



# Ética empresarial, responsabilidad social empresarial y construcción de paz: análisis para el postconflicto

**Business ethics, corporate social responsibility and peace building: analysis for post conflict.**

\*Sandra Lucía Arizabaleta Domínguez.

\*\*Sandra Biviana López Cañon.

\*\*\*Andrés Felipe Ochoa Cubillos.

Rec: Enero 2019

Acep:Julio 2019

## Resumen

Este artículo tiene por objeto analizar el tipo de contribución que las organizaciones públicas, privadas y del tercer sector, deben realizar desde la ética empresarial y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), como aporte a la construcción de paz, en un escenario de posconflicto en Colombia. Se revisan los fundamentos teóricos sobre Ética Empresarial, posconflicto, construcción de paz y Responsabilidad Social Empresarial, frente a las consideraciones y postulados presentados por expertos científico-académicos sobre el devenir de un escenario de posconflicto en Colombia y el rol que estas organizaciones tendrán como actores, directa e indirectamente, involucradas.

**Palabras clave:** Ética empresarial; Derechos Humanos; Responsabilidad Social Organizacional; posconflicto; construcción de paz.

## Abstract

This paper aims to analyze the type of contribution that publics, private and third sector organizations, must make from business ethics and CSR, as a contribution to peacebuilding, in a post conflict's scenario in Colombia. The theoretical foundations on Business Ethics, post conflict, peacebuilding and Corporate Social Responsibility was reviewed, against the considerations and postulates presented by scientific and academic experts on the development of a post conflict scenario in Colombia and the role that these organizations will have as direct and indirect actors involved.

**Keywords:** Business ethics; Human Rights; Corporate Social Responsibility; post conflict; peace building.

\* Licenciada en Biología y Química, Universidad Santiago de Cali. Magíster en Educación Superior, Universidad Santiago de Cali. Docente investigadora. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. **sarizabaleta@unicatolica.edu.co**

\*\* Profesional en Relaciones Internacionales, Estudiante de Posgrados Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. **sandra.lopezc@hotmail.com**.

\*\*\* Administrador de Empresas, Universidad Nacional. Magíster en Administración, Universidad Nacional. Docente investigador. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. **afochoa@unicatolica.edu.co**

## Introducción

Más de cinco décadas del conflicto en nuestro país, han dejado aproximadamente 8.472.134 víctimas a causa del conflicto armado, de acuerdo a las cifras de la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV, 2017), dentro de las cuales se tienen 6.412.949 por el conflicto armado y 1.748.038 víctimas directas de desaparición forzada, homicidios, entre otros fenómenos; como su proceso de degradación, extensión territorial y nuevas modalidades, han generado daños e impactos en personas, familias, comunidades, territorios y organizaciones, difíciles de solucionar. El tejido social es una realidad compleja que requiere un abordaje interdisciplinario que tenga en cuenta distintas variables, actores y modalidades con una mirada holística. Esta realidad exige un tratamiento que permita intervenir a las víctimas, considerar el rol de las distintas organizaciones y recomponer el tejido social en su integralidad, a partir de verdad, justicia, reparación, reconciliación y no repetición, que avizore un escenario de posconflicto donde las empresas realicen aportes significativos.

Para el estudio fue preciso identificar: i. Los impactos del conflicto armado en la ética empresarial de las organizaciones públicas, privadas y del tercer sector y; ii. El tipo de contribución que las organizaciones públicas, privadas, y del tercer sector, deben realizar desde la ética empresarial como aporte a la construcción de paz en un escenario de posconflicto en Colombia.

Para esto, se realizaron entrevistas semiestructuradas, enmarcadas en las cuatro (4) categorías relacionadas con los diez principios del pacto global (Universidad Externado de Colombia y Red Pacto Global Colombia, 2015): *Desarrollo Social, Medio Ambiente, Condiciones Laborales y Derechos Humanos*. Estas categorías se evaluaron respecto a: i. Conflicto y ética empresarial, ii. Ética empresarial y conflicto y; iii. Ética empresarial y posconflicto (Tabla 1).

**Tabla 1.** Categorías de análisis

	Conflictivo y Ética empresarial	Ética Empresarial y Conflicto	Ética Empresarial y Posconflicto
DERECHOS HUMANOS	X	X	X
CONDICIONES LABORALES	X	X	X
MEDIO AMBIENTE	X	X	X
DESARROLLO SOCIAL	X	X	X

Fuente: elaboración propia.

Las entrevistas se realizaron a representantes de organizaciones públicas, privadas y del tercer sector (Tabla 2); así como a tres (3) expertos científico-académicos. Las organizaciones objeto de estudio fueron seleccionadas entre organizaciones del Valle del Cauca, según facilidad de acceso y pronta respuesta.

**Tabla 2.** Organizaciones de estudio según naturaleza

REFERENCIA	ORGANIZACIÓN	NATURALEZA
OPU	Secretaría de Desarrollo Económico del Valle del Cauca	Pública
OPR	Organización Carvajal	Privada
OTS	Fundación Defensa de Inocentes	Tercer Sector

Fuente: elaboración propia.

Respecto a los expertos, se seleccionaron de acuerdo a las áreas claves de conocimiento: Responsabilidad Social Empresarial, empresa y conflicto y, posconflicto y Derechos Humanos (Tabla 3).

**Tabla 3.** Relación de expertos entrevistados

REFERENCIA	ORGANIZACIÓN	NATURALEZA
EXP1	Ética Empresarial / Responsabilidad Social Empresarial	Universidad Nacional de Colombia
EXP2	Empresa y Conflicto	Universidad de Los Andes
EXP3	Conflictos y Derechos Humanos	Universidad San Buenaventura

Fuente: elaboración propia.

## Desarrollo: presentación y discusión de resultados

Es importante comprender que la RSE es un concepto que emana un compromiso permanente

y explícito con los stakeholders desde trabajadores y sus representantes, hasta clientes o consumidores, inversores y accionistas, comunidad local, organizaciones de la sociedad civil, autoridades públicas y medioambiente, por el cual las empresas integran voluntariamente sus compromisos sociales, medioambientales con sus dinámicas comerciales (Esteban y Marzá, 2006). Para abordar las implicaciones que demanda en términos de la ética empresarial y RSE que las organizaciones deben desarrollar en un contexto de posconflicto, primero se presenta la discusión sobre el aporte que las organizaciones públicas, privadas y del tercer sector, realizaron en el desarrollo y solución del conflicto; posteriormente, como el conflicto afectó el desarrollo de la ética empresarial y RSE en las organizaciones; y, finalmente, se plantea el deber ser de la ética empresarial y la RSE en un escenario de posconflicto. Para Adela Cortina (2000), la ética empresarial promueve la reflexión y el estudio sobre los presupuestos que subyacen a la credibilidad y legitimidad de la empresa y, por tanto, de la extensión de la RSE.

### ***El conflicto en las organizaciones***

El conflicto en Colombia se cuenta como uno de los más longevos y letales del mundo, con un gran impacto en la población civil en términos de mortalidad y desplazamiento forzado (Prandi y Lozano, 2010). De acuerdo con los expertos entrevistados, los impactos negativos del conflicto armado en las organizaciones públicas, privadas y del tercer sector, afectan la credibilidad, legitimidad, legalidad, operatividad, institucionalidad y competitividad.

Para los expertos entrevistados, existen dos tipos de afectación a las empresas en un país en guerra, representados en costos directos e indirectos. Por un lado, hace referencia a los directos, derivados de *"ataques a operaciones logísticas, secuestro a empresarios o contratistas, interrupción de vías de comercialización que impiden que los productos lleguen a sus destinos y, por lo tanto, le generen pérdidas a las*

*empresas"* (EXP2, 2016); siendo el sector de hidrocarburos el más afectado, históricamente.

Estos costos directos son específicamente los secuestros, siendo los empresarios los más propensos entre las víctimas frecuentes, seguidas por comerciantes, ganaderos y agricultores. Existe otro costo, asociado a la denominada Ley 002, "impuesto" de las FARC cobrado en sus zonas de influencia, que "grava a los patrimonios mayores a un millón de dólares y sobre el cual los propietarios debían pagarle un porcentaje a las FARC". Cuando se menciona bonos de paz se refiere a otro costo directo, a través de impuestos propuestos por el gobierno con el fin de financiar el gasto militar del Estado colombiano (Rettberg, 2003, p. 42).

Las empresas en Colombia se han visto obligadas a invertir entre el 4 y 6 % de su presupuesto en servicios de seguridad y vigilancia, además de los pagos por impuestos legales e ilegales. Lo que permite asegurar que las empresas, en Colombia, están pagando un precio derivado del conflicto, no solo en su actividad cotidiana, sino también en los "costos de transacción, en el de inversión y en las oportunidades de expansión" (Alvarez y Rettberg, 2008, p. 45).

Los costos indirectos son aquellos que generan un entorno pero sin estar específicamente inducidos a una organización en particular, por ejemplo, *"la mala calificación que le han dado a Colombia las agencias que califican y valoran créditos, ha ocasionado que muchas empresas dejen de invertir, debido que se hace más difícil abrir redes comerciales y conseguir socios"* (Universidad de los Andes, comunicación personal, 2016).

De esta manera, se pueden asociar los costos indirectos a la incertidumbre e inseguridad, ya que esto lleva a los empresarios a temer invertir, dificultando conseguir socios internacionales o atraer inversión extranjera, así como la fuga de cerebros; según la Organización Internacional de Migraciones, para el año 2002, aproximadamente un millón de colombianos abandonaron el país (Rettberg, 2003); además de la fuga de

capitales, el cual constituye un fenómeno masivo de retiro y traslado de inversiones y activos, así como el cierre de cuentas bancarias. Lo anterior permite dibujar un entorno pesimista respecto a las posibilidades de generar rendimientos al capital invertido en el país, al cual se enfrenta una organización y permea su proceso de toma de decisiones.

Al respecto, también se ha logrado establecer que las violaciones de los Derechos Humanos derivadas del conflicto, generan sobrecostos y coartan las actividades en las organizaciones. Las empresas colombianas han tenido un desajuste institucional y afectación directa de sus procesos; un ejemplo, entre muchos otros, fue lo que le sucedió a la empresa vallecaucana Carvajal, pues en la época más cruel del conflicto y la corrupción, vio afectados sus procesos de exportación:

*Nosotros, como grandes exportadores, nos daba miedo que lo que exportábamos lo contaminaran con droga y entonces nos tocó montar al lado de las fábricas de nosotros una bodega especial que nos ayudó a montar el gobierno norteamericano; entonces nosotros producíamos en las fábricas nuestras y de ahí llevábamos todo a la bodega. Ahí chequeábamos que todo lo que estuvieramos metiendo, las cajas que íbamos a exportar no estuvieran contaminadas, luego se cargaba el contenedor dentro de la bodega y se sellaba por todo lado, se hacia el acompañamiento hasta Buenaventura hasta el momento en el que lo montaban en el barco. (Organización Carvajal, comunicación personal, 2016).*

Todo este cambio en los procedimientos al interior de las empresas, provocó un aumento en los costos de operación, pues adicional a los cambios operativos había que tener un esquema de seguridad que protegiera al personal que allí operaba y mitigar el riesgo de secuestros o atentados.

La complejidad aumenta al tener que operar en medio del conflicto; un conflicto que por algunos

sectores se ha catalogado como uno de los más degradados en la historia de la humanidad, donde:

*No se respetaron escuelas, ni hospitales, ni ambulancias, todas las reglas fueron violadas, principalmente por grupos armados y a esto se sumó, en los años 70 y 80, el fenómeno del narcotráfico que sirvió como fuente de financiación de la guerra, principalmente para los actores ilegales. (Fundación Defensa de Inocentes, comunicación personal, 2016).*

El Estado también sufre las consecuencias de la guerra, puesto que, además de tener que ampliar el presupuesto militar sacrificando la inversión social, debe afrontar los efectos como el desplazamiento forzado; para lo que el gobierno nunca ha estado preparado.

*A Cali llega mucho desplazado del Pacífico. Primero, la gente sale del Pacífico, de la costa y de los ríos, sale hacia Buenaventura y de Buenaventura sale a Cali y a otros municipios grandes de la región, entonces, eso genera una presión social sobre necesidades básicas no satisfechas y que muchas veces los entes territoriales no tienen como responder. (Secretaría de Desarrollo Económico del Valle del Cauca, comunicación personal, 2016).*

Han sido múltiples las afectaciones del conflicto a las organizaciones, estas han tenido que soportar el conflicto en las diferentes regiones del país, lo que además ha promovido la concentración del sector productivo y la institucionalidad, en las ciudades principales: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, entre otras.

En las áreas rurales, reducida la presencia de organizaciones públicas, privadas y/o del tercer sector, sus pobladores se vieron avocados a convivir con los grupos al margen de la ley, al punto que los terminan por reconocer como organizaciones garantes de sus derechos y necesidades básicas: seguridad, salud, educación, empleo, entre otras.

## Las organizaciones y su aporte en el desarrollo y solución del conflicto.

De acuerdo a las respuestas de expertos y empresarios, la contribución de las organizaciones públicas, privadas y del tercer sector, desde la ética empresarial, como aporte al desarrollo y solución del conflicto, se materializa principalmente a través de:

- Generación de empleo focalizado.
- Pago de impuestos para el sostenimiento del conflicto.
- Sustitución del Estado mediante RSE, frente a exención de impuestos.
- Programas y proyectos de desarrollo socioeconómico en comunidades vulnerables.
- Participación directa (mediación, veeduría y negociación) en acuerdos de fin del conflicto.

La relación que tienen las empresas entre sus experiencias y decisiones, influye a la hora de vincularse a diferentes programas de intervención social, algunas organizaciones lo hacen a voluntad; sin embargo, hay otras que lo hacen por considerarlo como una retribución a la sociedad, en compensación a sus relaciones con grupos armados ilegales que ocasionaron daños a la población.

Esto explica por qué el sector extractivo es pionero en estos temas y la decisión puede atribuirse a que han estado en la mira de quienes vigilan la violación a los Derechos Humanos y se dan cuenta que muchas organizaciones, porque se defendieron o porque hicieron una ofensiva contra los actores armados, terminan, de forma voluntaria o involuntaria, contribuyendo a entornos en los cuales violan los Derechos Humanos. (Universidad de los Andes, comunicación personal, 2016).

Desde la perspectiva del sector empresarial, destacan su permanencia durante la época más crítica del conflicto, enfrentando sobrecostos, inestabilidad y dificultades para operar. Ya sea esto,

asociado o no, a la RSE y/o ética empresarial de las organizaciones, la cual, indudablemente se ve limitada por los actos propios del conflicto armado.

Ante su involucramiento directo o indirecto, muchas organizaciones acuden a la responsabilidad social como una estrategia, principalmente de mercadeo para mejorar su imagen ante la sociedad; poniendo en cuestión la legitimidad de la responsabilidad social empresarial, ya que esta no se puede desarrollar sin imponer un costo a los consumidores.

En la RSE, usualmente el que más se beneficia es la empresa porque, aunque esas acciones representan altos costos, estos son asumidos por los clientes (Brenkert, 2010a, 2010b).

El conflicto atrasa y limita el aporte que las empresas hacen al desarrollo social, no solo en lo social, sino también en lo económico, ya que esto impacta los procesos de toma de decisiones, como, por ejemplo, las decisiones de inversión en zonas de conflicto como lo plantean desde las organizaciones públicas: "al tomar decisiones de inversión, está el presupuesto de costos de producción, la mano de obra, el personal calificado, el sistema tributario y todo a lo que seguridad se refiere" (Secretaría de Desarrollo Económico del Valle del Cauca, comunicación personal, 2016).

En este sentido, el conflicto deja un costo transaccional elevado, razón por la que muchas compañías deciden no invertir a falta de garantías, dejando como resultado un bajo desarrollo económico.

Respecto a los aspectos laborales y ambientales, el conflicto no se considera como un dinamizador para que las organizaciones se vean obligadas a violar los DD.HH. o el medio ambiente, pues considera que "es más un tema de cómo piensa el empresario y en un momento dado de cómo actúa y del mismo Estado vigilante de que la gente se porte bien" (Organización Caraval, comunicación personal, 2016). Sin embargo, cuando las empresas deciden invertir en lugares

donde el conflicto es intenso, las organizaciones pueden aprovecharse de la vulnerabilidad económica, social y política, así como de la debilidad institucional, para contratar mano de obra sin garantizar las condiciones laborales mínimas (Fundación Ideas para la Paz y Embajada Británica en Bogotá, 2012).

Hoy, Colombia pasa de tener un Estado en función de la guerra, a uno con capacidad de actuación en diversos campos como inversión extranjera, medio ambiente y control de las instituciones públicas y privadas.

La presencia y fortaleza del estado es esencial para la relación de las organizaciones y los Derechos Humanos; un Estado fuerte, con presencia y capacidad para atender integralmente sus funciones a lo largo del territorio, facilita garantizar el ejercicio de los derechos y deberes de sus ciudadanos y de las organizaciones que operan en su territorio y/o jurisdicción (Fundación Ideas para la Paz y Embajada Británica en Bogotá, 2012).

Desde las perspectivas de expertos y empresarios entrevistados, existen organizaciones que realizan sus actividades de responsabilidad social porque creen en la importancia de su contribución al desarrollo social, ambiental y económico, para determinados territorios; no obstante, existen otras que realizan dichas actividades en su afán de querer ocultar con buenas obras las violaciones cometidas a los DD.HH. en tiempos de conflicto. El deber ser está en promover prácticas de RSO, en primer lugar, por principio moral y en segundo, por interés en el aporte social.

Sin embargo, actualmente, la gestión en Colombia sobre temas de RSE es incipiente, y uno de los principales obstáculos para que progrese es el desinterés en causas sociales, los costos asociados, la NO comprensión de la RSE y la falta de regulación por parte del Estado.

Las situaciones de conflicto son difíciles de solucionar, principalmente porque cada persona o cada

entidad actúan por su afán de lucro, lo que lleva al atropello de derechos. Las empresas, en medio del discurso de competitividad, crean una disputa entre ellas, dificultando la solución del conflicto; con todo, en el largo plazo las organizaciones se comprenden la necesidad de aportar a la solución y superación del conflicto; entendiendo los beneficios (operación, rentabilidad, costos, proyección y estabilidad) en contextos estables, "de paz".

Las empresas promueven apoyos a las comunidades, en calidad de actos de responsabilidad social, lo que algunos reconocen como sustitución del Estado, porque, de cierta manera, cuando usted hace labores de responsabilidad social está asumiendo cosas que el Estado debería hacer, pero como no las hace y usted es una entidad poderosa en ese vecindario, le queda más fácil realizarlo. (Universidad Nacional de Colombia, Comunicación personal, 2016).

Las políticas establecidas por el Estado son esenciales para el mejoramiento del comportamiento de las empresas; debe existir una esfera pública fuerte que funcione bien, que esté permeada contra la corrupción y que respete los Derechos Humanos; se requiere de más compromiso y responsabilidad corporativa para elevar el nivel de cumplimiento; fortalecer a la sociedad civil y aumentar la capacidad de los gobiernos para controlar y exigir a las empresas una mayor actuación de responsabilidad, sin que esas prácticas voluntarias de Responsabilidad Social Empresarial sustituyan las prácticas del Estado (Brenkert, 2010a, 2010b).

Asimismo, algunas empresas realizan actividades de RSE promovidas por los beneficios otorgados por el Estado, principalmente en la excepción de impuestos. Respecto a las organizaciones del tercer sector, estas se han visto afectadas, debido a que, en el marco del conflicto, pierden reconocimiento social, credibilidad y legitimidad, al verse expuestas a actos de corrupción y malversación de fondos, o por estar relacionadas directamente con actores armados del conflicto.

Las ONG, por ejemplo, se volvieron un negocio porque hay muchos casos en que recaudan dinero para,

por ejemplo, proveer recreación en las escuelas y resulta que lo que hacen en recreación son actividades mínimas y el resto de la plata se la queda el dueño de la ONG. (Universidad Nacional de Colombia, comunicación personal, 2016).

La sociedad debe replantear las reglas sociales frente al reconocimiento de las acciones que realizan las organizaciones, pues no se debería exaltar a las organizaciones por lo que hacen en salvamento de la RSE, debido que estas acciones deben considerarse como propias y naturales de las organizaciones, endógenas a sus procesos productivos.

Por ejemplo, en el caso del Estado, este “*ha fallado con su incapacidad de garantizar estabilidad social, entonces los agentes privados han empezado a tomar justicia por su cuenta. Un Estado que no ofrece garantías, es un Estado que fomenta conflicto...*” (Universidad Nacional de Colombia, comunicación personal, 2016).

El representante de las OTS, coincide en que la mayoría de las organizaciones actúan para beneficio propio, muchas veces irrespetando las prácticas ambientales que están reglamentadas porque el problema no es de reglamentación, sino de asumir prácticas socialmente responsables; la corrupción ha hecho que las licencias ambientales se compren, se vendan; ahora mismo hay una fiebre de licencias por explotar minerales, también hemos visto como autorizan multinacionales a cambiar el curso de los ríos, cuando naturalmente eso no se puede hacer sin causarle daño al medio ambiente. (Fundación Defensa de Inocentes, comunicación personal, 2016).

La actuación socialmente responsable no puede ser vista como un asunto instrumental que aumente las ganancias organizacionales, tampoco puede ser entendida como caridad organizacional con su entorno. La actuación de RSO corresponde al reconocimiento de la organización, como grupo social entramado en la sociedad de la cual depende (Tello y Rodríguez, 2014). Las or-

ganizaciones deben considerar el establecimiento de relaciones y la construcción de confianza con la comunidad, a través de la interacción y la generación de mecanismos que faciliten el diálogo, procesos participativos y transparentes para la construcción de relaciones y lograr confianza basada en la honestidad y el respeto mutuo (Fundación Ideas para la Paz y Embajada Británica en Bogotá, 2012).

Algunas organizaciones, de manera implícita, han aportado al conflicto mediante el desmejoramiento de las condiciones mínimas que ofrecen a sus empleados: duración de los contratos y tipo de contrato, inestabilidad y flexibilización laboral, eliminación de prestaciones legales, etc..., lo que dificulta y limita el proceso de satisfacción de necesidades básicas y fortalece o facilita el actuar de los grupos armados ilegales. Al respecto el EXP1, afirma:

Muchas empresas siguen enarbolando el discurso de que para reducir costos hay que reducir costos laborales, porque piensan que el trabajador es el elemento más flexible y más sustituible dentro de la actividad empresarial y las leyes laborales han sido presionadas por los empresarios mismos; es posible que el salario de equilibrio mínimo en Colombia sea el que está en estos momentos desde el punto de vista de producción; pero si lo vemos desde el otro lado, del trabajador que llega con ese salario a su casa ¿si le alcanzará para sostener un hogar?, ¿un hijo que crece en medio de limitaciones no terminará fácilmente entregándose a la violencia?, todo esto es el desenlace de eso. Entonces, definitivamente, la política laboral tiene que ser revisada. (Universidad Nacional de Colombia, comunicación personal, 2016).

El estudio de la Fundación Ideas para la Paz, en conjunto con la Embajada Británica en Bogotá (2012), afirma que las principales denuncias que se le hacen a las organizaciones en la prensa, en materia de DD.HH, se relacionan con condiciones laborales: jornadas extensas, salarios bajos, inapropiados espacios o procedimientos de trabajo, subcontratación o contratación informal, restricción del derecho

a la protesta y la libre asociación o el uso de trabajo forzado o infantil. Asimismo, lo afirma el representante de la OTS, quien considera que las organizaciones sí han incurrido en violaciones de derecho laboral, pues afirma que:

Los empresarios han pagado una miseria, la inflación ha sido más alta que el valor del incremento de los salarios, sobrevivir en Colombia con un salario mínimo es imposible, eso sin contar algunas prácticas tramposas que hacen algunos empresarios para evitarse pago de prestaciones, como por ejemplo los contratos por prestación de servicios donde el empleado tiene que asumir su seguridad social. Los abusos a la dignidad del empleado han sido constantes y se volvieron costumbre en Colombia. (Fundación defensa de Inocentes, comunicación personal, 2016).

No obstante, el representante de la OPR considera que las organizaciones no han afectado las condiciones laborales de los empleados, sino que, por el contrario, con el pasar de los años, la legislación ha ido mejorando a pesar de que ella misma ha impactado negativamente la competitividad con el establecimiento de acuerdos de libre comercio *“porque a Colombia terminan exigiéndole cosas que los otros países ni siquiera cumplen, nos ponen la vara más alta a nosotros y en el fondo lo hacen buscando mayor competitividad para sus empresas que para las de Colombia”* (Organización Carvajal, comunicación personal, 2016).

El representante de la OPR considera, además, que el sector empresarial no ha hecho aportes al conflicto, por el contrario, afirma que han sobrevivido a la época de guerra y tomaron la decisión de quedarse en Colombia, frente a la opción de vender su negocio y salir del país.

Las empresas decidieron quedarse aquí operando y generando empleo, pagando impuestos y funcionando; era mucho más fácil y más barato irse a operar a Panamá o a Costa Rica y volver a montar la organización y operar desde allá, porque no era necesario tener la bodega de seguridad,

ni los carros blindados, ni muchas otras cosas que hacían altos los costos de operación. Entonces no nos pueden venir a decir a los que nos quedamos que somos corruptos o que robamos, hay que defender el imaginario del empresario colombiano porque son de buena calidad y han sufrido los contratiempos del conflicto. (Organización Carvajal, comunicación personal, 2016).

Las organizaciones entrevistadas consideran pertinente defender cada uno de los sectores. Las empresas deben asegurarse de cumplir con la normatividad nacional e internacional, además que, en el marco de sus operaciones o relaciones comerciales, no sean reproducidas prácticas culturales o tradicionales que van en contravía de los derechos laborales y el trabajo decente.

La empresa debe tener presente que no se inserta en un territorio neutro, sino en un contexto en el que se han producido graves fracturas económicas, políticas y, sobre todo, sociales. Por lo tanto, su política de RSE debe incorporar una perspectiva de sensibilidad al conflicto (Prandi y Lozano, 2010).

### La ética empresarial en un escenario de posconflicto

De acuerdo a las respuestas de los entrevistados, expertos y empresarios propusieron líneas de acción para promover una ética empresarial que propenda por el reconocimiento de la dignidad humana en el marco de la verdad, justicia, restitución y reconciliación, en un escenario de posconflicto:

- Establecer políticas públicas estables que faciliten el desarrollo de la RSE en las organizaciones.
- Reconocer las organizaciones como actores del conflicto y del posconflicto.
- Reconocer las necesidades de los territorios y su relación con las organizaciones.
- Articular las organizaciones del sector público, privado y del tercer sector.

- Articular Empresa, Estado y Universidad, en pro del desarrollo social, económico y ambiental de los territorios.
- Desarrollar proyectos sociales para la construcción de una cultura del perdón, reconciliación y reconstrucción del tejido social.
- Identificar las prácticas socialmente responsables que desarrollan las organizaciones.

Los entrevistados coinciden en que el aporte de las organizaciones a la construcción de una paz estable y duradera ya se ha venido realizando, y afirman que la paz colombiana va a depender críticamente del apoyo empresarial y su decisión de invertir en ciertas regiones del país y de generar empleo.

Las empresas han estado adelantando actividades para promover la paz en sus entornos laborales y han invertido en sociedades, en comunidades vulnerables, mediante la generación de procesos productivos permitiéndoles salir de su vulnerabilidad económica. (Universidad de los Andes, comunicación personal, 2016).

El Estado debe generar diferentes incentivos a las empresas, el sector empresarial debe tener mayor voluntad de apoyar el proceso, a través de la alineación de sus negocios con necesidades concretas de desarrollo local y estabilidad de paz. No es suficiente con los aportes que actualmente realizan en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, es importante que las empresas innoven en las regiones y de esta manera poder construir una paz estable y duradera. Es necesario que las organizaciones realicen estudios de diagnóstico sobre las causas y efectos del conflicto armado en los territorios donde se localizan, pues de ello depende el desarrollo de unas prácticas responsables en coherencia con las políticas de la triple sostenibilidad (Económica, Social y Ambiental).

Las organizaciones no se comprometen más allá de los actos de Responsabilidad Social,

esto, más que contribuir al desarrollo de una paz estable y duradera, lo que genera es buen nombre a la organización.

*La RSE como algo voluntario es un discurso incompleto y tendencioso, es un mensaje implícito que dice: no me regule, yo me regulo solo. (Universidad Nacional de Colombia, comunicación personal, 2016).*

Acá la importancia de que el Estado entre a regular y fomentar determinados estándares de responsabilidad social. La RSE debe asumirse más allá del interés de presentarse ante los stakeholders como una empresa moderna y ética que privilegia las prácticas hacia la comunidad como una estrategia de filantropía, pero sin valorar a sus trabajadores como actores del cambio y desarrollo, a quienes no se le respetan sus derechos como personas y ni se integran a los retos estratégicos de la organización.

Por otra parte, la OPU, plantea la importancia de articularse entre actores del sector público, privado y del tercer sector, porque:

Los empresarios tienen un rol activo de apoyar procesos productivos y de desarrollo, la importancia de las organizaciones del tercer sector, radica en apoyar a las víctimas del conflicto, pues son un reto para la sociedad en su proceso de reparación y esa reparación no solo la da el Estado, sino todos, mediante una serie de actividades articuladas y definidas. (Secretaría de Desarrollo Económico del Valle del Cauca, comunicación personal, 2016).

El tercer experto entrevistado, considera que uno de los puntos más firmes e importantes para la construcción de paz es que la organización se reconozca como un actor del posconflicto y que genere acciones que respondan a las necesidades de la comunidad. La función del Estado como actor estatal es la de desarrollar políticas de responsabilidad social empresarial,

ajustadas al escenario de posconflicto y debe cumplir con los siguientes elementos:

- a. Orientadas a los stakeholders.
- b. No generalizar.
- c. Distinguir las condiciones de conflicto de cada región.

El Estado debe crear las condiciones para que el sector privado pueda ejercer su capacidad de emprendimiento para generar empleo. Asimismo, garantizar la seguridad al ciudadano, la satisfacción de las necesidades básicas y consolidar la cultura del perdón, reconciliación y reconstrucción del tejido social.

El aporte que deben hacer las organizaciones privadas a un escenario de posconflicto es muy amplio, estas han tenido “que invertir, emplear y asumir cargas fiscales lo que lo ubica como socio estratégico en los esfuerzos del gobierno en la construcción de paz” (Landinez y Rettberg, 2013, p. 8). No obstante, los entrevistados coinciden en que aun las organizaciones privadas tienen mucho por aportar al proceso de construcción de paz. Sin embargo, el Estado no debe dejar en manos de lo privado todas las acciones, pues la mayoría son sus responsabilidades.

Como lo plantean Prandi y Lozano (2010), la empresa debería prestar una especial atención a determinar la presencia de grupos y su relación con ellos:

- Víctimas (individuales y colectivas) de violaciones de DD.HH.
- Desplazados internos, refugiados y retornados.
- Desmovilizados y excombatientes.
- Minorías y poblaciones históricamente discriminadas (o cuyas reivindicaciones son parte del origen del conflicto).
- Miembros de las fuerzas armadas y empresas de seguridad privadas.

## Conclusiones

Las organizaciones públicas, privadas y del tercer sector, como actor protagónico en un escenario de posconflicto en Colombia, deben empoderarse de la construcción de una paz, estable y duradera. Si bien, su contribución económica y de inclusión laboral es tarea primaria, estos aportes responden a un compromiso dentro de un modelo integral que implica prácticas empresariales responsables, transparentes y justas, en el marco de la protección de los DD.HH, como condición de posibilidad del reconocimiento y el respeto al principio de dignidad, tanto personal como dentro de las organizaciones.

La dignidad humana representa una de las mayores conquistas de la humanidad, y representa la base fundante en sociedades en transición del conflicto al posconflicto. Por lo tanto, las organizaciones públicas, privadas y del tercer sector, tienen el compromiso social de identificar el potencial de los territorios para fomentar proyectos productivos y, a su vez, responder a sus problemáticas sociales y ambientales

En el contexto colombiano, la ética empresarial se enfrenta a dos fenómenos contradictorios que la confirman como esencia de las organizaciones y de su relación con la sociedad, pero la desvirtúan como fundamento delimitante de su actuar (decisiones). Por un lado, están las organizaciones que incursionan y promulgan desarrollar sus actividades en el marco de la ética empresarial y la RSO, y que confirman la relevancia que la ética empresarial ha adquirido para las organizaciones; y, por el otro, están los cotidianos sucesos o eventos, de organizaciones privadas, públicas y del tercer sector, que ponen en consideración su ética empresarial y principios de RSO.

La Universidad como organización, debe fomentar procesos de formación en ética empresarial y Responsabilidad Social Organizacional – RSO que fomenten y permeen sus funciones sustantivas.

vas desde las prácticas educativas e investigativas, transformaciones curriculares y programas de extensión que promuevan la vinculación entre empresa, transformación social y educación.

Las organizaciones deben realizar un análisis sobre las causas y efectos del conflicto en los territorios donde se instalan y desarrollan sus actividades productivas, para contribuir al desarrollo social, económico y ambiental de los mismos.

La ausencia del Estado en el sector rural, ha fomentado el conflicto armado en Colombia, pues campesinos e indígenas consideraron como opción de vida, la vinculación a los grupos al margen de la ley. Además, es imperativo para las organizaciones y la sociedad desarrollar prácticas socialmente responsables centradas en la defensa y promoción de los DD.HH. y respeto a la dignidad humana.

## Referencias bibliográficas

- Alvarez, S. y Rettberg, A. (2008). Cuantificando los efectos económicos del conflicto: una exploración de los costos y los estudios sobre los costos del conflicto armado colombiano. *Colombia Internacional*, 67(192), 14–37.
- Brenkert, G. (2010a). The limits and prospects of business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 703–709. Recuperado de <https://doi.org/10.5840/beq201020444>
- Brenkert, G. (2010b). Whistleblowing, moral integrity, and organizational ethics. *Manual de Oxford de Ética Empresarial*, 563-601. Recuperado de DOI:10.1093/oxfordhb/9780195307955.003.0020
- Cortina, A. (2003). Conferencia Ética, ciudadanía y modernidad. *Revista Cyber Humanitas*, 27,(1), 1-13
- Esteban, E. G., y Marzá, D. G. (2006). La responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Europa: la apuesta por un nuevo modelo de empresa. Una revisión crítica desde la ética empresarial. *RE-CERCA. Revista de Pensamiento y Análisis*, (6), 157-171.
- Fundación Defensa de Inocentes. (2016). Comunicación Personal
- Fundación Ideas para la Paz y Embajada Británica en Bogotá. (2012). *Libro blanco sobre empresas y derechos humanos en Colombia*. Recuperado de [http://datoteca.unad.edu.co/contenidos/107038/Entorno\\_de\\_conocimiento/Unidad\\_3/Tema\\_2/Libro\\_Blanco\\_Version\\_1.pdf](http://datoteca.unad.edu.co/contenidos/107038/Entorno_de_conocimiento/Unidad_3/Tema_2/Libro_Blanco_Version_1.pdf)
- Landinez, J. y Rettberg, A. (2013). *La empresa de la paz. Negociaciones de paz y empresarios en Colombia (1982-2006)*. Universidad de los Andes Serie documentos del departamento en cartilla de Ciencia Política, (20), 6-81.
- Organización Carvajal (2016). Comunicación Personal
- Prandi, M. y Lozano, J. (2010). La RSE en contextos de conflicto y posconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor, *ECP, Escola de Cultura de Pau*, volumen (número). Recuperado de <http://escolapau.uab.cat/img/programas/derecho/webRSE.pdf>
- Rettberg, A. (2003). Administrando la adversidad: respuestas empresariales al conflicto Colombiano. *Colombia Internacional*, (55), 37–54.
- Secretaría de Desarrollo Económico del Valle del Cauca (2016). Comunicación Personal
- Tello, C. C. y Rodríguez, P. (2014). Categorías conceptuales para el estudio de la responsabilidad social organizacional. *Hallazgos*, 11(22), 119–135.
- Unidad de Atención y Reparación Integral de Víctimas - UARIV. (2017). Registro Único de Víctimas, RUV. Recuperado de: <http://rni.unidadavictimas.gov.co/RUV>
- Universidad Externado de Colombia y Red Pacto Global Colombia. (2015). *Casos para la construcción*

*de un mundo mejor: el compromiso empresarial para la arquitectura post 2015..Recuperado de [http://www.pactoglobal-colombia.org/images/pdf/Casos\\_Pacto\\_global\\_final.pdf](http://www.pactoglobal-colombia.org/images/pdf/Casos_Pacto_global_final.pdf)*

Universidad de los Andes. (2016). Comunicación Personal  
Universidad Nacional de Colombia. (2016). Comuni-  
cación Personal