

RETOS DE LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS EN EL
POSTCONFLICTO COLOMBIANO

Nathalia Buitrago Martínez⁶¹
Alejandro Bustamante Ocampo⁶²
Santiago Castañeda Betancur⁶³
Santiago Ramírez Bonilla⁶⁴

⁶¹ Estudiante de Administración de Empresas, Segundo semestre, Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Manizales. Semillero Posconflicto. Correo: nabuitragoma@unal.edu.co

⁶² Estudiante de Administración de Empresas, Segundo semestre, Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Manizales. Semillero Posconflicto. Correo: abustamanteo@unal.edu.co

⁶³ Estudiante de Administración de Empresas, Segundo semestre, Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Manizales. Semillero Posconflicto. Correo: scastanedab@unal.edu.co

⁶⁴ Estudiante de Administración de Empresas, Segundo semestre, Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Manizales. Semillero Posconflicto. Correo: saramirezbo@unal.edu.co

Resumen.

El documento presenta los principales retos a los que se enfrentan las organizaciones del sector privado en un eventual escenario de postconflicto en Colombia. Siguiendo el planeamiento del profesor e investigador de la Universidad de los Andes Gonzalo Vargas (2014: 29) se desarrollan tres de las cuatro responsabilidades éticas y discrecionales que se relacionan directamente con temas como derechos humanos, el no alimentar economías ilegales y de guerra, y, el evitar prácticas que debiliten al Estado. El documento se desarrolla en tres partes centrales, el primer lugar, se revisan algunas definiciones sobre violencia y sus tipos. En segundo lugar, se aclara en qué consiste el sector privado y sus características más representativas, para luego en un tercer momento presentar los retos que enfrentan las organizaciones empresariales. Finalmente se plantean algunas conclusiones.

Palabras Clave.

Posconflicto, Sector privado, Violencia, Retos, Responsabilidad.

Abstract.

This document introduces the principal challenges that private sector organizations face in an eventual post-conflict stage in Colombia. Following the teacher and investigator's approach from La Universidad de los Andes, Gonzalo Vargas (2014, 29th) from this develop three of the four ethical and discretionary responsibilities that they relate directly with issues such as the human rights, don't feed illegal economies and from war, and avoid practices that weaken the state. The document pose three central parts, first, they review some definitions about violence and kinds of it. Secondly clear up what does the private sector consist and their most representative features, after that in the third time expose challenges face by the business organizations and finally they propose some conclusions.

Keywords.

Post-conflict, private sector, violence, challenges, responsibility

Algunas definiciones sobre violencia y tipos de violencia y el sector privado.

Definir el concepto de violencia plantea dificultades debidas a sus características y diferentes tipos como son: "violencia explícita o implícita, física o psicológica, activa o limitativa, violencia en el sexo o en las compulsiones legales; política, social, ideológica; armada o civil, de intención y de acción, institucionalizada o coyuntural, «tranquila» (sic) o agresiva, etc." (Aróstegui, 1994, p.22).

Se considera, en términos generales que la violencia es:

Una acción ejercida por una o varias personas en donde se somete de manera intencional al maltrato, presión, sufrimiento, manipulación u otra acción que atenta contra la integridad física, psicológica y moral de cualquier persona o grupos de personas (García, 2009, pág.12).

El siguiente cuadro resume los diferentes tipos de violencia, su motivación, las personas que son víctimas y victimarios.

Motivación	Tipo de violencia	Victimarios	Víctimas
Interpersonal o social; denominación, venganza, control, desacuerdos, intimidación desconocida	Doméstica o intrafamiliar, física, sexual, verbal, privación psicológica, descuido	Compañeros, padres, parientes, amigos, conocidos	Compañeras, hijos, ancianos, parientes
Económica, crímenes con poca o ninguna estructura	Peleas, heridas, homicidios. Homicidios, violaciones, robos	Bandas, conocidos, desconocidos. Delincuentes comunes, miembros de pandillas	Amigos, conocidos, desconocidos. Población general, miembros de pandillas o grupos.
Económica y poder; crimen organizado	Homicidios, heridas, asaltos	Traficantes de drogas, pandillas organizadas	Líderes, jueces, periodistas, ciudadanos, miembros de pandillas
Política	Homicidios, masacres, secuestros, heridas	Guerrillas, paramilitares, fuerzas del gobiernos	Campesinos, población rural, guerrilleros, soldados, policías

La violencia por motivación interpersonal y económica es la que más cotidianamente nos enfrentamos en nuestras sociedades. La violencia política es la que en la sociedad colombiana se ha vivido con mayor intensidad en los últimos 50 años y contra la cual se está generando el actual proceso de paz. Frente a este tipo de violencia, es a la que se refiere el presente documento.

Hay que resaltar que los diferentes tipos de violencia traen importantes consecuencias para la economía en las sociedades, según el informe sobre la violencia y la salud (Washington, D.C., 2002) la violencia "supone una carga

enorme para las economías nacionales (...) impone costos sociales y económicos que, aunque difíciles de cuantificar, son considerables". Además, en el ámbito político, la violencia frena el desarrollo de todos los países, porque la pérdida económica es inmensa.

Antes de presentar los retos del sector privado en el escenario de post-conflicto, se abordara en qué consiste el sector privado.

El sector privado, se define como "no gubernamental", incluye las corporaciones, fundaciones y universidades, nacionales, confesionales y/o multinacionales. La forma en la que puede desarrollarse el sector privado es muy variada, pues presenta diversidad en tamaño y habilidades, dicho sector va desde el ejercicio individual de una actividad empresarial, hasta el uso de una gran variedad de formas jurídicas, el cual tiene como principal rol, contribuir al desarrollo y a la creación del empleo. Es el sector que está llamado a innovar y a expandir su producción industrial y a generar grandes inversiones (Hazemba, 2012, p. 7).

Las organizaciones del sector privado por hacer parte de las sociedades en las que actúan y por cumplir un rol en ellas, tiene responsabilidades tanto morales como legales, se procederá a describir los retos a los que se enfrenta dicho sector en la etapa del posconflicto.

Son cuatro los retos que se plantean en la propuesta original de Vargas (2014). Este autor ofrece un esquema en el cual es posible ubicar las responsabilidades tanto éticas (que se refieren al hecho de no hacer daño) como las discrecionales (las que van más allá del cumplimiento de la ley por parte de las organizaciones empresariales).

Los retos se presentan en el siguiente cuadro:

Retos	Responsabilidades éticas	Responsabilidades discretionales
Violencia armada	Respetar los derechos humanos y no ser cómplice de su violación.	Promover los derechos humanos, incluso más allá de la esfera de influencia.
Violencia estructural y económica	No alimentar las economías ilegales y de guerra.	Crear oportunidades económicas para víctimas, excombatientes y jóvenes en riesgo de reclutamiento.
Violencia estructural política	Evitar prácticas que debiliten al Estado, como la corrupción y la evasión.	Promover el imperio de la ley y el fortalecimiento del Estado de derecho.
Violencia cultural	No reforzar prejuicios, desigualdades o creencias que legitimen la violencia.	Promover la coexistencia y la resolución pacífica de conflictos.

En el trabajo, se desarrollan los tres primeros, los relacionados con la violencia armada, la violencia estructural y económica y la violencia estructural política.

Reto hacia la violencia armada.

El primer reto enfocado hacia la violencia armada nos remite al campo de las Empresas y los DDHH. Recordemos que los derechos humanos “son reivindicaciones de unos bienes primarios considerados de vital importancia para todo ser humano, que concretan en cada época histórica las demandas de libertad y dignidad” (Papachinni, 1997: 43). [...] van dirigidas en primera instancia al Estado, y están legitimadas por un sistema normativo o simplemente por el reconocimiento de la comunidad internacional (p. 43).

El tema de los DDHH y las organizaciones ha cobrado inusitada relevancia en las últimas décadas. Las Naciones Unidas y otras organizaciones nacionales e internacionales han venido liderando el desarrollo de códigos, guías y estándares de comportamiento empresarial que contribuyan al respeto de los DDHH. Como consecuencia, se ha ido incrementado el alcance de las responsabilidades legales de las empresas frente a los DDHH, incluso del marco legal de sus zonas de operación.

Además de las exigencias legales, hay requerimientos que si bien no son legales, las empresas también deben de atender ya que responden a expectativas de sus *grupos de interés* y que afectan su licencia social para operar. En esta línea uno de los avances más recientes y más importantes ha sido la elaboración del *Marco “Proteger, Respetar y Remediuar”* y la aprobación por parte del concejo de DDHH de Naciones Unidas de los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* que guían la implementación de dicho marco.

Estos constituyen los referentes centrales dentro del campo de empresas y Derechos Humanos. En estos se definen las responsabilidades de Estados y empresas a la luz de los tres pilares propuestos en el marco: Proteger, Respetar, Remediuar. En este los Estados tienen la obligación de proteger los DDHH de posibles violaciones por parte de terceros, incluido las empresas. Así mismo las empresas tienen la obligación de respetar los DDHH. Además, ambos, Estado y Empresa “deben contar con mecanismos que respondan efectivamente al derecho de las víctimas a recibir un remedio efectivo frente a casos de abuso o violación de los DDHH” (Libro Blanco de DDHH y Empresas).

En Colombia, en años recientes, se han dado algunos avances en la generación de escenarios en el marco de trabajo sobre cuestiones relativas a los DDHH y Empresas. Uno de estos escenarios es *Guías de Colombia en Derechos Humanos (DDHH)* y Derecho Internacional Humanitario (DIH). “una iniciativa multi-actor en el cual empresas, organizaciones de la sociedad civil (OSC) y gobierno colombiano trabajan en la identificación y adopción de lineamientos que ayuden a orientar la operación empresarial de manera respetuosa de los DDHH” (Libro Blanco DDHH y Empresas). Los miembros de esta guía se han propuesto desarrollar lineamientos de operación empresarial que tocan los siguientes temas: “Seguridad, relacionamiento con comunidades, transparencia, mecanismos de quejas y reclamos, medio ambiente, fortalecimiento institucional y relaciones laborales”.

Por último, el libro blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia publicado en Julio del 2012 busca complementar los esfuerzos adelantados por algunas iniciativas nacionales partiendo de las recomendaciones contenidas en el marco de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre actividades empresariales y DDHH. Este documento, presenta referentes y estándares para el caso colombiano, ajustado y adaptado a las necesidades del contexto nacional, y los retos y dilemas que hoy por hoy existen en el país en el campo de empresas y derechos humanos.

Para las organizaciones empresariales, el respeto de los derechos humanos representa un desafío particular en Colombia, teniendo en cuenta que las empresas operan en contextos altamente complejos. El entorno complejo se refiere: a la presencia de uno o más de los siguientes factores: "a) presencia de actores armados al margen de la ley, b) economías ilegales, c) débil institucionalidad y/o d) frágil gobernabilidad."

Las empresas que operan en Colombia tienen que actuar en un contexto en el cual se enfrenta a problemas como: el entorno de conflicto y confrontación de las fuerzas estatales y actores armados al margen de la ley que continúan poniendo en riesgo los DDHH y el Derecho Internacional Humanitario de la sociedad civil, el narcotráfico como la principal economía ilegal, la débil institucionalidad y la frágil gobernabilidad del Estado Colombiano y adicionalmente, a diferencia de otros contextos en situación de conflicto, Colombia cuenta con una economía en crecimiento, un entorno empresarial fuerte y está tras la búsqueda de atraer nuevas inversiones, elevando las expectativas del Estado, comunidades y otros grupos de interés sobre el rol y la responsabilidad que las empresas pueden tener en la solución de vacíos o problemas locales. (Libro Blanco de los DDHH). Adicional a los anteriores, el país encara paralelamente retos del postconflicto, como son la aplicación de procedimientos de justicia transicional, la reintegración de excombatientes, la restitución de tierras despojadas y la atención y reparación a las víctimas del conflicto.

En este escenario complejo del contexto colombiano se presentan obstáculos, oportunidades y retos para asegurar una actividad respetuosa de los DDHH. A partir de un trabajo colectivo con empresas, gremios, entidades estatales y organizaciones de la sociedad civil se recogieron las opiniones y percepciones de diferentes actores frente a los retos y dilemas que plantea una operación empresarial respetuosa de los DDHH en Colombia. El libro blanco sobre empresas y derechos humanos en Colombia recoge dichas opiniones.

Para los diferentes actores están de acuerdo que entre los principales obstáculos se encuentran: la falta de conocimiento sobre los derechos humanos, la persistente desconfianza presente en el relacionamiento entre Estado, empresas, organizaciones sociales y comunidades; derivados de la debilidad institucional, la falta de interés desde diferentes sectores para tomar medidas que contribuyan a una operación empresarial respetuosa de los DDHH en Colombia. Por último, se consideran como obstáculo, la ausencia de una política pública por parte del Estado que de forma sólida integre los aspectos relativos a la protección de los

DDHH de una manera transversal y coherente en el marco de las operaciones empresariales.

A partir de estos obstáculos, se plantean algunas oportunidades como son: las iniciativas y herramientas ya existentes, el surgimiento de nuevos espacios de formación, y la necesidad de políticas públicas en relación con el tema, y por último los retos que se plantean para avanzar efectivamente en la protección y respeto de los DDHH son: 1. Construir relaciones de confianza: "Para ello se deberá respetar la ley, aplicar los estándares existentes, socializar evaluaciones de impacto con las comunidades de interés, para mejorar las relaciones con las mismas y aprender a manejarlas de forma justa y clara en sus operaciones". 2) Generar espacios inclusivos de discusión: facilitar y participar de espacios de comunicación e intercambio, especialmente con organizaciones civiles y comunidades. 3) Fortalecer la institucionalidad: "respetar la legislación, aplicar referentes nacionales e internacionales y apoyar y participar con información y recursos". 4) Ampliar el alcance a lo local: se refiere a expandir el espectro de conocimiento, aplicación y articulación de la protección de los DDHH en el contexto empresarial para que llegue a los diferentes niveles territoriales (departamental, municipal, veredal, etc.).

Reto hacia la violencia estructural y económica.

Actualmente existe una buena cantidad de debates, foros y publicaciones acerca del posconflicto y el rol y responsabilidad que tendrá el sector privado en dicha etapa; "La mayoría de reflexiones respecto a este apuntan a otorgarle al sector privado dos roles: 1. Financiador por vía de impuestos y contribuciones y 2. Empleador de una nueva fuerza laboral resultado de los procesos de desmovilización y dejación de las armas de los grupos al margen de la ley". Las empresas pueden jugar un papel significativo en la generación de oportunidades económicas para víctimas y combatientes desmovilizados de manera que estos puedan "pasar la página" y dedicarse a actividades productivas legales y dignas. En este punto, se hablará sobre todo de las responsabilidades discretionales: En un escenario de postconflicto uno de los retos es la reintegración, entendida en sentido estricto de acuerdo a las Naciones Unidas como "la adopción de medidas orientadas a fortalecer el potencial socioeconómico de los ex combatientes y de sus familias para reintegrarse a la sociedad civil. Esto puede incluir ayuda monetaria, compensación en especie, entrenamiento vocacional y programas de empleo" (Fundación Ideas para la paz, 2014, p.13).

Hoy en día, de los más de 45000 desmovilizados de grupos al margen de la ley, es solo una pequeña fracción la que se ha vinculado a procesos productivos para nuestra nación. Según el socio fundador de Kreab Colombia Víctor Hugo Malagón (2015) aquí es donde se presenta el principal reto y el más grandemente remunerador para la sociedad:

Diseñar, ejecutar y escalar modelos de cooperación que permitan las condiciones necesarias de educación y formación pertinente para la generación de ingresos, identificación de oportunidades ciertas de inclusión en las cadenas de valor, diseño, financiación y encadenamiento efectivo de estas iniciativas inclusivas en grandes cadenas de valor buscando su desarrollo, su escalabilidad y sobre todo su sostenibilidad (Malagón, 2015).

En una etapa de reintegración, uno de sus aspectos centrales es la inclusión laboral de desmovilizados y desplazados. Para el sector, la inclusión de desmovilizados y desplazados implica una responsabilidad discrecional, ya que no está obligado a ello según la sentencia de la Corte Constitucional (2014) que ha establecido:

El derecho al trabajo se ejerce dentro de la libertad de contratación que le permite al empresario la facultad de elegir entre los aspirantes al trabajo, aún en el supuesto de que tal elección deba efectuarse entre quienes se hallen en determinadas circunstancias (Corte Constitucional, 2014).

Se demanda de la empresa privada mayor conciencia e iniciativa sobre el tema de la inclusión laboral de los actores del conflicto. Solo así, muchas de las personas procedentes de un conflicto, vivirán su propia paz y postconflicto, no se logra nada si las personas afectadas por el conflicto se sienten vulnerables e inferiores a las del resto del país. La inclusión laboral se justifica entre otras razones porque:

"El trabajo le permite al hombre edificarse tanto a nivel personal como social y en este sentido crecer como individuo dentro de una sociedad a la que podrá aportar en la medida de sus posibilidades, a través de su desarrollo profesional; también le permite ejercer otros derechos de los cuales es titular por el simple hecho de ser persona y que no están condicionados, los cuales son: la dignidad humana, el mínimo vital y en consecuencia la vida misma" (Roldán, 2013, p.123).

Pero esta responsabilidad discrecional de la empresa privada va más allá de generar o no empleo se trata sobre todo, de un tema de actitud, reconocimiento, de valorar el esfuerzo del proceso de paz (Yepes, 2014). El país debe ser consciente de la reinserción como un proceso necesario para el post-conflicto, si no se logra, la persona a la que le prometen estabilidad tanto social, como económica y laboral, con seguridad volverá a su antiguo modo de vida, el conflicto.

Otra de las formas de crear oportunidades para los desmovilizados y afectados por el conflicto desde las organizaciones empresariales es crear oportunidades a través de una mejor educación y capacitación, entendiendo la educación como mecanismo fundamental para la construcción de una nueva sociedad. Esta es un pilar fundamental para sostener la paz durante un largo periodo de tiempo, pues es a través de la educación donde se plasman las bases para que esta se mantenga.

El sector privado puede contribuir haciendo uso de buenas prácticas y estrategias de responsabilidad social empresarial. Según la fundación ideas para la paz, este sector está

[...] En capacidad de aportar conocimientos técnicos, recursos de capital y dinero para el emprendimiento social. Esto debe ir acompañado de la implementación de programas de entrenamiento y capacitación vocacional, especialmente para la población juvenil, por medio de la entrega de becas técnicas y universitarias,

teniendo en cuenta las habilidades y aptitudes de los desmovilizados" (Fundación Ideas para la paz, 2014, p.14).

Estos aspectos resultan claves, ya que ayudan a la aceptación social de los desmovilizados a aprender nuevos hábitos de vida de forma legal y aumentar su autoestima. Sirven, para que estas personas puedan tener un buen proceso de reconciliación, a superar sus antiguos modos de vida, sus formas de pensar y actuar, en síntesis, contribuirán a tener una mejor vida social e interpersonal.

Otra de las grandes responsabilidades del sector de organizaciones empresariales es el factor económico, el sector privado es clave en la financiación del post-conflicto.

Hoy la economía colombiana se encuentra rezagada en cuanto a los ritmos de asimilación de los cambios y a su capacidad de adaptación (Montoya, 2011). En el escenario de post-conflicto que se avecina, la economía colombiana representa un obstáculo, por el hecho de tener poca versatilidad en cuanto a la adaptación, el reto de la financiación del postconflicto se presenta en una mayor magnitud.

Por otro lado, actores activos de la sociedad colombiana nos resaltan los puntos de vista acerca del sector empresarial en un eventual escenario de post-conflicto. Ejemplo de ello tenemos el del general Naranjo (2015) el cual plantea que se debe de generar un proceso de solidaridad por medio de empresarios y el sector privado, con el cual se logra el objetivo de "ir cerrando brechas y eliminando la inequidad en Colombia", porque "los dividendos de la paz no solo van a llegar a las víctimas directas de la guerra sino también a cada colombiano". Otra opinión relevante es la del senador Iván Cepeda (2015) que plantea que al sector privado hay que "hacerles ver que la paz no es un gasto sino una inversión y que de esa forma interpreten el fin del conflicto como una oportunidad de fortalecer la economía y sus negocios".

Entre los aspectos que se resaltan como centrales, la economía colombiana está centrada en buscar formas de invertir el capital en proyectos que se desarrollen principalmente en el campo, a partir de estas inversiones llegar a una estabilidad laboral, buscará llegar a un desarrollo sostenible económico para el país, que no solo proveerá beneficios a los afectados directamente por el conflicto, sino también a cada uno de los Colombianos.

Reto hacia la violencia estructural política.

En este contexto, el papel del sector privado depende en gran medida del marco institucional, los incentivos y las oportunidades creadas por los gobiernos y las agencias de cooperación internacional para asegurar un mínimo de estabilidad política e institucional. (United Nations 2010, p.164).

Construir Estados efectivos sigue siendo uno de los aspectos clave en la construcción de la paz, y las empresas deberían encontrar maneras de aportar un poco a esta construcción. Por ejemplo, las alianzas público-privadas "posibilitan

superar problemas muy difíciles o complejos [...] como los que surgen en zonas afectadas por el conflicto" (Getz y Oetzel 2010, 36). Las empresas pueden también cumplir un papel en la provisión de servicios públicos por medio de esquemas de privatización bien diseñados (World Bank, 2011).

La construcción de paz requiere prevenir la violencia física, por ejemplo mejorando la seguridad y propiciando el diálogo. Sin embargo, una paz duradera requiere transformaciones sociales más profundas en las esferas políticas, económicas y culturales. Aunque la magnitud de esta tarea supera por mucho las capacidades individuales de cualquier empresa, éstas pueden actuar para prevenir la violencia en su esfera de influencia, cosechar los frutos de operar en un entorno más seguro y contribuir desde allí a la construcción de la paz en el largo plazo (World Bank, 2011).

Se ve entonces, que para que haya una paz duradera y un posconflicto exitoso, es de vital importancia la existencia de un Estado bien organizado y definido, el cual ayude a todos aquellos que vienen de un conflicto, para esto las organizaciones privadas pueden colaborar con un aporte económico y como se ha mencionado, con una estabilidad, facilitando un poco el papel del gobierno.

Conclusiones.

Las organizaciones empresariales en Colombia actúan en un escenario social que de por si es complejo, atravesado principalmente por un conflicto interno armado de más de 50 años. En algunos casos, ellas han sido actores activos del conflicto, y, responsables por violación a los derechos humanos (caso Chiquita Brands International). Sin embargo, las organizaciones empresariales en las últimas décadas han asumido un papel más activo para afrontar responsabilidades desde marcos legales y voluntarios (Caso Pacto Mundial) y adoptando códigos, guías y estándares de comportamiento empresarial, desde los marcos voluntarios más por un sentido ético y moral, y por obligaciones sociales. Actualmente, el campo de las empresas y los DDHH es un problema fundamentalmente moral con alta dependencia de la voluntad de los dirigentes.

A pesar de que en Colombia en la última década se ha avanzado en el tema del respeto de los DDHH en las organizaciones y en el progresivo aumento de las responsabilidades de estas en las sociedades en las que actúan, aún falta mucho camino por recorrer. Las empresas deberán acoger cada vez más los estándares establecidos internacionalmente para el respeto y la protección de los derechos humanos, más aún, en el escenario colombiano de cara a afrontar el eventual escenario de postconflicto. Para así responder a sus grupos de interés y en los casos que se den, para reparar los daños causados por violaciones a los DDHH.

La contribución y el respeto por los DDHH deberán darse en temas como la *seguridad, relacionamiento con comunidades, transparencia, medio ambiente, fortalecimiento institucional y relaciones laborales*. Se observan obstáculos frente a ello como lo es la falta de conocimiento de los DDHH y en el presente, la

ausencia de una política por parte del Estado que integre los aspectos relativos a la protección de los DDHH. Adicionalmente será necesario, construir relaciones de confianza, generar mayores espacios de discusión, fortalecer la institucionalidad y ampliar el alcance de lo local.

Por otro lado, de forma voluntaria la contribución más importante que podrá hacer el sector de organizaciones empresariales es contribuir a la reintegración. Se demanda de ellas mayor conciencia e iniciativa sobre el tema de la inclusión laboral de los actores en conflicto, tener un papel más activo en los temas de reintegración, en la generación de oportunidades económicas para víctimas y combatientes desmovilizados. Además, de crear oportunidades para una mejor educación y capacitación. Solo así se podrá contribuir a que la etapa del postconflicto alcance un importante grado de éxito. En síntesis, la reinserción laboral es una condición necesaria para el postconflicto, cuyo objetivo es evitar la aparición de nuevos conflictos y en ello la empresa privada adquiere protagonismo y una gran responsabilidad.

A pesar de que la economía colombiana representa un obstáculo para el postconflicto, se deben de aunar esfuerzos para contribuir a su financiación, porque más que representar una carga para las empresas representa una oportunidad hacia el futuro ya que se podrá generar un escenario económico más próspero para todo el sector empresarial (sobre todo en el sector agropecuario) y para la sociedad en general.

Por último, el Estado, las organizaciones empresariales y las organizaciones de la sociedad civil deben articularse para aumentar la institucionalidad y asegurar la estabilidad política. Se requiere de Estados efectivos para la construcción de la paz. Y, como reflexión final, compartimos la siguiente cita.

La superación del conflicto armado y la construcción de una paz sostenible son tareas colectivas que requieren el compromiso y empeño de todos los colombianos. La construcción de paz es una apuesta a largo plazo, que implica transformaciones culturales, sociales, políticas y económicas significativas, capaces de ampliar efectivamente la ciudadanía y el goce de derechos, y al mismo tiempo de eliminar el uso de la violencia del repertorio de alternativas para tramitar diferencias, alcanzar metas o realizar transacciones (Fundación Ideas para la paz, 2014).

Referencias.

- ARÓSTEGUI, J. (1994) Violencia, sociedad y política: La definición de violencia.
- CEPEDA, I. (2015). Gobierno hace llamado a empresarios para financiar el postconflicto.
- FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (2014) FIN DEL CONFLICTO: DESARME, DESMOVILIZACIÓN Y REINTEGRACIÓN, Boletín de paz No. 33
- FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (2012). Libro blanco sobre empresas y Derechos humanos en Colombia.
- FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (2014) SECTOR EMPRESARIAL Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ, Boletín No. 186
- GARCÍA, A. (2009) Nuevos escenarios de violencia. España: Universidad Pontificia Comillas. ProQuest ebrary.
- GETZ, KATHLEEN Y OETZEL, J. (2010). Doing Business While Advancing Peace and Development. Nueva York: United Nations Global Compact.
- HAZEMBA, O. (2012). Accelerating Private Sector Responses to the Human Resources for Health Crisis, Global Health workforce alliance
- HOOK, S. (2014). LA SOCIOLOGÍA DE LA VIOLENCIA.
- MALAGÓN, V.H. (2015). La RSE y el posconflicto.
- MONTOYA, C.A. (2011). Colombia y su inserción a la economía mundial.
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. (2002) Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen. Washington, D.C.
- PAPACHINI, A. (1997). Filosofía y Derechos Humanos. Cali: Universidad del Valle.
- PRANDI, M. (2010). La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor.
- REVISTA SEMANA (2015). Los empresarios y la paz.
- ROLDÁN, L. (2013) La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia.
- SANTAMARÍA, R. (2015) Once lecciones para el posconflicto.
- SODRÉ, M. (2001). Sociedad, cultura y violencia. Editorial Norma.
- UNITED NATIONS. (2010). Operational Guide to the Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards. Nueva York: United Nations.
- URIBE, A.M.V. (2007). Salvo el poder todo es ilusión. Bogotá: Editorial pontificia universidad javeriana.
- VARGAS, G.A (2014) La responsabilidad social empresarial en la construcción de paz: una introducción, Universidad de los Andes.
- WORLD BANK. (2011). World Development Report 2011: Conflict, Security and Development Washington: World Bank.
- YEPES, C. (2014) Los empresarios están dispuestos a contratar desmovilizados.