; esto implica que no es una discusión que se da al interior del hogar, sino que es la empresa quien asume “la decisión”, como se mostró anteriormente, cuando un funcionario de la empresa expresaba que se vigila hasta dónde puede endeudarse una persona antes de continuar haciéndole préstamos.

Es claro que estos programas tienen una fuerte incidencia sobre el sujeto, de una manera tal que él mismo se ve atado a ellos y con un mayor compromiso con la organización por los beneficios obtenidos; además, mucho de ellos han estado en empresas del mismo sector que no promueven este tipo de programas, motivo por el cual este sujeto trabajador se siente reconocido y se transforma mediante los programas que la empresa le ofrece. Ese cambio se da muchas veces en la manera cómo afronta las situaciones en su hogar o en su comunidad, porque muchas de esas acciones lo que pretenden es que el sujeto sea consciente de su responsabilidad ante su familia y la sociedad.

En esta misma vía se encontró en muchas de las entrevistas que esos cambios o transformaciones del sujeto son asumidos como cambios en su vida familiar o en su educación. Algunos de esos ejemplos (tomados de entrevistas que ya se habían citado, pero enfatizando en otra dimensión) se muestran en las siguientes apreciaciones de un trabajador:

Gracias a Dios, lo que no he hecho en otras empresas de flores lo he logrado aquí, gracias a los programas de préstamos, y sobre todo la empresa es muy cumplida con los pagos y correcta en todo, lo que no sucede en muchas empresas del Oriente, porque yo llevo trabajando en flores unos 12 años (Entrevista Ficha 011).

En esa misma entrevista, apareció lo siguiente:

También tenemos “Conozca la empresa”, el cual consiste en que nuestros familiares vienen y conocen lo que hacemos, esto es muy importante para que mis hijos sepan qué tan duro trabaja su mamá, sobre todo para una, que es sola.

Surge entonces, en estos apartados, no solo el tema del sujeto trabajador, sino de las implicaciones sociales que pueden derivarse de la implementación de este tipo de programas y cómo la gente se siente y es reconocida, generando transformaciones que se pueden ver en el ámbito de lo social.

4.4.1 Implicaciones sociales de la RSE

Uno de los principales objetivos de las acciones de RSE va más allá de las fronteras de la empresa; por ejemplo, un fin claro es llevar la “cultura” de la empresa a las comunidades, esto se plasma en uno de los objetivos y las acciones específicas del plan estratégico de RSE de la empresa:

Auspiciar programas con las escuelas vecinas para fomentar el conocimiento sobre la industria de las flores y cuya acción específica es:

1. Documentar las experiencias de trabajo con las escuelas y medir su impacto a nivel de la comunidad.
2. Precisar con las escuelas las necesidades más relevantes que deben ser objetivos del proyecto a desarrollar
3. Presentar proyectos a proveedores para que estos auspicien estas iniciativas, apoyadas en las experiencias desarrolladas en la finca. (Tomado del Plan estratégico de RSE.

Según lo expresado en este plan, lo que se pretende es intervenir las escuelas con el fin de garantizar que la formación que allí se imparte a los muchachos o los niños favorezca el desarrollo de habilidades y conocimientos que, en algún momento, le puedan servir a la empresa para tener mano de obra capacitada que conozca el sector y que además desee trabajar en él, sobre todo en la actual situación de la mano de obra rural, que es cada vez es más escasa.

Este tipo de trabajo es reconocido entre los programas importantes de RSE con que cuenta la empresa que, a su vez, va a generar cambios en el entorno. Esto se ve en siguiente apartado de una de las entrevistas:

Digamos, en la parte de comunidad tenemos los encuentros con una vereda que se llama El Cerro, que es básicamente social y ambiental; allá vamos, capacitamos, cada mes estamos reunidos con la comunidad, hacemos cumplir esa periodicidad, tenemos un programa ambiental, que va con la cooperativa que se llama La Alborada, hicimos recolección de residuos, intercambio de residuos por mercados, o sea toda la parte de gestión ambiental. En la parte de educación, tenemos adoptadas dos escuelas, dos o tres escuelas, está San Luis, nosotros la adoptamos precisamente porque nadie la cogía, a ellos les damos los Kits escolares anual a todos los niños. [...] Todo el mundo dice que eso pertenece a Rionegro. Está El Cerro, que también les damos los kits escolares y tenemos un pasante que hace toda la parte de informática en esa escuela, nosotros donamos los computadores, la sala de internet y él hace los mantenimientos. (Ficha 009).

Los programas de RSE tienen esa intencionalidad cuando son abordados como relaciones de poder o, como Gond lo plantea, desde un enfoque sociológico. En esta mirada, la empresa hace parte de una arena política en la cual se dan luchas de poder y conflictos en la relación empresa /estado. En este sentido, la RSE es vista como una relación de poder, ya que se enfrentan los intereses de actores sociales y se evalúa cómo pueden influir en la empresa para que tome medidas y dé solución a las reivindicaciones de diferente índole que presentan los actores sociales. En este sentido, Gond (2012) postula tres preguntas en torno a las cuales se debe investigar desde un enfoque sociopolítico:

¿Cómo influye la empresa en la sociedad a través de sus políticas de RSE?

¿Cuáles son los límites del poder de las empresas sobre las decisiones de la sociedad?

¿Cuál es la legitimidad de las empresas para ejercer su ciudadanía política? (p. 39)

Aunque ésta no es la intencionalidad de este trabajo, sí se encontraron algunas acciones o programas de RSE que están enmarcados en la primera de la preguntas que se hace Gond en su texto: en ese sentido, cuando se pretende, en el *Plan Estra-*

tégico de RSE, desarrollar un proyecto turístico alrededor de la industria floricultora del Oriente Antioqueño, se nota una marcada intencionalidad de influir en las decisiones de la sociedad a través de las políticas de RSE, con el fin de convertir los intereses empresariales en intereses sociales.

Igualmente, la empresa tiene un programa de visitas de los candidatos políticos a las alcaldías y concejos, a los cuales se les permite exponer sus propuestas de gobierno. Cuando se le pregunte al entrevistado cuál era el objetivo de permitir la exposición de los candidatos, dice:

Nosotros lo que pretendemos es que la gente no vote su voto, sin embargo no direccionamos por quién votar, pero sí que sean conscientes de la importancia de participar en la votaciones y además que tomen una decisión con criterios racionales al momento de elegir (Entrevista 001).

Por consiguiente, lo que se pretende es crear la cultura de la participación ciudadana y generar conciencia democrática, con el fin de buscar salidas negociadas y pacíficas a los conflictos, sobre todo porque el Oriente Antioqueño ha sido una zona donde el conflicto armado ha hecho presencia. Por eso, en estas empresas aparecen personas desplazadas por la violencia buscando una oportunidad de empleo.

Este hallazgo de cómo la empresas comienza a influenciar su entorno social y cómo transforma la sociedad mediante sus programas de RSE es un aspecto que deberá ser abordado en otra investigación, porque es claro que los programas de RSE deben ser analizados no solo como relaciones de poder dentro de la organización (como se hizo en este trabajo), sino también tomando en cuenta las relaciones de poder con la sociedad, los impactos de esos programas y cómo operan en esas relaciones de poder con la sociedad.

4.4.2 Aspectos transformativos de la RSE desde Flores El Trigal

Un hallazgo importante de este trabajo fue el reconocimiento de que hay procesos de transformación que se han dado gracias a los programas de RSE, sobre todo el cambio en la cultura de las personas del sector y en la búsqueda de la paz en la región a través del programa de *Cultivar la paz*, en el cual se pretendía primero transformar la familia por la importancia que el grupo familiar todavía representa para el trabajador del campo. Además de comenzar la transformación social y de la solución de conflictos por vía del diálogo, uno de los principales logros de los programas de RSE es que el sujeto trabajador entienda y comprenda que es preferible solucionar los conflictos de manera pacífica, en lugar de pasar a las vías de hecho. Un ejemplo de esto surgió en una de las entrevistas ya referenciadas, así:

Ahora empecemos a hacer la práctica, la paz no solo en la pareja, de la familia, sino en la paz que se vive en el campo, empecemos a ver qué tiene esta gente en materia social, cómo están frente temas servicios públicos, que tienen particularmente un mal manejo de las aguas, del medio ambiente y no se cuidaban en su cultivos piratas (Entrevista 001).

En este mismo sentido, se encontró lo siguiente en otra de las entrevistas:

Yo diría que ambas, porque hay mucha gente que trabaja acá que fumigaba, por ejemplo en la casa con pantaloneta y llegaba a abrazar a sus hijos sin bañarse y sin nada, hoy en día hay una cultura de esa gente, donde ellos le cuentan a uno que llegan a su casa, ya llegan limpios, llegan aseados, entonces yo digo que ambas porque esa responsabilidad, mucha parte de esa responsabilidad social, es ley, pero mucha gente lo toma como ley, como norma y como ayuda a su familia, a su casa y a su vida personal, entonces nos estamos beneficiando de ambas. (Entrevista ficha 013)

Como se puede observar en ambas entrevistas, los programas de RSE han generado transformaciones que no sólo inciden en el sujeto trabajador sino también en el entorno familiar; de ahí que estas acciones han incidido de alguna manera en la industria floricultora, porque en etapas de crisis esta empresa ha mantenido los programas de RSE y algunos los ha fortalecido. Los entrevistados remarcan la importancia de lo bueno de la empresa en comparación con otras, sobre todo en temas

laborales de carácter obligatorio, pero también en los programas de RSE que tiene la empresa. Esto es ratificado por muchos de los sujetos entrevistados. Por ejemplo:

–Mejor dicho, contame, por qué fue que viniste a trabajar aquí.

–Esa respuesta ni está muy clara, porque donde estaba, no estaban pagando seguro, entonces me tocó retirarme, porque mi esposa necesitaba atención cada mes, cada dos meses, tenía hospitalizaciones cada dos, tres meses y entonces, eso a mí me causó bastantes problemas. En resumidas cuentas por eso, porque no estaban pagando seguro, me tocó retirarme de allá. (Entrevista dicha 002).

Este es uno de los casos del incumplimiento de algunas empresas del sector en temas legales; sin embargo hay otros testimonios relacionados con los programas de RSE, como se menciona a continuación:

Durante los picos de producción que nos toca trabajar horas extras se nos da refrigerio y se nos garantiza el transporte independiente de la hora que salgamos, cosa que no sucede en otras empresas en las cuales solamente le dicen a uno que tiene que traer coca,³¹ para mañana porque hay que trabajar horas extras. (Entrevista ficha 016).

Las comparaciones surgen en todos los ámbitos que tiene la empresa, porque la mayoría de los trabajadores de este sector han trabajado en varias empresas y se muestra claramente cómo los programas de RSE generan un mayor compromiso del trabajador al reconocer lo que estos le ofrecen, cosa que no sucede en otras empresas, marcando así un cambio en la manera de asumir la RSE.

Otra estrategia que ha generado grandes transformaciones han sido los diferentes programas de educación, por ejemplo el programa de Guardería para los hijos de los empleados, que creó una mayor dependencia de la familia con la empresa debido a que ya no es solamente el trabajador el que se encuentra en la empresa durante la jornada laboral, sino también los niños; esto generó un mayor reconocimiento de los

³¹ Coca: Hace referencia a los alimentos que se traen de la casa, ya sea para el almuerzo o para otras horas de consumo de comida

trabajadores de este programa como uno de los mejores, pues les brinda una mayor confianza el dejar sus hijos en manos de la empresa:

En el jardín infantil, es de mucha alegría para uno, saber dónde se educan los hijos, en el jardín en la tarde poderme ir con ella, entonces compartimos mucho, mucho tiempo, porque lo que decía ahorita, no es la dificultad, sino cómo lo vea uno, entonces uno la acompaña a ella, hace ejercicios, hacen capacitaciones, entonces la familia se mantiene con uno integrada. [...] Antes pasa al contrario, en mi área los 50-60 personas, antes viven es extrañados, porque tienen experiencias de otras empresas donde no hacen deporte, donde no les inscriben en un programa de escritura, pues como pasa acá, donde no se preocupan mucho por la persona, sino por trabajar y ya, entonces viven antes muy contentos. (Entrevista ficha 0013).

Aquí se observa en el entrevistado un mayor compromiso por tener a su hija en la guardería, produciendo en él una mayor dependencia con la empresa; además se refiere a otro programa importante donde se les enseña a leer y escribir a los adultos, lo cual ya se había visto anteriormente cuando se citó el video del programa *ComprometeRSE*, en el cual se muestra a varios trabajadores adultos repitiendo la lección después de haber aprobado el curso de lectura y escritura. Ellos reconocen la importancia de esta actividad, pues aunque la sociedad no les dio la oportunidad de formarse, reconocen el esfuerzo de la empresa en ese sentido. Esto a su vez le permite a la empresa tener gente que pueda entender las planillas de control y mejorar muchas de las tareas, porque el trabajador es capaz de leer las órdenes y entender los registros, de ahí que el sujeto se sienta más comprometido y sea más eficiente. En otras palabras, está más sometido a las normas y programas de la empresa porque esta educación genera un salto “abismal” en la autoestima del sujeto trabajador, pero a su vez un aumento en la productividad de la empresa.

Existen también otros programas no tan formalmente establecidos pero que generan grandes transformaciones en el sujeto trabajador, como se observó en la época de cembrina, en la cual se traen juguetes a la empresa, los cuales son descontados por nómina a los trabajadores. Esto le garantiza a la empresa que el trabajador no se distraiga mucho durante esta temporada buscando los regalos para sus hijos, debido

a que lo encuentran allí, y de esta manera se mantiene la productividad en esta época, la cual es crítica porque se está preparando la cosecha para la celebración de San Valentín³². Esto se puede observar en la siguiente imagen:



Figura 8. Día de ventas de regalos navideños
Fuente: Foto tomada en la zona de cafeterías

La fotografía muestra claramente cómo, de alguna manera, se condiciona al trabajador a comprar los juguetes que son llevados a la empresa; además se le otorga crédito para que sea pagado por descuento de nómina, lo cual conduce a que la libertad de elección se vea en cierto modo restringida. Sin embargo, se trata de decisiones “autónomas” del sujeto, aunque la autonomía está restringida por la capacidad económica del trabajador, pues algunos se ven sometidos a esa única oportunidad que les brinda la empresa para acceder a los regalos de sus hijos.

4.4.3 Efectos subjetivos de la implementación de la RSE en Flores El Trigo

Los programas y acciones de RSE juegan un papel fundamental en la posibilidad de que el sujeto muestre o exprese su subjetividad y su poder al tomar la decisión de

³² San Valentín Day: Celebración en los Estados Unidos, en la cual se regalan flores y chocolates como expresión de amor y amistad; por tal motivo es uno de los periodos más importantes para la actividad floricultora en Colombia.

participar o no en dichos programas. Esto surgió en varias de las entrevistas de algunos de los trabajadores cuando se les preguntó acerca de los programas deportivos en los que participan, los cuales se realizan diariamente a la hora del desayuno. Aunque la mayoría está de acuerdo con la importancia de estos programas, hubo algunas voces que claramente expresaron que, para ellos, era más importante poder reposar: “también hay juegos recreativos, pero éstos se realizan a la hora del desayuno o sea de 10 a 10:45, pero en ellos participan los que les gusta, yo prefiero descansar, porque el trabajo es arduo” (Entrevista ficha 003). En ese mismo sentido, otro de los entrevistados dijo: “Se apoya el deporte, pero esta actividad se realiza a la hora del desayuno. /¿Y usted asiste? / No, a mí no me gusta y por eso prefiero descansar en ese momento, porque la jornada es ardua” (Entrevista ficha 004). Igualmente en la entrevista (005) surgió lo siguiente:

La jornada laboral es demasiado extensa y en vez de hacer deporte en el desayuno yo preferiría estar más tiempo con mis hijas, aunque las mujeres somos verracas para trabajar preferiría tener más tiempo para compartir en familia, pues llego a casa a hacer trabajo de hogar y no tengo tiempo para divertirme con mis hijas.

En cada una de esas entrevistas, el sujeto trabajador mostró que compartía la importancia del programa y era consciente de que la decisión de participar era autónoma; no era una obligación. Así, ellos se sentían sujetos libres en capacidad de discernir si aceptaban esos programas o no, sintiéndose un sujeto transformado al reconocer esa capacidad.

Esto se relaciona con lo dicho por Foucault (1990) acerca de que el sujeto se resiste al poder, sobre todo si se asumen los programas de RSE como relaciones de poder con el sujeto trabajador. En una de las entrevistas que ya se habían examinado se expresa, de alguna manera, esa forma de resistencia que plantea Foucault:

La gente no valora lo que se les da, esto nos pasó con el algo que se les da cuando van a trabajar horas extras, el cual consistía en un yogurt y fruta, esto era para que recuperaran energía rápidamente, y fue determinado por una nutricionista, sin embargo alguna gente se quejó que era muy poquito, siendo que en

muchas empresas en el oriente muy reconocidas solo se les dice que traigan coca que hay que trabajar horas extras (Entrevista ficha 007).

Esa sensación de no valorar lo que se les da no es más que una manera de expresar esa subjetividad mediante el rechazo a esas acciones de RSE, por hacer sentir que como sujetos desean ser escuchados a la hora de decidir qué quieren o desean, porque no se están negando a trabajar las horas extras, sino a lo que se les da como refrigerio durante el periodo adicional que deben estar en la empresa.

El sujeto se siente reconocido cuando se le consulta para tomar la decisión de quedarse o no trabajando horas extras. Aunque pareciera obvio que el trabajador lo va a hacer solo por dinero, no es así: el sujeto trabajador quiere ser reconocido en su subjetividad en su relación con el jefe, como aparece claramente a continuación:

Lo primero que tenemos que tener en cuenta es que el trabajador aquí en esta compañía, no tiene obligación a pesar de que trabajar con seres vivos no es ninguna obligación, la gente, cuando nosotros vamos a programar, la gente, no decimos a la brava. No, yo misma voy donde cada uno. Necesito una colaboración que necesitamos, la gente no se siente presionada, bueno, hoy nos quedamos, nos puede colaborar, obviamente antes se hacen una reuniones de primeros ensayos, vamos a tener implementos varios, a tratar de no trabajar extras, porque lo ideal es no trabajar horas extras, porque obviamente la persona no rinde trabajando horas extras y se cansa y eso es un cansancio para ellos y no comparte tanto con la familia. Entonces vamos a tratar de que no, pero por si algún motivo, nos vamos preparando, que hagamos todos las vueltecitas que tengamos que hacer con mucho anticipo y si algunos no puede quedarse, no hay ningún inconveniente, no se puede quedar dos o tres días a la semana, entonces vamos a tomar.... Para nada aquí no son obligaciones (Entrevista ficha 008).

Lo anterior muestra claramente la importancia de ver al trabajador, al sujeto, en su subjetividad y no en la cosificación cuando no se le consulta sino que simplemente se le ordena. Esa subjetividad es fundamental para su transformación en las diferentes relaciones de poder que se dan en los programas de RSE. En la siguiente entrevista surge el tema de lo más humano:

–Esta empresa es más humana.

–¿Por qué más humana?

–Debido a que se trabaja más animado, además hay una mayor tranquilidad personal. Debido principalmente al trato que dan los superiores; porque en esta empresa no se diferencia quién es más que otro, porque aquí todos son tratados como iguales. Lo que no sucede en otras empresas del Oriente en los cuales no se les puede dirigir la palabra a los jefes, porque somos un cero a la izquierda.
(Entrevista ficha 014)

Hay algo claro en el fragmento de la entrevista anterior y es el reconocimiento del mismo sujeto trabajador de su subjetividad y cómo ese trato de iguales lo saca de la cosificación del individuo y lo convierte en un sujeto libre y con un poder que permite su propia transformación. Es claro que el reconocimiento del sujeto trabajador y de su importancia para la empresa, lo hace recuperar esa subjetividad a través de los diferentes programas de RSE.

CONCLUSIONES

Lo primero que se analizó en esta investigación fue el discurso institucional de la organización Flores El Trigal, con base en lo cual se identificó que el enfoque que con mayor frecuencia subyace a las estrategias de sus programas y las acciones de RSE es el funcionalista, también considerado enfoque instrumental. En este, se da prioridad a las repercusiones económicas que generan dichos programas sobre los beneficios sociales.

Uno de los aportes fundamentales de este trabajo fue, sin embargo, el reconocimiento de la existencia de una combinación de enfoques de RSE (constructivista, culturalista, de relaciones de poder). Pese a que es común suponer que son mutuamente excluyentes, pues sus definiciones hacen difícil pensar la coexistencia de los mismos, el trabajo de campo permitió develar que en una misma organización se puede operar desde diferentes enfoques y, a su vez, pueden identificarse diferentes prácticas discursivas, por lo cual se puede presentar una serie de relaciones entre esos discursos, ya sea de oposición o de complementariedad como se observó en esta investigación.

Uno de los principales retos fue develar el discurso implícito de la RSE como una relación de poder; para lograrlo, se hizo un recorrido por los programas y las prácticas de RSE de la empresa, que muestran claramente de qué manera son utilizados como una tecnología de poder que pretende controlar y dominar –en cierto grado– al sujeto trabajador con un propósito objetivizante. De esta manera, la empresa puede, a través de estos programas, intentar cambiar conductas y comportamientos que afectan el desempeño de los empleados en la misma pero, a la larga, los efectos de estas acciones van más allá del entorno laboral, pues se adelantan procesos que inciden también en el ámbito familiar y la cotidianidad del empleado.

En relación con lo anterior, se identificó que varios programas con los que cuenta la empresa Flores El Trigal operan como un poder disciplinar que le permite lograr el

objetivo de controlar, vigilar y dominar a los trabajadores. Uno de estos programas o dispositivos son los de educación para adultos, en los cuales se observa la intencionalidad de controlar y moldear al sujeto, debido a que muchos de los trabajadores vienen del campo y tienen un nivel bajo de escolaridad. La educación, según Foucault (2009), es una de las principales instituciones disciplinares y tiene el fin de garantizar la hegemonía del poder en la sociedad moderna. En sintonía con esto, los programas de educación de Flores El Trigo, se valen de textos que pretenden promover ciertos comportamientos específicos en relación con los conflictos sociales y familiares.

También se revisó el programa de guardería, el cual pretende controlar al sujeto trabajador mediante la formación y el cuidado de sus hijos desde los 4 meses hasta los 5 años, con el fin de que el trabajador dedique su atención y concentración a la empresa. Para cumplir dicho propósito, la guardería tiene el mismo horario de servicio que la jornada laboral, de tal forma que los hijos permanecen bajo el cuidado de la empresa mientras el empleado realiza sus tareas, garantizando así que esté completamente dedicado a ellas. Esto repercute en la productividad en su área de trabajo y, de manera concomitante, permite un control y vigilancia de su ambiente familiar.

La segunda tecnología del poder que se identificó en otro de los programas (*Dialogando con mi gente*) fue la del poder pastoral, ya que el sujeto trabajador es controlado mediante la verbalización de sus problemas a los representantes de la gerencia, lo cual previene lo que la empresa considera el riesgo de la sindicalización, pues en el momento en que se expresan los problemas a la gerencia, se le está otorgando a ésta un mayor control sobre sus conductas y comportamientos.

En este mismo sentido de un poder que domina al sujeto, se halló que la empresa controla con mayor eficiencia la conducta de los trabajadores a través de los programas de crédito, pues ésta es una de las maneras más eficientes que tiene el modelo capitalista para mantener vinculada a las personas con el sistema financiero. A través de préstamos, la empresa gana protagonismo en la vida del trabajador, pues

controla su capacidad de endeudamiento y determina de alguna manera el gasto familiar, todo mediante operaciones que son presentadas como una forma de brindar bienestar y seguridad. Por esto, se trata de uno de los programas de RSE más reconocidos por los trabajadores, pues se sienten satisfechos con la facilidad con que pueden acceder a estos recursos y pagarlos de acuerdo con sus posibilidades. Sobre el apoyo económico a través de becas, estas están determinadas por la buena conducta y comportamiento del trabajador, pues se evalúa su desempeño; pero además se tiene en cuenta otros parámetros relacionados con su actitud ante el jefe inmediato y su colaboración con actividades adicionales, sobre todo cuando se está en picos de cosecha.

Estos programas de RSE han permitido, en diversos grados, la dominación del sujeto y su objetivación; sin embargo, también es cierto que estos discursos pueden llegar a convertirse en una tecnología del yo que, según Foucault (1990), le permite al individuo transformarse a sí mismo o con la ayuda de otro para lograr un mayor grado de subjetividad al alcanzar la felicidad y la sabiduría. Uno de los programas en el cual opera esta tecnología del yo es *Dialogando con mi gente*, pues allí el trabajador tiene la posibilidad de ubicarse en una posición de "igualdad" con la gerencia. Allí, al verbalizar su situación, puede llegar a hacerse consciente de sus situaciones y su realidad en la empresa, lo cual podría llevar a una autotransformación en sus conductas respecto a la empresa al sentirse escuchado; o sea que deja de ser objeto para convertirse en sujeto. Además, en esa relación elabora una realidad nueva de la empresa y de sus relaciones no solo con la administración sino con sus compañeros de trabajo.

Esto es fundamental para mostrar la otra cara de la de RSE como relación de poder, cuando permite la emancipación del sujeto trabajador, el cual puede llegar a transformarse a sí mismo mediante la participación en dichos programas, siempre y cuando se haga consciente su propia subjetividad. En ese caso, ya no sería solamente un sujeto cosificado por las relaciones de poder en la organización y por sus lógicas productivas, sino que emerge su subjetividad en esa relación y participación en los

programas de RSE, lo cual se transforma gracias al conocimiento adquirido sobre su propio lugar y relevancia, al ser reconocido por dichas acciones y prácticas de RSE.

La afirmación anterior se ratificó en campo cuando se analizaron programas como el de *Conozca la empresa*, en el cual se hace partícipe a la familia de la realidad laboral de trabajador y de su papel en la organización, pues hace que el sujeto se sienta reconocido en su subjetividad al percibirse valorado por la organización y su familia. Igualmente, en los programas de salud, cuando se le reconoce como ser humano y no como una simple máquina (cosa) que produce.

Cuando se plantea el papel emancipador de la RSE como relación de poder, éste se refleja claramente en la decisión del sujeto de participar o no en los diferentes programas, según la valoración que realicen acerca de los beneficios o aprendizajes que allí puedan recibir. La posibilidad de elegir es una forma en la que el trabajador expresa su posición particular y pone en juego su subjetividad.

Finalmente, aunque en esta investigación se alcanzaron a esbozar algunas de las implicaciones sociales de los programas de RSE como relaciones de poder, es necesario profundizar más en este concepto sobre todo bajo la mirada de cuáles son las implicaciones del papel de la ciudadanía de la empresa en la sociedad, cómo se legitima a través de los programas de RSE, cuál es alcance de éstos y su injerencia en la sociedad a través de las relaciones de poder con el otro. El otro, en este caso, sería el entorno amplio (comunidades, gobiernos regionales, otras empresas). Además, queda por identificar cuál es el papel que juegan las acciones y programas de RSE basados en dos conceptos fundamentales de Foucault: el gobierno de sí, como principio ético de la relación con el otro y la *parrhesía*, como fundamento de la relaciones de poder, la cual se fundamenta en decir la verdad sin importar las implicaciones de esto. Estos interrogantes solo podrán ser resueltos mediante el desarrollo de una nueva investigación que profundice en estas preguntas.

Índice de tablas

Tabla 1: Autores y Conceptos de Poder (pp. 31-33)

Tabla 2: Diferentes enfoques de la responsabilidad social empresarial (pp. 35-37)

Tabla 3: Niveles de Responsabilidad Social Empresarial (p. 46).

Tabla 4: Evolución del concepto de responsabilidad social corporativo (p. 74).

Índice de figuras

Figura 1: Escala de RSE de Carroll (p. 47).

Figura 2: Fórmula de Carroll (p. 47).

Figura 3: Etapas de la responsabilidad social de la empresa (p. 48).

Figura 4: Vista pluralista de la relación empresa/ sociedad (p. 75).

Figura 5: Resultados de la evaluación de la percepción Grupos de Interés –RSE (p. 108).

Figura 6: Programa de Convivencia (p. 136).

Figura 7: Cartelera Institucional Valores de la Organización (p. 139).

Figura 8: Día de ventas de regalos navideños (p. 152).

BIBLIOGRAFÍA

Bishop, M y Green, M. (2009). *Filantropocapitalismo: Cómo los ricos pueden cambiar el mundo*. Barcelona: Urano.

Cancino del Castillo, C. y Morales, M. (2008). *Responsabilidad Social Empresarial: Serie documentos docentes*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Castro, E. (2004). *El vocabulario de Michel Foucault. Un recorrido alfabético por sus temas, conceptos y autores*. Buenos Aires: Prometeo.

Castro-Gómez, S. (2010). *Historia de la gubernamentalidad. Razón de estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá: Siglo del Hombre.

Ceballos, H. (2000). *Foucault y el poder*. México D.F: Coyoacán.

Cortina, A. (1994). *Ética de la empresa*. Madrid: Trotta.

De la Rosa, A. (2006). El Estudio del poder en las organizaciones. Reflexiones. *Economía y Políticas Públicas* 10, 59-76.

_____. (2008). Organización y poder: un marco analítico para su estudio. *Análisis Organizacional* 1(1),1-27.

Fernández, C. (2007). *Vigilar y organizar*. Madrid: Siglo XXI.

Foucault, M. (2011). *Hermenéutica del sujeto*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.

_____. (2011a). *Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. Madrid: Alianza.

_____. (2010). *La arqueología del saber*. México: Siglo XXI.

_____. (2009). *Vigilar y Castigar*. México: Siglo XXI.

_____. (1990). *Tecnologías del yo*. Barcelona: Paidós Ibérica.

_____. (1976). *Las redes del poder*. Recuperado de: <http://www.lite.fae.unicamp.br/papet/2002/fe190d/texto05.htm>, el 12 de enero de 2014.

Galindo, L. (1997). *Técnicas de Investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Addison Wesley Longman.

Gond, J.P. (2012). *Cuatro enfoques de RSE*. En: Raufflet et al. *Responsabilidad Social empresarial*. México: Pearson.

Guber, R. (2001). *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Cali: Norma.

Habermas, J. (2008). *El discurso filosófico de la modernidad*. Madrid: Katz.

Henao, C.M. (2008): *Coordinación grupal y relaciones de poder*. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.

Jáuregui, R. (2009). Reputación corporativa, RSC, Sostenibilidad, acción social... ¿De qué hablamos? *Telos, Cuaderno de Comunicación e Innovación* 79, 66-74.

Kliksberg, B. (2009). Responsabilidad social corporativa: una agenda para América Latina. *Telos, Cuaderno de Comunicación e Innovación* 79, 94-99.

Lipovetsky, G. (1994). *El crepúsculo del deber*. Barcelona: Anagrama.

Lozano, J. (1999). *Ética y empresa*. Madrid: Trotta.

Ocampo, S. (2009). Agroindustria y conflicto armado en Colombia. *Colombia internacional* 70, 160-190.

Packer, M. (2013). *La ciencia de la investigación cualitativa*. Bogotá: Ediciones Uniandes

Pasquero, J. (2005). *The social responsibility of the firm as a subject of management studies: An historical overview*. Quebec: Sainte-Foy, 81-111p.

Perdiguero, T. (2003). *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*. Barcelona: Anagrama.

Portales, L., y García de la Torre, C. (2012). *Evolución de la responsabilidad social empresarial: nacimiento, definición y difusión*. En: Raufflet et al. *Responsabilidad social empresarial*. México: Pearson.

Prieto-Carrón, M. (2006). Corporate Social Responsibility in Latin America. Chiquita, women banana workers and structural inequalities. *Journal of Corporate Citizenship* 21, 1-10.

Ramírez, C.A. (2012). *Ensayitos. La vida como un juego existencial*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.

Ramiro, P. (2009). *Las multinacionales y la responsabilidad social corporativa: de la ética a la rentabilidad*. En: Hernández, J. y Ramiro, P. *El negocio de la responsabilidad*. Barcelona: Icaria.

Rosas Vega, G. (2003). La situación de los sectores agropecuarios y rurales. *Cuaderno de Desarrollo Rural* 50, 10-17.

Ruiz, J.C. (2004). *Nuevas fronteras del poder en las organizaciones*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Sandoval, C. (1996). *Investigación cualitativa*. Bogotá: ICFES.

Schvarstein, L. (2006). *La inteligencia social de las organizaciones. Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio de la responsabilidad social*. Buenos Aires: Paidós.

Sepúlveda, O. (2011). *La realidad bajo los invernaderos: informe de la floricultura colombiana*. Bogotá: Corporación Cactus.

Valero, E. y Reyes, K. (2006). El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor. *Innovar* 16 (27), 73-90.

Wood, D. (1991). Corporate social performance revisited. *The Academy of Management Review* 16 (4), 691-718.

Yepes, G. et al (2007). *Responsabilidad social empresarial. Fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.