

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: EL PAPEL DE
LAS ORGANIZACIONES EN EL POSTCONFLICTO
COLOMBIANO

ROMARIO BARRIOS HERNÁNDEZ⁸

⁸ Estudiante adscrito a los programas de Administración de Empresas y Derecho de la Universidad del Atlántico, de Barranquilla.
rebarrios@mail.uniatlantico.edu.co

Resumen.

El presente artículo pretende hacer énfasis en el papel que deben cumplir las organizaciones en un escenario de posconflicto Colombiano, las cuales deben trabajar en el desarrollo de políticas de Responsabilidad Social Empresarial, donde prioricen la inclusión de los actores del conflicto armado Colombiano (víctimas, desplazados y reinsertados) al mundo laboral, lo que permitirá a los actores del conflicto tener ingresos económicos y satisfacer sus necesidades y al empresariado contar con mano de obra capacitada para ampliar sus operaciones.

Es fundamental el trabajo sinérgico que debe haber entre el estado y las empresas privadas, quienes deberán desarrollar planes estratégicos que garanticen la capacitación e inclusión de los actores del conflicto armado al contexto laboral y, a su vez, trabajar en el fortalecimiento de las iniciativas y los planes de inclusión ya existentes, como los Programas de desarrollo y paz (PDP).

Palabras Clave.

Responsabilidad Social Empresarial, Postconflicto, Organizaciones, Inclusión Social, Construcción de Paz.

Abstract.

This article aims to emphasize the role to be met by organizations in a scenario of Colombian post-conflict, which should work in policy development Corporate Social Responsibility, where prioritize the inclusion of actors in the Colombian armed conflict (victims, displaced and reinserted) to work, allowing the actors of the conflict have income and meet their needs and the business community have skilled labor to expand its operations.

It is essential the synergistic work that should exist between the state and private companies, who must develop strategic plans to ensure training and inclusion of actors in the armed conflict in the labor context and, in turn, work on strengthening initiatives and existing plans inclusion, such as Peace and Development Programs (DPP).

Keywords.

Corporate Social Responsibility, Postconflict, Organizations, Social Incorporation, Construction of Peace

Introducción.

Históricamente el hombre ha vivido en conflicto. En la historia han existido miles de confrontaciones bélicas, las cuales han durado muchos años y han dejado miles de víctimas, además de muerte y destrucción. Igualmente, la guerra ha sido un obstáculo para el desarrollo socioeconómico de las naciones con conflictos internos y otras veces externos que generan subdesarrollo y marginan a los habitantes de poder vivir bajo estándares óptimos de calidad de vida. Las ciencias sociales y humanas han desarrollado reflexiones teóricas en pos de la construcción de la paz; otras ciencias como las económicas y las administrativas también son fundamentales en la construcción de la paz, es por ello que en el presente trabajo nos hemos enfocado en el papel de las organizaciones en el postconflicto en Colombia luego de un eventual acuerdo de paz y los mecanismos y planes de acción que desarrollarán las organizaciones con base en sus políticas de Responsabilidad Social Empresarial para contribuir en la solución de la problemáticas sociales que ha generado el conflicto.

La Responsabilidad Social Empresarial.

“La RSE es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, con el objeto de mejorar la calidad de vida” (WBCSD, 1999).

En este sentido, podemos decir que la Responsabilidad Social Empresarial es fundamental para el desarrollo económico sostenible⁹, es decir, aquel desarrollo que es capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones (Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, 1987). Además de ello, la Responsabilidad Social Empresarial, mediante sus estrategias de desarrollo, busca generar impacto social en las comunidades con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los habitantes de las mismas.

Según el Centro Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial (CCRE): “La responsabilidad social es la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus actividades sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés). De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, el cuidado y preservación del entorno” (CCRE, 2012):

Las organizaciones deben desarrollar estrategias que permitan mediante la realización de acciones concretas crear un impacto positivo, generando bienestar social a las comunidades y a los grupos sociales que componen su entorno y a su vez contribuyendo a la sostenibilidad ambiental del mismo.

⁹ El Desarrollo Económico sostenible es un concepto que hace referencia al desarrollo en términos de bienestar material y social de los individuos de una población, sin afectar, ni comprometer los recursos que garantizan el bienestar de las generaciones futuras.

Hasta hace algunos años, las organizaciones únicamente se enfocaban hacia sus propios negocios y hacia el incremento de sus utilidades, el enfoque neoclásico de la administración¹⁰ aún estaba latente. Gradualmente esa orientación dejó de ser interna para proyectarse externamente en dirección al ambiente de negocios, es allí donde las organizaciones empiezan a adoptar políticas de RSE y asumir decisiones y acciones que beneficien a la sociedad.

Según Harry A. Lipson (1975), una organización socialmente responsable desempeña las siguientes obligaciones:

1. Incorpora objetivos sociales en su planeación
2. Utiliza normas comparativas de otras organizaciones en sus programas sociales.
3. Presenta reportes a los miembros organizaciones y a los socios sobre los progresos en sus responsabilidad social
4. Experimentan diferentes enfoques sociales y el retorno de las inversiones en programas sociales.

El modelo de Responsabilidad Social Empresarial sugerido por Davis (1975), parte de cinco preposiciones, que son:

1. La responsabilidad social emerge del poder social.
Toda organización tiene influencia sobre la sociedad, que debe exigir condiciones que son el resultado del ejercicio de esa influencia.
2. Las organizaciones deben operar en un sistema abierto de dos vías, con recepción abierta de insumos de la sociedad y expedición abierta de sus operaciones hacia el público.
Las organizaciones deben escuchar a los representantes de la sociedad en cuanto a lo que deben mantener o mejorar en términos de bienestar general. Por otro lado, la sociedad debe oír los reportes de las organizaciones en relación con la atención hacia las responsabilidades sociales. Las comunicaciones entre representantes de las organizaciones y de la sociedad deben ser abiertas y honestas.
3. Los costos o beneficios sociales de una acción, producto o servicio deben calcularse y considerarse en las decisiones sobre la acción, el producto o el servicio.
La viabilidad técnica de utilidad económica no son los únicos factores que pesan en las decisiones de la organización. Esta también debe considerar consecuencias a largo plazo sobre sus acciones.
4. Los costos sociales relacionados con cada acción, producto o servicio deben trasladarse al consumidor.
Los negocios no deben ser financiados solamente por la organización. El costo de mantener actividades socialmente deseables dentro de los negocios debe ser transferido para el consumidor adoptando precios más elevados de los bienes y servicios relacionados a esas actividades.
5. Las organizaciones deben ser involucradas en la responsabilidad en ciertos problemas sociales que están fuera de sus áreas normales de operación.

¹⁰ Para los neoclásicos, "La Administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para lograr un fin común con un mínimo de recursos y de esfuerzo y con la menor interferencia, con otras actividades útiles

La organización que posee experiencia para solucionar un problema social con el cual no está directamente asociada debe ser responsable por ayudar a la sociedad a solucionar ese problema, las organizaciones deben dejar a un lado sus tendencias utilitaristas que históricamente las han caracterizado y deben poner en praxis mecanismos que contribuyan a la solución de diferentes problemas sociales y al desarrollo de las comunidades.

Grados de involucramiento organizacional en la Responsabilidad Social.

Según Davis y Blomstrom (1975), el modelo stakeholder ¹¹ favorable al involucramiento organizacional en actividades y obras sociales presenta tres diferentes grados de involucramiento:

1. Enfoque de la obligación social y legal.

En este enfoque, las principales metas de la organización son de naturaleza económica y se enfocan en la optimización de las utilidades y del patrimonio líquido de los accionistas. Por lo tanto, la organización debe apenas satisfacer las obligaciones mínimas impuestas por la ley sin asumir ningún esfuerzo adicional voluntario.

2. Enfoque de la responsabilidad social.

La organización no tiene únicamente metas económicas, también tiene responsabilidades sociales. En este enfoque las decisiones organizacionales no solo se toman en función de ganancias económicas y en la conformidad legal, sino también bajo el criterio de beneficio social.

3. Enfoque de la sensibilidad social.

En este enfoque la organización no solamente tiene metas económicas y sociales, sino que se anticipa a los problemas sociales del futuro y actúa ahora en respuesta de ellos. Este enfoque impone que las organizaciones deben anticiparse a los problemas sociales lidiando con ellos antes de que se transformen en problemas críticos. Las organizaciones con sensibilidad social buscan involucramiento en la comunidad e incentivan a sus miembros a que hagan lo mismo a partir de esfuerzos de concientización social, voluntariado espontáneo y programas comunitarios en áreas carentes.

Así, los autores nos muestran el direccionamiento de las organizaciones en la implementación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

El enfoque de la obligación social y legal es el que comúnmente implementan las organizaciones. En Colombia vemos cómo la Responsabilidad Social Empresarial se ha vuelto un asunto comercial usado por las organizaciones para mejorar su imagen ante el consumidor y para adquirir beneficios fiscales, además de cumplir con la normativa exigida por la ley; es necesario que el estado se preocupe por regular las políticas de Responsabilidad Social Empresarial con mayor profundidad, a tal punto que dichas políticas generen un verdadero impacto social.

El enfoque de la responsabilidad social es aquel en el cual las organizaciones toman decisiones que generen beneficios sociales, claro está, sin descuidar sus objetivos económicos y organizacionales. Muestra de ello son aquellas organizaciones que desarrollan programas que van en

¹¹ Se le llama Stakeholders a las partes interesadas o grupos de interés, quienes son todas aquellas personas o grupos a quienes el negocio afecta y que se ven impactados por las operaciones de las empresas, bien sea de manera positiva o negativa.

pos del beneficio de una determinada comunidad, como programas educativos continuos, programas de salud y bienestar y programas de conservación ambiental.

El último enfoque planteado por Davis y Blomstrom es el enfoque de la sensibilidad social. En este enfoque las organizaciones se anticipan a los problemas sociales del futuro y actúan en respuesta a ellos desarrollando estrategias y mecanismos con el fin de evitar que se convierta en problemas críticos, las organizaciones que usan este enfoque de Responsabilidad Social Empresarial buscan tener un alto grado de involucramiento en la sociedad.

Responsabilidad Social Empresarial en Colombia.

Desde una perspectiva interna de la empresa, Restrepo (2013) sugiere que: “La RSE debe iniciar adentro del negocio por medio de compañías bien gobernadas, transparentes, éticas en sus actuaciones, con procesos que minimizan los impactos negativos en el ambiente, en las personas y en la sociedad, pero que también optimizan sus relaciones con los actores sociales a quienes sus operaciones pueden impactar, negativa o positivamente.” Restrepo afirma que en caso tal las organizaciones desarrollen acciones no responsables socialmente, puede repercutir de manera negativa en las sociedades, lo cual se puede ver manifestado en sistemas de corrupción, falta de conocimiento, políticas blandas establecidas dentro de las mismas; o caso contrario puede generar impacto positivo, ya que la Responsabilidad Social Empresarial no solamente arroja beneficios al medio ambiente, recursos naturales, sociales y humanos.

Analistas expertos afirman que el concepto de Responsabilidad Social Empresarial se empezó a conocer en Colombia a mediados de los años 50 del siglo pasado y su implementación se da alrededor de los años 70 del mismo siglo.

En Colombia muchas empresas no priorizan en sus políticas de responsabilidad empresarial, ya que consideran que estas políticas incrementan sus gastos y no generan utilidades netas, mientras que las empresas que fomentan y ponen en práctica estas políticas muchas veces solo lo hacen por cumplir con obligaciones legales y fiscales pero sin pensar realmente en el impacto positivo y el desarrollo que pueden generar las políticas de Responsabilidad Social Empresarial en la sociedad.

Según Guédez (2002), las empresas tienen la responsabilidad de cooperar en la solución de problemas que le atañen como miembro de la comunidad donde operan, pues no hay manera de abstraerse del espacio y el tiempo donde se insertan. La realidad la obliga a tomar conciencia no solo del medio ambiente mencionado, sino de problemas con los cuales coexiste: la pobreza, la inseguridad, la salud, la educación, la cultura.

Basándonos en el argumento de Guédez, podemos hacer énfasis en el papel que deben cumplir las organizaciones en la sociedad, no hay manera alguna de que las organizaciones se abstraigan del espacio y el tiempo donde se insertan, afirma Guédez. Es decir, las organizaciones no pueden ser ajenas a la sociedad, a los problemas y a los intereses de la misma.

Conflicto colombiano.

Según Wallace (2013), el conflicto armado interno en Colombia es una guerra asimétrica de baja intensidad que se desarrolla en Colombia desde la década de 1960. Los protagonistas

involucrados en el conflicto armado colombiano, han sido el Estado colombiano, los grupos de guerrillas de extrema izquierda y los grupos paramilitares de extrema derecha.

El conflicto tiene sus antecedentes históricos en la época de «La Violencia» (conflicto bipartidista que se gestó a finales de la década de 1940 y los 50's y que tiene sus orígenes primigenios cuando Colombia -entonces llamada la Nueva Granada- se independizó de España e inicia una pugna sobre el modelo de Estado que debía adoptar el país), sin embargo, cada etapa de la historia del país ha traído consigo un enfrentamiento diferente (Miguel Peco Yeste y Luis Peral, 2006).

Según Tito Hernando Pérez Pérez (2011), en su texto *Conflicto y Posconflicto en Colombia: Una Mirada a la Política de Seguridad Democrática* afirma que:

El conflicto armado en Colombia obedece a dinámicas políticas, económicas y sociales de carácter estructural, que generan un número significativo de víctimas marginadas históricamente por la acción política, la redistribución de los recursos económicos y los procesos de integración de las políticas sociales propuestas por el Estado (Pérez, 2011).

Aparte de los tres actores principales protagonistas del conflicto y los cuales mencionábamos anteriormente (Estado, Guerrillas y Paramilitares), existe un cuarto pero no menos importante actor en el conflicto armado Colombiano y a su vez el más afectado por el mismo, se trata de la población civil que por años se ha visto perjudicada en medio de las confrontaciones bélicas existentes entre el estado y sus fuerzas militares, las guerrillas de extrema izquierda y los grupos paramilitares de extrema derecha. Millones de personas, cientos de poblaciones han sufrido los vejámenes de la guerra, poblaciones enteras han sido destruidas, miles de personas inocentes y ajenas al conflicto han perecido en medio de las confrontaciones y actos terroristas perpetrados por grupos al margen de la ley y a la vez han sido víctimas de violaciones de derechos humanos realizadas por agentes del estado, como altos mandos militares con consentimiento de personajes políticos. Muestra de ello es el escándalo de los falsos positivos en Colombia, como se conoce a las revelaciones hechas a finales de 2008 sobre el involucramiento de miembros del Ejército de Colombia en el asesinato de civiles inocentes, haciéndolos pasar como guerrilleros muertos en combate dentro del marco del conflicto armado que vive el país. Estos asesinatos tenían como objetivo presentar resultados por parte de las brigadas de combate (Semana, 2009).

Otra de las problemáticas que ha generado el conflicto armado colombiano es el desplazamiento forzoso. Hasta mayo de 2011, el Gobierno de Colombia ha registrado a más de 3,7 millones de desplazados internos en el país. ONG como la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento (CODHES) consideran que la cifra real de desplazados por el conflicto armado interno desde mediados de los años 80 supera los 5 millones de personas (ACNUR, 2013).

El desplazamiento ha contribuido a empeorar el conflicto. Con casi 400.000 refugiados y entre 4,9 y 5,5 millones de desplazados internos en 2012, el país es protagonista del mayor drama humanitario del América latina, según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (BBC, 2013).

Los desplazamientos han generado una gran problemática socioeconómica, puesto que millones de personas desplazadas han llegado a los principales centros urbanos del país, sin empleo, sin vivienda, sin seguridad social y por estas razones muchas de estas personas que no cuentan con

ingresos que permitan satisfacer sus necesidades de subsistencia, han caído en la mendicidad y han ocupado las calles de varias ciudades como refugio para ellos y sus familias.

Diálogos de paz de La Habana.

Los diálogos o negociaciones de paz entre el gobierno del presidente Juan Manuel Santos y las FARC, también conocidos como proceso de paz en Colombia, hacen referencia a las discusiones que están llevando a cabo el Gobierno de Colombia (en representación del Estado) y la guerrilla de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia, estos diálogos han tenido lugar en La Habana y Oslo y su objetivo es «buscar la paz con justicia social por medio del diálogo», según las palabras de Iván Márquez, uno de los miembros del equipo negociador de las FARC.

Durante el siglo XIX, cuando los conflictos bélicos parecen conformar la realidad social, el concepto de paz comienza a emerger pero sin una articulación teórica. Es con la Primera y Segunda Guerra Mundial cuando se comienza a elaborar una teoría de la paz. Fueron necesarios el progreso de las ciencias sociales y humanas a lo largo de los siglos XIX y XX y el impacto de las dos guerras mundiales para que se pensara el problema desde una reflexión teórica (Jiménez, 2009, p.148).

Postconflicto.

Según Ugarriza (2013), es el período de tiempo que sigue a la superación total o parcial de los conflictos armados. Puede entenderse como un concepto de un único atributo: la reducción del número de homicidios relacionados con el conflicto por debajo de un umbral determinado, que le otorga o le niega el estatus de conflicto activo.

De acuerdo con Boulding (1962), el conflicto es una forma de competencia donde las partes que pugnan reconocen tener metas mutuamente incompatibles. Durante éste se dan diferentes tipos de procesos (de facilitación, de negociación, de mediación o de realización de acuerdos) y actividades tendientes a solucionarlo, que llevan a diversas maneras de transformar, gestionar y terminar el enfrentamiento, con el fin de entrar en una etapa a la cual se supondría aspiran las partes involucradas. Así culmina el proceso de paz, es decir, se pasa a una etapa (posconflicto) en la cual primarían: preservar la paz, construir o reconstruir todo lo perdido durante años y velar por el cumplimiento de los acuerdos a los cuales llegaron las partes.

En ese sentido, podemos decir que el postconflicto es la etapa que le procede a la firma del acuerdo de paz, es la etapa posterior al silenciamiento de los fusiles y al cese de las operaciones militares. De igual forma, podemos afirmar que es una etapa de vital importancia en el proyecto de la consolidación de la paz total y con justicia social, ya que es en este lapso donde se busca como

objetivo principal preservar la paz y darle cumplimiento a los acuerdos pactados y firmados por los actores protagonistas del conflicto armado.

El papel de las organizaciones en el postconflicto.

Luego de haber vivido más de 60 años de guerra, millones de muertos, millones de desplazados, miles de líderes políticos asesinados, negociaciones de paz fallidas, Colombia se encuentra ad portas de la consecución de la paz, los diálogos de paz de la Habana están en su etapa final y ya se empieza a pensar en la etapa del postconflicto y en los actores que serán parte fundamental de esta etapa.

La inclusión social en las empresas, como estrategia para cerrar las brechas emocionales y económicas de quienes han padecido el rigor de la violencia, obliga a establecer modelos gerenciales orientados a interpretar la productividad desde un enfoque mucho más participativo e incluyente donde los conceptos dejan el terreno de las definiciones y superan la frontera de los buenos deseos que se expresan en documentos, foros y demás eventos que por fin harán desaparecer los artilugios epistemológicos y legales que hacían difícil la construcción de verdaderas oportunidades laborales para quienes intentan ingresar o volver al cauce del mundo empresarial (Vecino, 2015).

En ese mismo sentido, podemos resaltar el papel de las organizaciones en los procesos de inclusión social. Las empresas tienen una responsabilidad ética y social con las comunidades y la nación, y más que una obligación legal, debe ser un deber moral su participación en la construcción de mecanismos que garanticen la inclusión social y la inserción de los actores del conflicto al mundo laboral. Para ello pienso que es necesario el aporte económico de las empresas para el desarrollo de programas de educación y de gestión del talento humano, que permitan la formación humana e integral de los actores del conflicto armado y le garantice inserción al mundo laboral, a su vez contribuyendo a la estabilidad social de los mismos y al incremento de la productividad del país.

Gestión del talento humano en las organizaciones.

No pocos de los reinsertados llegarán a tocar las puertas de los departamentos de gestión humana de las empresas para vincularse laboralmente a ellas. Naturalmente que lo harán invocando el “deber social” que se hace referencia el artículo 25 de la Constitución Política¹², lo cual supondrá un reto significativo y novedoso para las compañías. Seguramente que algunos de tales aspirantes vendrán con el propósito real de rehacer sus vidas; dejar atrás y por siempre una existencia de asesinatos, atentados terroristas, extorsiones, etc.; una vida de criminalidad extrema (Mesa, 2015)

Chiavenato (2007) define la gestión del talento humano como: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas,

¹² Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.”

La gestión del talento humano es un proceso esencial en las organizaciones puesto que permite la formación y la capacitación de los empleados o aspirantes a ser empleados en una organización, y mide el desempeño de los mismos mediante una serie de parámetros en pos a la consecución de una mayor productividad y a la mejora y optimización de procesos necesarios para alcanzar la calidad de la organización.

En aras de garantizar la inclusión laboral de los actores del conflicto, los departamentos de gestión humana de las organizaciones, deben realizar cambios profundos en sus estrategias de gerenciamiento de talento humano, enfocándose en la fidelización de los colaboradores, en creación de nuevas vacantes y en la capacitación de los empleados

A la hora de hablar de políticas de inclusión laboral una vez se firme la paz, hay una prioridad ineludible para el experto Jairo Burgos De La Espriella¹³ (2016), capacitación: “Es indispensable una campaña agresiva de habilitación profesional y técnica, de cara al mercado laboral, teniendo en cuenta criterios de pertinencia y calidad, para que la vinculación sea sostenible. De lo contrario puede suceder que las empresas contraten a algunos para cumplir una obligación, pero que no se desarrollen o respondan a las expectativas de desempeño y sean luego despedidas.”

Es fundamental que en este proceso, exista una relación permanente entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos, debido a que es un proceso el cual requiere de responsabilidad, comunicación y compromiso para que sea exitoso, y para ellos es necesario el trabajo mancomunado entre los actores garantes del proceso de inclusión laboral a los partícipes del conflicto armado. (Victimas e Insurgencia).

Existen tres ejes fundamentales en los cuales el gobierno y las organizaciones deben enfocarse, para que el proceso de inserción de los actores del conflicto al mundo laboral sea exitoso. Burgos De La Espriella (2016) plantea que los tres aspectos en los cuales se debe priorizar son:

1. Proceso de resocialización e inducción al mundo empresarial, dándoles herramientas y criterios para que entiendan cómo funcionan las compañías y transcurre la vida empresarial; para que las vean y las perciban como espacios de realización personal y profesional.
2. Generar confianza, elemento esencial en toda relación profesional. En este punto hay un desafío enorme para los empresarios y trabajadores: dejar de ver a estas personas como ex guerrilleros y aceptarlos como empleados, con todo lo que ello implica.
3. Educación y capacitación para el trabajo, en desarrollo de lo previsto en el artículo 54 de la Constitución¹⁴. A estas personas hay que prepararlas, capacitarlas y formarlas para el mundo empresarial.

Debe haber una sinergia entre los tres procesos descritos anteriormente, entre el desarrollo de procesos pedagógicos que permitan la resocialización y la inducción a la órbita empresarial y que a la vez sirvan como agentes motivadores para lograr la realización personal y profesional de los actores

¹³ Jairo Burgos de la Espriella, abogado y consultor de la firma Talento & Talante.

¹⁴ Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

del conflicto, pasando por la confianza en las relaciones profesionales a través de la eliminación de la discriminación y los prejuicios en las organizaciones contribuyendo a la mejora del clima organizacional y por último, terminando en el desarrollo de procesos continuos de capacitación y educación en el trabajo, ajustándose a la normativa constitucional y a los mandatos legales.

Conclusiones.

Luego de 60 años de guerra, la paz está próxima a llegar a Colombia. En poco tiempo se concretará la firma de los acuerdos de paz entre el gobierno colombiano en representación del Estado y la insurgencia de las FARC.

Llega la firma de la paz y con ella el país entra en una nueva etapa social, política y económica, etapa del postconflicto, etapa posterior al silenciamiento de los fusiles y la cual es de vital importancia, ya que en este lapso de tiempo las partes involucradas en el proceso de paz, trabajarán por la garantía y el cumplimiento de los puntos pactados anteriormente en la etapa de negociación, habrán veedores internacionales que serán garantes de la ejecución y el cumplimiento de estos puntos, cumplimiento que a su vez es necesario y esencial para la consolidación de una paz duradera y con justicia social.

Si bien, el postconflicto es una etapa que necesita para su desarrollo, la participación activa de toda la estructura social que conforma el estado Colombiano, también necesita de la participación y el apoyo directo de las grandes estructuras que influyen directamente en la dinámica del estado, tales como lo son la iglesia, las organizaciones económicas y los entes de mayor preponderancia en el país.

Las organizaciones empresariales influyen directamente en el funcionamiento del país, en los habitantes del mismo, impactan en los indicadores económicos y en la realidad socioeconómica del país, por ello es de vital importancia la participación de las organizaciones en el postconflicto y el papel que estas tendrán que cumplir en el mismo.

La Responsabilidad Social Empresarial, es el medio por el cual las organizaciones desarrollaran las acciones que generaran impacto social, trabajando de la mano del gobierno en el desarrollo y ejecución de procesos que garanticen la inserción al mundo laboral de los actores del conflicto (victimas e insurgentes), lo cual generara bienestar y una mejora en la calidad de vida de los actores involucrados y un aumento de la productividad en las organizaciones. Es deber social y moral más que legal, que las organizaciones sean eje fundamental del plan de desarrollo socioeconómico en el postconflicto.

Referencias.

ACNUR. (2016). «Desplazamiento interno en Colombia». ACNUR. Archivado desde el original el 4 de Marzo de 2016. Consultado el 3 de marzo de 2016. 309

- BBC. (2013). Colombia tops IDMC internally displaced people list. BBC. 29 de abril de 2013. Consultado el 17 de abril de 2016.
- BOULDING KE. (1962). Conflict and defense. New York: Harper and Row Publishers.
- BURGOS, J. (2016) <http://capitalhumano.com.co/actualidad/en-el-posconflicto-el-mayor-reto-esta-en-la-educacion-4990>
- CCRE. (2016). Qué es la Responsabilidad Social Empresarial. [online] http://www.ccre.org.co/upload/2art03_pdf.
- CHIAVENATO, IDALBERTO (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (8va edición). McGraw-Hill Interamericana
- GUÉDEZ, V. (2002). La Ética Gerencial. Instrumentos Estratégicos que facilitan decisiones correctas. Colección Temas Gerenciales. Editorial Planeta Venezolana S.A., Caracas
- HARRY A. LIPSON. (1975). "Do Corporates Executives Plan for Social Responsibility?", Business and Society Review. Pp. 80 – 81
- INFORME DE LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL MEDIO AMBIENTE Y EL DESARROLLO (Comisión Brundtland): Nuestro Futuro Común ONU (11/12/1987)
- JIMÉNEZ, F. (2009). Hacia un paradigma pacífico: la paz neutra. Versión electrónica, Convergencia Revista de Ciencias Sociales, IA. México: Universidad Autónoma del Estado de México
- KEITH DAVIS. (1975). "Five Propositions for Social Responsibility", Business Horizons, Junio 1975, pp. 19-24
- KEITH DAVIS Y ROBERT L. BLOMSTROM. (1975). Business and Society: Environment and Responsibility, Nueva York, McGraw-Hill, 1975
- MESA, G. (17 de Enero de 2015). El relacionamiento laboral en el postconflicto. La Republica.
- MIGUEL PECO YESTE, LUIS PERAL (2006). Instituto de Estudios Internacionales y Europeos "Francisco de Vitoria", ed. «El conflicto de Colombia» (PDF). Consultado el 4 de abril de 2016.
- PÉREZ T, (2001). Conflicto y posconflicto: una mirada a la política de seguridad democrática. Separata humanística, vol. 5, N° 10. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>.
- RESTREPO, R. (2013) Responsabilidad Social no es asistencialismo, Recuperado en Marzo de 2016 de, <http://ramirorestrepo.blogspot.com/>
- SEMANA (2009). Las cuentas de los falsos positivos. Consultado el 7 de abril de 2016.
- UGARRIZA, JUAN E. (2013). "La dimensión política del postconflicto. Avances conceptuales y empíricos", Colombia Internacional.
- VECINO PICO JOSÉ MANUEL. (2015, septiembre 3). El papel de las organizaciones en el posconflicto colombiano. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/el-papel-de-las-organizaciones-en-el-posconflicto-colombiano/>
- WALLACE, A. (24 de julio de 2013). BBC, ed. «Colombia le pone números a su conflicto armado». Consultado el 1 de abril de 2016. «...la prensa internacional acostumbra utilizar el año del nacimiento de las FARC (1964) como fecha de inicio del conflicto colombiano, mientras que el informe del CNHM recoge datos a partir de 1958, el último año de "La Violencia".»
- WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE. (2016). Development (WBCSD). [on line] (sin fecha) <http://www.wbcds.org/home.aspx> (consultado en Marzo 23 de 2016).