

Paz y Seguridad
Paz, empleo y

El aporte empresarial a la paz y al desarrollo sostenible

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES



FIP
FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ

CON EL APOYO DE:



El aporte empresarial a la paz y al desarrollo sostenible

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

Reflexiones a partir del panel:

Paz y sector privado: Paz, empleo y oportunidad,

XVI Cumbre Mundial de Premios Nobel de Paz

Bogotá, Colombia, febrero de 2017



CON EL APOYO DE:



BOGOTÁ, COLOMBIA
AGOSTO 2017

ISBN
978-958-59761-0-8

Foto portada
Cámara de Comercio de Bogotá

Diseño y diagramación
Ladoamable Ltda
www.ladoamable.com

Preprensa e impresión
Zetta Comunicadores

Fundación Ideas para la Paz
Calle 100 No. 8ª - 37 Torre A. Of. 305. Bogotá
Tel. (57-1) 218 3449
www.ideaspaz.org / e-mail: fip@ideaspaz.org

FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (FIP)

María Victoria Llorente
Directora

María Lucía Méndez
Directora Empresas y Construcción de Paz

Nataly Sarmiento
Directora Empresas y Derechos Humanos

Investigadores

Paola Garzón
Juan Felipe Sánchez
Katja Noordam
Simón Patiño

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

Mónica de Greiff
Presidente Ejecutiva

Jorge Mario Díaz Luengas
Vicepresidente de Articulación Público—Privada

Andrés Ucrós Maldonado
Director de Construcción de Paz

EMBAJADA DE SUECIA

Marie Andersson De Frutos
Embajadora

Contenido

Prólogos	5
Antecedentes	8
Introducción: Vínculos entre el desarrollo y la construcción de paz	11
1.1. Discursos de desarrollo	13
1.2. Hacia una idea integral del desarrollo	14
1.3. Conectando el desarrollo con la paz	16
1.4. Paz y desarrollo desde las empresas en el contexto colombiano	18
2. Visión ética de los negocios	21
2.1. Visión del negocio y su aporte a la paz	22
3. Empleo para la paz	27
3.1. Articulación de políticas y actores para la generación de empleo	29
3.2. Trabajo decente y empleabilidad	33
3.2.1. Trabajo decente	33
3.2.2. Empleabilidad	35
4. Inversión responsable para la construcción de paz	37
4.1. ¿Qué es la inversión responsable y sostenible (IRS)?	38
4.2. IRS en América Latina y en el resto del mundo	38
4.3. Críticas a inversiones que fomentan el conflicto	39
4.4. Inversión de capitales sensibles a la paz	39
5. Incentivos tributarios para las empresas que contribuyan en la construcción de paz	41
6. Otras acciones del sector empresarial para la construcción de paz	45
6.1. Programas de voluntariado	46
6.2. Cadenas de suministro	47
7. Los ODS: herramientas de acción empresarial para la paz	49
7.1. Acoger los ODS: ventajas para el negocio	50
7.2. ODS, sector privado y promoción de la paz	50
7.3. Cómo integrar los ODS en la operación: Guías para empresas	51
7.4. Modelo de gestión empresarial para ODS y paz	52
Para mayor información de los ODS:	53
Conclusiones	54
Bibliografía	56

Prólogos

La XVI Cumbre Mundial de Premios Nobel de Paz fue un magnífico escenario para reflexionar, a través de distintos lentes, sobre las oportunidades y desafíos que trae la paz para el desarrollo sostenible, y sobre cómo el sector privado puede contribuir a esa sostenibilidad. Para Suecia, a través de su Embajada en Colombia, fue un orgullo haber apoyado este evento y en particular los paneles sobre “paz y sector privado” y “mujeres constructoras de paz”. Consideramos que las reflexiones que se dieron en el primer panel, las cuales encontrarán en las siguientes páginas, sumadas a la amplia experiencia de la Fundación Ideas para la Paz (FIP), que lo moderó y ahora presenta este documento, son un aporte importante.



La paz es prerrequisito para el desarrollo sostenible y, a su vez, el desarrollo es necesario para que la paz sea durable. Suecia lleva más de 200 años en paz y puedo decir que gracias a ello mi país ha podido hacer transformaciones importantes en la calidad de vida de sus ciudadanos. A principios del siglo XX éramos uno de los países más pobres en Europa y hoy somos líderes en innovación empresarial en ese continente, con altos índices de transparencia e integridad pública, de sostenibilidad ambiental y de igualdad de género, así como educación y salud al alcance de todos. Todos, temas fundamentales para un desarrollo sostenible.

Suecia cree firmemente que los negocios sostenibles desde el punto de vista económico, social y ambiental son fundamentales para el desarrollo de la sociedad. En nuestro caso, el sector privado ha

sido fundamental para generar empleo, como contribuyente de impuestos, por su poder de innovación, su know how y su eficacia. Pero una de nuestras principales lecciones es que los negocios no son sostenibles si no están en entornos sostenibles.

En el 2016, Suecia promovió, junto con Colombia, la agenda de desarrollo sostenible. Las 17 metas globales, los ODS, que los líderes del mundo se comprometieron a cumplir antes de 2030, son ambiciosas y no pueden ser alcanzadas si no cuentan con la participación de todos los sectores y actores de la sociedad. Por eso, el trabajo conjunto entre gobiernos, empresas, sociedad civil, academia y organismos multilaterales se hace aún más relevante. Así lo promovió el emprendedor sueco Alfred Nobel, fundador del premio Nobel.

Estamos convencidos que la solución negociada del largo conflicto armado en Colombia remueve obstáculos para la paz y el desarrollo. La implementación del Acuerdo de Paz con las FARC y posibles acuerdos con el ELN, son vistos como una oportunidad para atacar problemas estructurales de pobreza que pueden conducir a mejorar la calidad de vida de todos. Suecia ha sido un socio para la paz de Colombia, desde su independencia y a través de 50 años de cooperación internacional.

Debo mencionar que la FIP ha sido nuestro aliado estratégico y este documento es otro aporte al enorme debate sobre paz, desarrollo y cómo el sector privado puede contribuir.

Marie Andersson De Frutos

Embajadora de Suecia para Colombia

En la Cámara de Comercio de Bogotá hemos entendido que la construcción de una sociedad en paz, incluyente y próspera no es sólo responsabilidad de los gobiernos, del Estado. Es responsabilidad de todos.



Hoy tenemos como país una verdadera segunda oportunidad, para que la sociedad en pleno y en particular el sector empresarial, emprenda el proyecto más ambicioso de nuestra historia reciente: la reconstrucción física y moral de Colombia.

Durante los últimos años, en muchos foros y discusiones, hemos tenido la oportunidad de discutir el rol del sector privado en la construcción de paz. Hoy es hora de poner en práctica todos esos discursos y buenas intenciones. Es hora de contribuir desde el sector privado al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El sector privado debe ver los acuerdos de paz logrados con los grupos armados ilegales como verdaderas oportunidades para profundizar la agenda de desarrollo, competitividad e innovación.

La Cámara de Comercio de Bogotá organizó la XVI Cumbre Mundial de Premios Nobel de Paz con el fin de crear espacios de diálogo cívico, en un marco de tolerancia y para aprender de las experiencias de construcción de paz de otros países y latitudes. Adicionalmente, avanzamos en la articulación de la agenda nacional de construcción de paz con la de desarrollo a nivel global.

La Cumbre le permitió a la ciudad y al país dar un debate franco sobre temas de fondo, en un ambiente diverso, respetuoso y tolerante. Fue un espacio de toda la ciudadanía. Este documento representa una síntesis de la discusión que se dio sobre el rol de sector privado en la construcción de paz y contiene valiosos mensajes para los empresarios y los gremios económicos. Todos debemos escuchar, porque la construcción de paz es con todos.

Mónica De Greiff
Presidente Ejecutiva de la
Cámara de Comercio de Bogotá

El panel sobre paz y sector privado buscó acercar a los asistentes a las reflexiones contemporáneas sobre el desarrollo y sobre



el paradigma de la acumulación frente a la generación de bienestar.

Conversamos sobre cómo se ha repensado el objetivo de las empresas en la sociedad, teniendo en cuenta que se ha pasado de una visión basada en la maximización de las utilidades, al diálogo sobre el bienestar y la dignidad humana. Un reflejo de esto es el creciente involucramiento del sector empresarial en las discusiones globales que conectan la agenda de desarrollo con la de paz, como sucedió en la elaboración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en la que participó un grupo amplio de actores, más allá de solo gobiernos.

Para el caso colombiano, muchas empresas están incorporado esta nueva visión, pero se enfrentan al enorme desafío de operar en medio de contextos precarios o entornos complejos. El país se enfrenta a un escenario de transición tras más de 50 años de conflicto armado, por eso es importante situar a las empresas como ciudadanos corporativos responsables, especialmente en los territorios en los que históricamente ha existido alta conflictividad y debilidad institucional.

En la Fundación Ideas para la Paz llevamos más de una década acompañando a empresas que entienden que su sostenibilidad pasa por preguntarse: ¿cómo pueden prevenir conflictos o no exacerbarlos en medio de contextos difíciles? y ¿cuál puede ser su contribución

para construir paz y ser agentes de cambio en los territorios donde operan?

En ese camino, hemos identificado una serie de rasgos que son propios de las empresas comprometidas con la paz en el país, como la promoción de la competitividad, la innovación y la sostenibilidad; la inversión en el mejoramiento de las condiciones de poblaciones en sus áreas de influencia; la creación de valor compartido para sus grupos de interés; la implementación de programas de reconciliación; la transparencia y ética en sus negocios; la prevención de afectaciones de los derechos humanos y conflictividades locales, entre otras.

La FIP está convencida del rol fundamental que tienen los empresarios en la construcción de un país con mayores oportunidades de desarrollo, bienestar y respeto por los Derechos Humanos. Por esto, hemos insistido en que el sector privado se involucre cada vez más en el desafío de construir paz y promueva entornos propicios para el desarrollo sostenible, a través del trabajo armonioso con el Estado y la sociedad civil.

Agradezco a la XVI Cumbre de Premios Nobel de Paz por invitar a la FIP a participar y a moderar este panel; y a la Cámara de Comercio de Bogotá y a la Embajada de Suecia, por trabajar con nosotros en la comprensión del rol del sector empresarial en la construcción de paz en Colombia.

María Victoria Llorente

Directora Ejecutiva de la Fundación Ideas para la Paz

Antecedentes

La XVI Cumbre Mundial de Premios Nobel de Paz se llevó a cabo entre el 2 y el 5 de febrero de 2017 en la ciudad de Bogotá, con la presencia de numerosas personalidades, activistas, líderes sociales y políticos, además de cerca de 20 laureados de todo el mundo. Durante su desarrollo se adelantaron diferentes paneles y discusiones en torno a los retos del proceso de construcción de paz en el mundo y los nuevos panoramas del posconflicto en Colombia, desde ámbitos como la reconciliación, la democracia, el papel del sector privado, la educación, la diversidad e inclusión, las juventudes, el desarrollo sostenible, entre otros. Organizaciones y líderes internacionales laureados, representantes del Gobierno Nacional, sociedad civil, cooperación internacional y empresas, participaron en el evento con el propósito de discutir estos retos desde su experiencia, perspectivas y lecciones. Asimismo, profundizaron en aspectos específicos para la generación de condiciones de paz, como el acceso a la tierra, el turismo sostenible, el papel de la mujer, el rol del sector extractivo y la movilización social.

El presente documento constituye un esfuerzo de la Fundación Ideas para la Paz (FIP) por contribuir a la reflexión sobre el aporte del sector empresarial a la construcción de paz y sobre algunos retos de la paz desde la óptica empresarial que se entrelazan con los desafíos del desarrollo y la sostenibilidad, con base en las conclusiones del Panel *“Paz y sector privado: Paz, empleo y oportunidad”* que se adelantó el pasado 2 de febrero.

El panel, moderado por María Victoria Llorente, Directora Ejecutiva de la FIP, contó con la presencia de:

- **Bernardo Kliksberg**, profesor de la Universidad EAN, Argentina.
- **Bruce Mac Master**, Presidente de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Colombia.
- **José Manuel Salazar**, Director regional de la OIT para América Latina, Costa Rica.
- **Kerry Kennedy**, Presidente de la Robert F. Kennedy Foundation for Human Rights, Estados Unidos.
- **Rafael Pardo Rueda**, Alto Consejero para el Posconflicto, Colombia.
- **Sergio Duarte**, miembro de la Conferencia de Pugwash, embajador y Alto representante de Naciones Unidas para Asuntos de Desarme, Brasil.

El documento se divide en nueve capítulos. El primero contiene una reflexión conceptual sobre la relación entre desarrollo y paz y algunas de las visiones que soportan esta relación. De esta discusión se derivan múltiples conexiones entre desarrollo y paz, las cuales se incorporan en los capítulos 2 al 8 a partir de las siguientes temáticas: visión ética de los negocios, empleo, inversión responsable, beneficios por aportar a la paz, acciones concretas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la acción empresarial. El último capítulo presenta las principales conclusiones relacionadas con las reflexiones de los panelistas participantes en esta sesión de la XVI Cumbre Mundial.

01

Introducción

Vínculos entre el desarrollo y la construcción de paz

En Colombia, el objetivo de consolidar la paz y el Estado social de derecho a largo plazo, necesariamente, implicará un gran consenso social en el que participen no solo grupos sociales, instituciones, gobernantes y ciudadanos, sino también las empresas y otros actores privados que ejercen un rol determinante dentro de esta visión. Eso, precisamente, es lo que mostró la XVI Cumbre Mundial de Premios Nobel de Paz: la tarea de construir condiciones de paz involucra esfuerzos integrados y coordinados por parte de distintos sectores.

1. Vínculos entre el desarrollo y la construcción de paz

En Colombia, el objetivo de consolidar la paz y el Estado social de derecho a largo plazo, necesariamente, implicará un gran consenso social en el que participen no solo grupos sociales, instituciones, gobernantes y ciudadanos, sino también las empresas y otros actores privados que ejercen un rol determinante dentro de esta visión. Eso, precisamente, es lo que mostró la XVI Cumbre Mundial de Premios Nobel de Paz: la tarea de construir condiciones de paz involucra esfuerzos integrados y coordinados por parte de distintos sectores.

En este contexto, el acuerdo entre el Gobierno Nacional y las FARC se puede considerar como una oportunidad y una coyuntura crítica para el cambio y el logro de nuevos consensos entre todos los actores, definiendo reglas de juego y condiciones mínimas para el trato pacífico y la convivencia. El Acuerdo no solucionará todos los problemas del país, pero sí constituye una oportunidad para dejar un legado promisorio para las generaciones venideras.

Entre los retos que impone –así como los de otros acuerdos que se logren con diferentes grupos armados ilegales–, está el del papel activo del sector privado. Por eso, la discusión del panel “*Paz y sector privado: paz, empleo y oportunidad*”, se centró en el quehacer de las empresas y su aporte a la construcción de paz. En este espacio se pudo evidenciar que este sector goza de capacidades técnicas, administrativas, organizacionales, financieras y capital humano para contribuir a este objetivo, y que

su aporte no se limita solamente a la creación de empleo y oportunidades económicas. Aunque estas dos tareas son esenciales para la construcción de paz, forman parte de un complejo entramado de acciones que las empresas pueden lograr en este proceso.

De hecho, la generación per se de empleo y de oportunidades –económicas– se asocia más con la idea de desarrollo que con la de construcción de paz. Efectivamente, paz y desarrollo se tienden a entrelazar y, en ocasiones, confundir, especialmente, cuando se menciona el rol del sector privado.

El primer dilema que se presentó durante la elaboración de estas reflexiones fue entender qué significa desarrollo y su relación con la construcción de paz. A partir de ahí surgió un interrogante adicional sobre las empresas, actores por excelencia para la generación de riqueza e impulsores del crecimiento económico: ¿De qué manera las empresas construyen paz?

Las empresas pueden impulsar el fortalecimiento de las capacidades locales y propiciar círculos virtuosos de bienestar y prosperidad en los entornos donde operan. La FIP ha insistido en que, además de ser actores con amplia capacidad para generar riqueza, capital humano, conocimiento y empleo en el escenario de posconflicto, pueden propiciar entornos de gobernanza, confianza y convivencia, desde una perspectiva social, cultural, económica y ambiental que dejen legados positivos en sus territorios.

Por esta razón, el primer capítulo de este documento parte de una revisión de diversas fuentes, visiones y vínculos sobre los conceptos

de desarrollo y de paz, y sobre cómo esta idea ha evolucionado y tenido incidencia en la vida de las personas. Estos términos se abordan de manera crítica, pasando por las principales corrientes teóricas, hasta llegar a un punto de encuentro que se circunscribe en las ideas de capacidad y bienestar, y en la mejora de los niveles de calidad de vida y de relaciones humanas en torno a la economía, la política y la sociedad.

Los siguientes capítulos hacen hincapié en cómo el desarrollo se vincula con las realidades y la construcción de paz en Colombia. En este sentido se tratan algunos aspectos del quehacer de las empresas y los desafíos del sector en la coyuntura nacional (generación de empleo, ética en los negocios, aplicación de estándares, inversión responsable, entre otros). Con estas aproximaciones, la FIP busca generar una reflexión sobre el rol de la empresa en la sociedad, en particular, en un contexto de posconflicto con innumerables oportunidades, riesgos e incertidumbres.

Las empresas, bajo las actuales expectativas ciudadanas en Colombia, que exigen cada vez mayores resultados y prácticas cuidadosas con el entorno social, ambiental y político, se pueden convertir en actores protagonistas del cambio hacia una sociedad más igualitaria, próspera y en paz.

1.1. Discursos de desarrollo

Las acciones del Estado, la sociedad civil y el sector privado son realizadas, en la mayoría de los casos, bajo supuestos y entendimientos axiomáticos del concepto de desarrollo. Según

algunos académicos esa visión del desarrollo tiene implicaciones normativas, prescriptivas y teleológicas¹.

Normativas, en la medida en que el desarrollo se asocia con la idea generalizada y aspiracional de “progreso”, que se fundamenta en los principios de igualdad, libertad y equidad de la teoría liberal europea originada desde la industrialización de Europa en el siglo XVIII. Esta noción de progreso se ha constituido como un elemento esencial para la liberación de las sociedades dominadas por sistemas de explotación y represión², así como en la idea de que todas las sociedades pueden alcanzar mayores niveles de libertad, cooperación, justicia y prosperidad de los que actualmente tienen³.

El desarrollo también tiene implicaciones prescriptivas, a través de instituciones universales –específicamente democráticas y de libre mercado o socialistas– que en teoría permiten asegurar la libertad e igualdad en cualquier lugar del mundo al ser aplicadas y replicadas. Y teleológicas, bajo el supuesto de que en la modernización todas las sociedades, a pesar de sus diferentes etapas de desarrollo económico, van hacia la misma dirección⁴, con una misma visión del mundo y hacia un mismo tipo de desarrollo.

.....

¹ BRETT, E. (2009). *Reconstructing Development Theory: International Inequality, Institutional Reform and Social Emancipation*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

² BARRY, B. (2001). *Culture and Equality: An egalitarian critique of multiculturalism*. Cambridge: Polity Press.

³ BRETT, E. (2009). p. 34..

⁴ ROSTOW, W.W. (1960). *The Stages of Economic Growth: A Noncommunist Manifesto*. Cambridge: Cambridge University Press.

Estos supuestos han definido, en buena parte, la manera en que los gobiernos, las empresas y los individuos definen sus políticas económicas y laborales, además de sus formas de intervenir en los asuntos públicos. Pese a estas concepciones en torno al desarrollo, es indudable que la historia señala itinerarios distintos en cuanto a logros objetivos en materia de acumulación, innovación y tecnificación.

La noción de desarrollo que se ha posicionado en el curso de la historia tiene un particular enfoque económico. Durante la década de los años 70 del siglo XX, los cambios en la economía global desarticulaban los paradigmas keynesianos –de intervención estatal y gasto público– y weberianos –en los sistemas de administración pública y burocracia jerarquizada–, para adoptar una nueva visión dominante, el neoliberalismo⁵. Este paradigma promueve la liberalización de los mercados comerciales y cambiarios, la implementación de programas de ajuste estructural y la minimización del aparato estatal a través de la privatización y la implementación de sistemas de nueva gestión pública⁶.

El paradigma del neoliberalismo con sus defectos y virtudes ha logrado consolidar la idea de desarrollo con la maximización de utilidades⁷ y la acumulación⁸ como fin último, ideas que se fundamentan en el pensamiento económico clásico. En contraposición, algunos académicos y líderes han cuestionado, radicalmente, la idea misma del desarrollo y la han catalogado como un discurso social e históricamente construido⁹.

El cuestionamiento de la noción de desarrollo incentivó a muchos economistas, políticos y líderes a modificar los indicadores, clásicamente

utilizados, para medir los niveles de riqueza y desarrollo de los países basados, principalmente, en cálculos de ingreso per cápita y Producto Interno Bruto (PIB). Algunas de estas mediciones partieron de los enfoques de desigualdad del coeficiente Gini, pasando por indicadores de acceso universal a bienes y servicios públicos, para transitar desde mediciones de pobreza multidimensional, generación y distribución de bienestar, “*Felicidad Interna Bruta*”¹⁰, hasta metas, mecanismos e indicadores de alcance global establecidos en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS.

1.2. Hacia una idea integral del desarrollo

Además de los indicadores mencionados, se han hecho nuevas propuestas sobre lo que las comunidades y, generalmente, las sociedades desean y consideran desarrollo. Desde hace tres décadas se han ido introduciendo indicadores y métricas de bienestar y felicidad para

.....

⁵ STIGLITZ, J. (2008). Is there a Post Washington Consensus? y Williamson, J. (2008). A Short History of the Washington Consensus. En: SERRA, N. & STIGLITZ, J. (2008). The Washington Consensus Reconsidered: Towards a New Global Governance. Oxford: University Press Scholarship.

⁶ BRINKERHOFF, D. & BRINKERHOFF, J. (2015). “Public sector management reform in developing countries: perspectives beyond NPM orthodoxy.” In Public Administration and Development. 35, pp. 222–237.

⁷ FRIEDMAN, M. (1970). The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits. New York Sunday Times Magazine. September 13, P. 32.

⁸ HARVEY, D. (2006). Neo-Liberalism as Creative Destruction. Geografiska Annaler. Series B, Human Geography, Vol. 88, No. 2, Geography and Power, the Power of Geography. PP. 145–158.

⁹ ESCOBAR, A. (1995). Encountering development: The making and unmaking of the Third World. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

¹⁰ FRAME, B. (2005). Bhutan: a review of its approach to sustainable development. Development in Practice, Vol 15, 2. PP. 216–221.

establecer las condiciones y el estado actual del entorno social, económico y ambiental de los países¹¹. La definición de este concepto de bienestar tiene como principio fundamental la dignidad humana¹², específicamente, el reconocimiento igualitario de la existencia de cada individuo.

De ahí se desprende el siguiente dilema: ¿Cómo pueden las sociedades garantizar la dignidad humana, satisfacer sus necesidades, anhelos individuales y colectivos, en armonía con la naturaleza y el uso de los recursos disponibles, desde el centro de las decisiones públicas? Complementando esta idea, surge un dilema adicional: ¿Cómo pueden las sociedades garantizar la dignidad humana en entornos de alta conflictividad, violencia armada, pobreza y tensiones por el acceso a los recursos?

La competencia por acceder a los recursos y generar riqueza es, en muchas ocasiones, una de las principales razones por las que se producen o exacerban los conflictos y las guerras. Dentro de los paradigmas económicos y de desarrollo, gran parte de la discusión gira en torno a la pobreza como generadora de conflictos, entendida como una relación social¹³, resultado de la inequidad, la marginalización, el *des-em-poderamiento* y la privación de la dignidad y de las necesidades materiales, sociales y emocionales de la vida.

Frente a la anterior noción de pobreza, es posible afinar la idea de desarrollo, como el conjunto de procesos de intervención que buscan reducir la situación de escasez a través de la transformación social, institucional, política y económica, que pueden ser inducidos desde las acciones del Estado, la sociedad civil,

las agencias de cooperación internacional y los agentes del mercado¹⁴. Estos procesos tienen efectos en el bienestar, la dignidad humana, el ejercicio de la libertad¹⁵ y en la suspensión parcial o total de la violencia.

Entendiendo la pobreza como una relación social, y el desarrollo como un conjunto de procesos de intervención, la FIP ha hecho énfasis en aquellos procesos que permiten el fortalecimiento de capacidades, no solo para maximizar la utilidad, sino para alimentar los sistemas de relacionamiento social, político y económico a través de lazos de confianza, cooperación, empatía, solidaridad, convivencia y paz. Este fortalecimiento de capacidades tanto comunitario, como estatal local y nacional, incide en el mejoramiento de los modos –objetivos y subjetivos– en que las sociedades viven, se relacionan y se acercan a mayores niveles de bienestar. Es a través de esta aproximación que se conecta el desarrollo con la paz.



¹¹ FOX, J. (2012). "The Economics of Well-Being". Harvard Business Review. January-February. <https://hbr.org/2012/01/the-economics-of-well-being>

¹² FELBER, C. (2015). *Change Everything: Creating an Economy for the Common Good*. London: Zed Books

¹³ GARDNER, K. & LEWIS, D. (2015). *Anthropology and development: challenges for the twenty-first century*. London: Pluto Press.

¹⁴ GARDNER, K. & LEWIS, D. (2015). pp. 43-45.

¹⁵ SEN, A. (2000). *Development as freedom*. New York: Anchor Books.

1.3. Conectando el desarrollo con la paz

No se puede desconocer que así como el concepto de desarrollo ha sido cuestionado, también la construcción de paz¹⁶, considerada como una expresión de moda –un *buzzword*¹⁷ entre muchas otras como sostenibilidad y empoderamiento– que se ha incorporado al discurso de la cooperación internacional y la ayuda humanitaria, sin realmente tener un sentido del contexto y de la gente que forma parte del mismo. Esta crítica es válida en la medida que, en la práctica, diversas agencias de desarrollo oficiales e independientes, en muchos casos han tendido a diseñar manuales y procedimientos en el mismo formato para la intervención en diferentes zonas de conflicto. Estos instrumentos y guías –en ocasiones y según quien los implemente– pueden llegar a desconocer las historias, aspiraciones y necesidades de las personas a las cuales están dirigidos.

Este debate establece la necesidad de entender cómo la pobreza y la violencia están íntimamente relacionadas de la misma manera en que lo están el desarrollo y la construcción de paz. Galtung establece que la violencia se hace presente cuando una persona es influenciada de tal manera que su realización somática y mental es menor que su realización potencial¹⁸, ya sea por violencia directa o a través de violencia estructural. Dentro de esta última categoría es posible enmarcar la definición de pobreza previamente hecha. La violencia indirecta o estructural se tipifica en desigualdad e injusticia social, en la distribución del poder dentro de cualquier estructura social¹⁹.

Frente a las definiciones de violencia, Galtung también ha referido el término paz tanto como la ausencia de violencia directa –paz negativa– así como la ausencia de violencia estructural –paz positiva–²⁰. La paz también se ha entendido²¹ como un símbolo de interpretación y acción, omnipresente en la experiencia humana, construida, instituida y destituida culturalmente, y representada a través de ideas y prácticas como la solidaridad, el altruismo, la cooperación, la negociación, el acuerdo, la compasión y el diálogo, en las que se regulan las relaciones –especialmente los conflictos– de manera pacífica.

.....

¹⁶ El término “construcción de paz” fue mencionado por primera vez en un reporte de Naciones Unidas en 1992 en BOUTROS –GHALI. An Agenda for Peace. UN Secretary-General A/47/277 – S/24111. New York. P. 21. Y DENSKUS, T. (2010). Peacebuilding does not build peace. En: CORNWALL, A. & EADE, D. Deconstructing Development Discourse: Buzzwords and Fuzzwords. Rugby: Practical Action Pub in Association with Oxfam GB. Oxfam. PP. 235-243.

¹⁷ RIST, G. (2010) Development as a buzzword; Scoones, I. y (2010) Sustainability; y BATLIWALA, S. (2010) Taking the power out of empowerment – an experiential account. En CORNWALL, A., EADE, D. and Issuing Body Oxfam GB. (2010). Deconstructing Development Discourse: Buzzwords and Fuzzwords. Rugby: Practical Action Pub in Association with Oxfam GB. Oxfam.

¹⁸ GALTUNG, J. (1969). Violence, Peace and Peace Research. Journal of Peace Research. 6 (3). P. 168.

¹⁹ Galtung también desarrolla el concepto de “violencia cultural” referente a la existencia de aspectos culturales y simbólicos que, a través del lenguaje, la religión, el arte, la ideología, la ciencia, justifican y legitiman la violencia estructural y directa como forma de relacionamiento y resolución de disputas, contradicciones e incompatibilidades. GALTUNG, J. (1990). “Cultural Violence”. Journal of Peace Research. Vol. 27, No. 3. (Aug. 1990), pp. 291-305.

²⁰ GALTUNG, J. & JOAN, B. Kroc Institute for Peace & Justice (2011). Distinguished Lecture Series Breaking the Cycle of Violent. YouTube. UCTV. <https://www.youtube.com/watch?v=16YiLqftppo>

²¹ MUÑOZ, F. (1998). “La paz imperfecta: apuntes para la reconstrucción del pensamiento ‘pacifista’”. Papeles. Instituto de la Paz y los Conflictos Universidad de Granada. No. 65. pp. 11-14.

La paz, en las definiciones que se han mencionado brevemente, incluye acepciones positivas referentes a la ausencia de violencia estructural y a la capacidad de resolver conflictos y de relacionarse pacíficamente en diferentes ámbitos de la vida. Por tanto, las definiciones permiten empezar a conectar el concepto de desarrollo con el de paz, sugiriendo que la pobreza y los vacíos del desarrollo son problemáticas objetivas de violencia estructural. En este sentido, la paz positiva y la justicia social adquieren importancia, debido a que son entendidas como la transformación de instituciones que generan exclusión y desigualdad en las esferas económicas, sociales y políticas de las comunidades –de acuerdo con sus propias concepciones locales de justicia, libertad y derechos individuales y colectivos–. La ausencia de la paz positiva incluye el conjunto de condiciones, actitudes e instituciones que producen y reproducen la marginalización en torno a las necesidades materiales, sociales y emocionales de la vida: la ausencia de paz comprende las relaciones sociales que generan pobreza. El desarrollo y la paz se incorporan, en este sentido, como un mecanismo interdependiente para la generación de bienestar y la realización humana individual y colectiva.

No obstante, esta aproximación sobre la paz y su relación con el desarrollo tiende a ser difícilmente aplicable en la práctica. Las ideas sobre paz han evolucionado hacia la introducción de nuevas metodologías y marcos teóricos que procuran evitar caer en el error de la paz generalizada y utópica; buscan desacralizar la paz. Algunas definiciones estiman que, desde un punto de vista práctico, las sociedades aceptan y conectan la realidad imperfecta, que está

colmada de conflictos, para propiciar transformaciones a partir de la discordia. Estos últimos tienen múltiples motivaciones atadas a asuntos de desarrollo: identidades, etnias, instituciones, bienestar, creencias, manejo de recursos, entre otras formas. Se ha introducido, en consecuencia, el concepto de paz imperfecta. Este concepto, que se vincula a la idea de una sociedad suficientemente madura para enfrentar el conflicto²², facilita la comprensión de lo que implica la paz, la pone en sus contextos y realidades, y permite “*planificar unos futuros conflictivos y siempre incompletos*”²³. Aquí se entiende el conflicto como un proceso creador²⁴, un catalizador no solo para reducir la violencia estructural sino para tramitar las diferencias de manera pacífica, y aminorar la violencia cultural; en otras palabras, identifica y les da significado a eventos específicos y explica cómo ha propiciado el desarrollo de capacidades humanas para trascender conflictos.

Así, la construcción de una paz imperfecta, que comprende las realidades y motivaciones relacionadas con los problemas estructurales de naturaleza económica, social y política, se conecta directamente con las problemáticas del desarrollo frente a la pobreza. Pero éstas no se pueden limitar a la perspectiva estructural. Implican también el fortalecimiento de las



²² ZULETA, E. (2005). Elogio de la dificultad y otros ensayos. Medellín: Hombre Nuevo Editores.

²³ MUÑOZ, F. (2004). La paz imperfecta ante un universo en conflicto. En: LÓPEZ, M. (dir.), et al. Enciclopedia de Paz y Conflictos: L-Z. Tomo II. Granada: Editorial Universidad de Granada.

²⁴ MORENO-PARRA, H. (2014). “La paz imperfecta en el marco del conflicto político armado en Colombia”. Entramado. Vol. 10. No. 1 (enero – junio).

capacidades locales desde el ámbito objetivo de las instituciones existentes, hasta las esferas subjetivas de los actores en juego.

El enfoque territorial de capacidades implica, primero, el reconocimiento de habilidades y disposición de los actores en un lugar determinado para que solucionen sus controversias. Segundo, el fortalecimiento de las competencias de las instituciones que garantizan los derechos, así como las actitudes y ámbitos de relacionamiento entre el Estado, los ciudadanos, las empresas y otros actores. Implica también la búsqueda de espacios de cooperación y concertación entre estos actores, cuyos intereses son diferentes e incluso opuestos. Elevar las capacidades de los diferentes actores genera legitimidad y reconocimiento entre los mismos y, en últimas, facilita una relación lógica entre el buen gobierno y la justicia. Permite que los actores medien conflictos y construyan conjuntamente las intervenciones en territorios donde prevalecen las violencias –estructural, cultural y directa– bajo parámetros de acción participativa, confianza y acción sin daño.

1.4. Paz y desarrollo desde las empresas en el contexto colombiano

La discusión sobre vincular las nociones de paz y desarrollo puede concluir si se aterriza en Colombia, con el concepto de *“paz territorial”*. La paz territorial enfatiza, primero, en la satisfacción de los derechos desde una perspectiva de justicia transicional y de no repetición y, segundo, en el enfoque territorial que busca activar procesos de planeación participativa para la *“reconstrucción equitativa del orden social*

*y la cooperación”*²⁵ en el plano más local. Este enfoque, parte de preguntarse el tipo de desarrollo que se pretende para cada territorio, el cual se debe definir desde la deliberación de las autoridades, las comunidades y demás actores. Implica, en todos los casos, la creación o reactivación del mercado, plano en el que las empresas cumplen un papel esencial.

Las empresas pueden cumplir la ley, pagar impuestos y generar empleo y cadenas de valor, sin embargo, su presencia en un territorio podría tener mayores impactos. Si agencian políticas corporativas de acción sin daño y mejoramiento de sus entornos, identifican y entienden las dinámicas del territorio, y ejercen un liderazgo adaptativo, pueden propiciar una mayor y mejor institucionalidad y presencia estatal, aumentar la tributación, incrementar el uso eficiente del capital humano, atraer y facilitar el acceso al capital²⁶, así como proveer asistencia técnica y financiera.

Los líderes, accionistas, inversionistas, directivos y miembros de grupos empresariales, PYMES, miembros de asociaciones, gremios, cámaras de comercio, comisiones regionales de competitividad y fundaciones empresariales, entre otras organizaciones e instituciones



²⁵ JARAMILLO, S. (2014). La Paz Territorial. Equipo de Paz Gobierno – Presidencia de la República de Colombia. Discurso del 13 de marzo en la Universidad de Harvard, Cambridge.

²⁶ IEP. (2013). Pillars of Peace. Understanding the key attitudes and institutions that underpin peaceful societies. [En línea] <http://www.gpplatform.ch/sites/default/files/Pillars%20of%20Peace%20Report%20%20IEP.pdf> [Citado en 25 de mayo de 2017].

del sector privado, cuentan con una responsabilidad trascendental en la construcción de paz. Por una parte, pueden tener un rol en las discusiones sobre desarrollo que se adelanten en los territorios, haciendo explícito su papel de generadores de riqueza, reconociendo qué son y qué no, distinguiendo buenas y malas prácticas, y trascendiendo el imaginario colectivo negativo sobre la empresa, sustentado en la idea de que su único propósito es hacer dinero para los accionistas²⁷ sin importar los medios para lograr este fin.

Por otra parte, las empresas pueden aportar a la creación de condiciones económicas, ambientales, políticas e institucionales pacíficas, justas e inclusivas, a través de su gestión y de acciones o iniciativas que estén alineadas con las agendas territoriales de paz o desarrollo que definan entre los diferentes actores. Sin desconocer la importancia del rol del Estado y la sociedad civil, las empresas constituyen un actor crucial para adelantar procesos de construcción de paz y de desarrollo basados en la dignidad humana.

Cerrando con esta idea central, ahora se explorarán, en mayor detalle, asuntos específicos que se trataron durante el Panel.



²⁷ JENSEN, M. & MECKLING, W. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*. Volume 3, Issue 4, October. PP. 305-360.

02

Visión ética de los negocios



PANELISTA:

Bernardo Kliksberg. Argentina.
Profesor de la Universidad EAN

PRINCIPALES CONCLUSIONES/APORTES:

- La empresa privada cuenta con los recursos, no solo económicos sino tecnológicos, gerenciales y de investigación de vanguardia, que pueden ser un gran complemento para el diseño y desarrollo de políticas públicas.
- Las empresas también se deben dedicar a la generación de valor social. Es decir, además de hacer lo que hacen en el plano productivo y obtener beneficios, deben replicar las mismas acciones, pero generando valor social.
- El empresariado debe estar comprometido con las realidades sociales y formar parte de la solución de las problemáticas globales.

2. Visión ética de los negocios

El debate sobre la visión ética de los negocios, que se desarrolló en el Panel, inició con la siguiente reflexión de María Victoria Llorente, directora ejecutiva de la FIP: El desarrollo basado en la ética y la dignidad humana, sitúa a las empresas en el rol de ciudadanos corporativos responsables, especialmente en entornos complejos, de alta conflictividad y debilidad institucional.

Colombia transita de un conflicto de más de 50 años hacia una sociedad en paz, y por esta razón requiere del involucramiento de distintos actores sociales, incluido el sector privado como un actor capaz de generar riqueza y contribuir al desarrollo en clave de goce de derechos y mejoramiento de la calidad de vida. Complementando lo anterior, la visión empresarial basada sólo en la productividad y en la acumulación de recursos, debe ser modificada por una que esté acompañada de un componente ético que priorice a las personas por encima de los negocios y logre dar paso a un desarrollo visto como una mayor generación de bienestar general. Si una empresa incorpora prácticas éticas responsables al interior de su estructura organizativa y comprende que las decisiones de su negocio impactan a los que consumen su producto y a los que viven en la zona de su operación, es probable que sus empleados sean más productivos y estén más satisfechos en su trabajo; o que sus consumidores apoyen la producción por la calidad de la oferta, gracias a su responsabilidad con el medio ambiente.

Las acciones éticas, responsables y transparentes están relacionadas con empresas que se ven como actores activos y transformadores de sus entornos, y que comprenden que los contextos en los que operan, no son ajenos a la toma de decisiones de su empresa, en términos estratégicos en el corto y largo plazo. En este sentido, Bernardo Kliksberg afirmó, que las preocupaciones de las empresas en torno al desarrollo de su actividad y las posteriores acciones para solucionarlas, deben ser balanceadas con el bienestar y las expectativas sociales.

2.1. Visión del negocio y su aporte a la paz

La visión de negocios y el aporte por parte del sector empresarial a la construcción de paz se deben ubicar en dos vías. Por un lado, es importante generar desarrollo social de manera paralela al económico. Esto, teniendo en cuenta que las empresas aumentan su riqueza y su productividad gracias al trabajo y al esfuerzo colectivo, no sólo de sus trabajadores sino de la sociedad y el Estado, que en su mayoría apoyan su presencia y hacen viable su actividad económica, a pesar de que en muchas ocasiones operan en contextos adversos, con ciertos niveles de violencia y debilidad institucional, como es el caso colombiano.

Las anteriores visiones se complementan con *“El Informe Kliksberg: Escándalos éticos - C10: Demandas por ética empresarial”*. Allí, el autor afirma que hoy, además de la productividad, es importante exigirle al sector empresarial repensarse como institución, ya que es el

motor central de la economía del mundo actual. Es decir, también debe contribuir a construir una mejor sociedad²⁸. Para Kliksberg, la empresa privada cuenta con los recursos, no solo económicos, sino también tecnológicos, gerenciales y de investigación, que pueden ayudar a definir mejores políticas públicas para el beneficio amplio de la sociedad.

Cabe agregar que algunas empresas consideran que si pagan a tiempo los impuestos o cumplen con los parámetros exigidos por la ley –por ejemplo, frente a la contratación y los pagos de los salarios de sus trabajadores– son automáticamente éticas y responsables. Aunque éstos son requisitos legales y contribuyen al funcionamiento de las empresas y sus trabajadores, es importante que comprendan que para trascender en el ámbito social deben hacer más de lo mínimo requerido. En este sentido, Kliksberg enfatiza en que no se debería desligar la ética de la economía y mucho menos del trabajo que realiza el sector privado. Ante esto, afirma que existen cinco características comunes que hacen a las empresas responsables y éticas en sus ámbitos de operación. Éstas son:

I. Las empresas deben tener un buen trato con sus empleados. Esto implica garantizar salarios dignos, así como la posibilidad de desarrollo, capacitación y entrenamiento, además, el respeto hacia las mujeres. El buen trato desde las empresas se da en el marco del

reconocimiento de la familia como una institución pilar de la sociedad, teniendo en cuenta la importancia de mantener el equilibrio entre la vida de los empleados, en el ámbito familiar y laboral.

II. Las empresas deben tener un buen trato con sus consumidores, es decir, garantizar la buena calidad, los precios razonables y el desarrollo de productos saludables.

III. Las empresas deben promover la protección al medio ambiente.

IV. Las empresas deben ser transparentes frente a sus inversionistas, sus proveedores y contratistas. Esto quiere decir, evitar a toda costa, las prácticas corruptas en todos los sectores de la sociedad implicados en la cadena de producción.

V. Las empresas no pueden estar separadas de las preocupaciones de la sociedad en las que operan. Esto implica la participación en los asuntos de interés público, siendo aliados y motivadores para las discusiones y toma de decisiones en los temas sociales que de alguna forma atraviesan su operación. El sector privado no debe ser un obstáculo para



²⁸ Cfr. KLIKSBERG, B. (2005). La Agenda ética pendiente de América Latina. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina & Banco Interamericano de Desarrollo.

el desarrollo; por el contrario, se debe convertir en articulador entre la riqueza y las políticas públicas, y en promotor de oportunidades para el desarrollo nacional y local.

Por otra parte –y como ya se mencionó–, la transparencia es una característica que está profundamente relacionada con las empresas éticas y responsables. Lo opuesto a ser transparente es ser corrupto. Carlos Mesa Gisbert, en su ensayo *La lucha contra la corrupción*, incluido en el libro *“La agenda ética pendiente de América Latina”*, insiste en que es importante trabajar en dos aspectos para atacar este fenómeno: por un lado, en una postura a largo plazo que genere cambios culturales que se evidencien en las acciones y en el comportamiento y, por otro, en acciones a corto plazo que mitiguen las prácticas corruptas²⁹. Este fenómeno está claramente conectado con la cuarta característica mencionada anteriormente, que hace a las empresas responsables y éticas en sus ámbitos de operación.

Cualquiera de los dos aspectos requiere de la participación activa de todos los sectores de la sociedad, incluido el empresarial; lo ideal sería que una sociedad trabajara de manera conjunta en la consecución de las dos vías. En cuanto al primer aspecto, es importante comprender que debido a que se pretende transformar a la ciudadanía además del Estado, los resultados implicarán necesariamente la presencia de una nueva generación, algunas modificaciones en las instituciones del Estado y cambios en el relacionamiento entre el sector público y privado. En cuanto al segundo aspecto, es probable

que estas acciones lleven a asumir los costos de las fallas en la implementación, pero que en el ejercicio de *“ensayo y error”*, den señales y respuestas rápidas sobre lo que se debe hacer para disminuir la corrupción³⁰.

En la misma línea, retomando a María Victoria Llorente, es importante identificar a las empresas como ciudadanos corporativos responsables, especialmente en entornos de alta conflictividad. Para el caso colombiano, esta visión es fundamental ya que transitar a una sociedad en paz implica la responsabilidad compartida de todos los sectores de la sociedad, incluido el empresarial. Su contribución puede generar transformaciones sociales positivas, ya que además de contar con la riqueza necesaria para invertir, está presente en zonas afectadas por el conflicto armado. Por su conocimiento del territorio, las empresas son capaces de jalonar procesos de articulación y liderazgo transformador a partir de la comprensión de su papel como agente clave para la construcción de paz.

La visión ética de los negocios debe ser un asunto cada vez más claro y evidente en la agenda para el desarrollo y el diseño de las políticas de crecimiento económico. Según Fernando Montes S.J., en su ensayo *Ética de la Economía*, *“la economía parecía en deuda con la moral, pues prácticamente sólo se trataba el*

.....

²⁹ Cfr. *Ibíd.*

³⁰ Cfr. *Ibíd.*

*problema de la equidad relacionado con la distribución. Hoy vemos que todas las decisiones económicas tienen consecuencias inmediatas en la conducta humana, en la organización social y en la cultura*³¹. Es decir, se afianza una perspectiva que analiza la relación entre ética y economía a partir de los valores, haciendo énfasis en la importancia de comprender que las decisiones económicas tienen amplia relación con la vida y el desarrollo de las personas y la sociedad. En este sentido, uno de los desafíos relacionados con la ética en el sector privado está en superar la idea de desarrollo humano o negocios responsables ligados al crecimiento económico y la productividad. Es hora, como ya lo hacen muchas empresas en Colombia, de involucrarse activamente en los asuntos públicos y de liderar transformaciones que además de aumentar las utilidades, impacten positivamente en las comunidades.

Pasando de los argumentos de Kliksberg, a lo discutido en el Panel, en nuestro país el llamado es a repensar el objetivo de las empresas a partir del equilibrio entre maximización de la utilidad versus la generación de bienestar y la promoción de dignidad humana, teniendo en cuenta la necesidad de disminuir los niveles de pobreza y desigualdad. Adicionalmente, debe existir un compromiso, por parte de las universidades, para incorporar en sus cátedras de formación, la importancia de ser éticos en los

negocios, de tal manera que las nuevas generaciones, encargadas de liderar la economía del país, tengan las herramientas para ser gerentes y transformadores de realidades, y comprendan la responsabilidad que tienen de hacerlo, en el interior de las empresas y con sus acciones en el entorno.

•••••
31 Cfr. *Ibíd.*

03

Empleo para la paz



PANELISTA:

José Manuel Salazar. Costa Rica
Director regional de la OIT

PRINCIPALES CONCLUSIONES/APORTES:

- El posconflicto requiere un enfoque de inversión pública y privada de “doble inclusión”: dirigida tanto a la inclusión social –la provisión de servicios sociales– como a la inclusión productiva, referente a la creación de empleos de calidad.
- Es necesaria la existencia de institucionalidad y de servicios alrededor del empleo para garantizar condiciones socioeconómicas que garanticen el trabajo decente y los derechos humanos (políticas públicas, inspección de condiciones laborales, servicios de empleo, organizaciones que promueven el adecuado desempeño del sector privado).
- De cara a los ODS, el país enfrenta desafíos para lograr empleos formales de calidad y en condiciones dignas, que eleven el nivel de vida y reduzcan el impulso y la reproducción de la violencia, especialmente, en zonas rurales.

3. Empleo para la paz

Diversos actores, como las agencias de desarrollo y de cooperación internacional, gobiernos y empresas, hacen ingentes esfuerzos para la generación de empleo y la inclusión socioeconómica en contextos de posconflicto. Los debates alrededor de este tema se abordan desde enfoques de empleabilidad, oportunidad y acción sin daño³² en entornos de alta complejidad y conflictividad.

Partiendo desde un plano general, la generación de empleo en el posconflicto se ha fundamentado en la idea de la prosperidad para la paz, la cual responde a tres preguntas fundamentales: (i) cómo financiar la paz; (ii) cómo producir para la paz, y (iii) cómo trabajar por la paz³³. Estos tres interrogantes plantean soluciones que se entrelazan entre sí. Al abordar el asunto de la inversión de recursos para los programas de construcción de paz y desarrollo, se define quiénes asumen la carga del posconflicto. Esta cuestión, a su vez, establece la necesidad de asegurar niveles y regímenes de tributación para financiar el posconflicto. Por otra parte, esta tributación requiere de una base productiva suficiente y, en consecuencia, también laboral que esté en capacidad de pagar impuestos.

En el contexto colombiano, las respuestas a las tres preguntas serían: los que financian la paz son, principalmente, los contribuyentes – empresas y hogares– y, de manera complementaria, los fondos de cooperación internacional. Segundo, para producir la paz es preciso definir o profundizar las políticas de competitividad, empleabilidad y productividad que propicien

la diversificación de mercados y promuevan el buen desempeño de todos los sectores económicos, especialmente, aquellos que demandan una mano de obra intensiva para la producción de bienes y servicios, y que puedan acoger el mayor número de personas afectadas por el conflicto, incluyendo aquellas en proceso de reintegración, víctimas, entre otras³⁴. Por último, trabajar por la paz implica la adecuación de los sistemas de tributación y la garantía de que los empleos y oportunidades se fundamenten en esquemas de trabajo decente, digno y sostenible que hagan posible el pago proporcional de impuestos.

Adicionalmente, a partir de la necesidad de una base laboral que incluya tanto a excombatientes, víctimas, comunidades, como a toda la población, surgen cuestiones relacionadas con temas tan diversos como la garantía de derechos laborales para el trabajo decente y bien remunerado, el diseño de planes para la empleabilidad de personas directamente afectadas por el conflicto, y las estrategias que se definen desde diferentes organizaciones públicas y privadas para el aseguramiento de la competitividad y el fortalecimiento empresarial. Este entramado de variables expone la complejidad que involucra el fenómeno del empleo, la inclusión socioeconómica y la paz.

.....

³² FORD, J. (2016). Promoting Conflict-Sensitive Activity during Peacebuilding. Berna: Swiss Peace.

³³ CRAMER, C. (2015). Peace Work: Labour Markets, Work and Violence. UNDP: Human Development Report – Think Peace.

³⁴ Estos planteamientos forman parte del conjunto de metas del objetivo ODS 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. En Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015) – Naciones Unidas.

Durante el panel se abordaron variables relacionadas con las diferentes políticas y estrategias de empleo y empleabilidad que pueden contribuir a la paz, así como la problemática del trabajo decente y los Derechos Humanos, como factores necesarios para su sostenibilidad en el tiempo. A continuación, se presentan las reflexiones, desde la FIP, sobre empleo y paz en dos ámbitos: primero se discuten los planes, estrategias y articulación de los diferentes sectores para promover el empleo de calidad en el posconflicto y, segundo, se examinan los asuntos relacionados con el trabajo decente y la empleabilidad.

3.1. Articulación de políticas y actores para la generación de empleo

Durante su intervención, María Victoria Llorente, directora de la FIP, citó al Premio Nobel (2006), Muhammad Yunus, fundador del Grameen Bank y promotor de las empresas sociales: *“las frustraciones, la hostilidad y la ira, generadas por la pobreza más absoluta, no pueden ser sostén de la paz en ninguna sociedad. Para construir una paz estable, debemos hallar modos de ofrecer oportunidades a las personas para que éstas vivan unas vidas dignas”*. Tanto el Estado, el sector privado, las agencias de desarrollo y de cooperación internacional y la sociedad civil, pueden articular sus políticas y coordinar sus intervenciones para aportar, de manera coherente, a la generación de oportunidades no sólo para aquellas personas que han vivido el conflicto armado directamente y en las zonas afectadas, sino también en el grueso de la población y del territorio nacional.

Esta generación de oportunidades está condicionada por factores estructurales para su sostenibilidad en el tiempo. Por una parte, un factor es la forma en que la economía está estructurada³⁵ y regulada, ya que ésta define los niveles de oportunidad económica³⁶ y los incentivos que se crean. Por otra, factores como la capacidad del Estado de Derecho, los niveles de seguridad, la calidad y cobertura de la infraestructura, el acceso a los medios de producción y la calidad y nivel del capital humano, son determinantes en la generación de prosperidad y de construcción de paz³⁷.

Todas estas variables son esenciales para la generación de empleo. Así lo destacó José Manuel Salazar, director regional de la OIT, quien afirmó durante el panel que el posconflicto requiere de procesos de estabilización, recuperación de las economías y de las sociedades; en particular, en las zonas más afectadas por la violencia. Para cumplir con estos requerimientos es necesario un enfoque de inversión pública y privada de *“doble inclusión”*, es decir, dirigida tanto a la inclusión social –la provisión de servicios sociales– como a la inclusión productiva, referente a la creación de empleos de calidad. Esta inversión tiene énfasis adicionales en la construcción de infraestructura física (vial, de servicios, conectividad), en la profun-

•••••

³⁵ Estructurada desde la perspectiva del nivel de diversificación del aparato productivo nacional, hasta problemáticas como la informalidad, influencia de las economías ilegales, y los grados de corrupción y exclusión.

³⁶ CRAMER, C. (2015). *Peace Work: Labour Markets, Work and Violence*. UNDP: Human Development Report – Think Peace. PP. 7-9

³⁷ INTERNATIONAL ALERT. (2015). *Peace Through Prosperity: Integrating peacebuilding into economic development*. London.

dización de la infraestructura social (hospitales, educación básica, técnica y superior, centros sociales) y en las instituciones del mercado de trabajo (políticas públicas, inspección de condiciones laborales, servicios de empleo, organizaciones que promueven el adecuado desempeño del sector privado).

Frente a estas premisas, los retos en el contexto colombiano son considerables. La economía colombiana debe seguir profundizando en la diversificación del aparato productivo hacia bienes y servicios más sofisticados para disminuir la dependencia de los hidrocarburos y otros subsectores extractivos. También se deben asumir los nuevos retos frente a la baja actividad innovadora y de emprendimiento y un entorno débil para la promoción de bienes y servicios nacionales en los mercados domésticos e internacionales³⁸. Otro gran reto, y no menos importante, es lograr disminuir la alta tasa de informalidad económica en el país (cifra cercana al 50%) pues esto impide la creación de empleos asalariados y con protección social, dificulta la tributación e impide una mayor productividad de la economía.

Teniendo en cuenta estos factores, tanto el Estado como las empresas, los inversionistas y las organizaciones que trabajan por el fortalecimiento del sector privado tienen la responsabilidad de revisar planes y proyectos de competitividad y el fortalecimiento empresarial de cara al posconflicto. Diferentes instancias y políticas cobran una particular relevancia para aproximar los retos, y como lo planteó durante la Cumbre Bruce Mac-Master, presidente de la ANDI, el sector privado, indudablemente, tiene ventajas en la inclusión productiva y laboral, y en la generación de oportunidades de empleo.

De manera paralela, Salazar afirmó que es necesaria la existencia de institucionalidad y de servicios alrededor del empleo, la promoción de políticas de desarrollo productivo que incluyan el fomento a la conformación de clústeres, el apoyo a la creación y sostenibilidad de las PYMES, así como la promoción del emprendimiento y el fortalecimiento empresariales.

Colombia no parte de cero en este punto, pero debe hacer mayor énfasis en las exigencias que plantea la construcción de paz para la agenda de competitividad, productividad e innovación, para lograr condiciones que incrementen la demanda laboral intensiva por parte de las empresas, así como la generación de oportunidades para la creación de empresa en diferentes sectores.

El país ha desarrollado un Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación, que reúne toda la normatividad, estrategias, metodologías, técnicas, instancias y mecanismos para la implementación de la política nacional de productividad e innovación. Este Sistema institucional, con la participación del sector privado a través del Consejo Privado de Competitividad, enfrenta el desafío de incluir en las agendas de productividad y competitividad, las dinámicas del posconflicto³⁹ para la generación de empleo, teniendo en cuenta los

.....

³⁸ Documento CONPES 3866. (2016). Política Nacional de Desarrollo Productivo. Consejo Nacional de Política Económica y Social. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.

³⁹ VALENZUELA, A. & SANDOVAL, M. (2015). Generación de empleo, clave en el posconflicto: Agenda para un nuevo gobierno 2016-2019". Periódico El Colombiano. Publicado en mayo 6. [En línea] <http://www.elcolombiano.com/colombia/el-empleo-y-la-competitividad-ante-un-posible-posconflicto-GL1863679> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

retos y problemáticas que surgen frente a las necesidades de los excombatientes, sin descuidar las necesidades del resto de la población local. Este ejercicio deberá identificar las oportunidades y retos que asumirán los territorios en lo urbano y rural frente a las características particulares de sus economías locales, sus mercados laborales y su nivel de capacitación y organización.

Paralelo a las políticas de competitividad y productividad, el Estado colombiano también ha logrado desarrollar políticas e instituciones en los procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR)⁴⁰ que inciden en la generación de empleo y oportunidades. Las políticas que se han ido consolidando, abordan problemáticas socioeconómicas para los desmovilizados como la reincidencia por falta de oportunidades para el emprendimiento o el empleo, convivencia en entornos inapropiados para su rehabilitación, ausencia institucional, incentivos para trabajar en economías ilegales y el rechazo social. Las entidades encargadas del DDR han incluido en sus programas –con mayor o menor éxito– para los desmovilizados, subsidios en efectivo, créditos y estímulos de capital semilla para llevar a cabo emprendimientos, empleos y pago por servicios en empresas o entidades del Estado, con la posibilidad de ampliar estos beneficios a sus familias, las comunidades receptoras, víctimas y desplazados.

Reconociendo que Colombia ha tenido varios avances en este sentido a través del principio de corresponsabilidad⁴¹, acompañado por el sector privado, aún persisten los desafíos para profundizar en la generación de empleos decentes y dignamente remunerados en zonas afectadas por el conflicto, así como en la em-

pleabilidad de excombatientes y grupos vulnerables como mujeres, jóvenes, minorías étnicas o población víctima del conflicto armado.

La articulación de las políticas económicas, de competitividad y de reintegración mencionadas anteriormente, también se podrían guiar por los estándares en Derechos Humanos aplicables a empresas en materia de trabajo decente y la generación de cadenas de suministro atentas a los Derechos Humanos, además de las vías programáticas de la Política de Creación de Empleo, Generación de Ingreso y Reintegración en el marco del posconflicto de Naciones Unidas⁴². Estas vías programáticas son tres: primero, la estabilización en la generación de ingreso y empleo de emergencia; segundo, la recuperación de la economía local para la reintegración y la generación de oportunidades de empleo, y tercero, la creación de empleo sostenible y de trabajo decente. Cada vía se debe regir por los principios de esta política, que hace énfasis en la necesidad de basar cada programa en evaluaciones y diagnósticos coherentes y comprensivos frente a las condiciones y necesidades de cada territorio. Por otra parte, los proyectos que surjan a través de estas vías programáticas deben incluir y fundamentarse

•••••

⁴⁰ FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (2014). Boletín de paz No. 33 – Negociaciones de paz. Fin del conflicto: Desarme, Desmovilización y Reintegración – DDR. Bogotá: FIP.

⁴¹ CABRERA, D. & NIÑO, L. (2016). La corresponsabilidad: el rol del sector privado en el proceso de reintegración. En Anuario de Reintegración 2016: La ACR a la vanguardia del posconflicto. Bogotá: Grupo de Comunicaciones ACR.

⁴² UNITED NATIONS (2009). United Nations Policy for post-conflict employment creation, income generation and reintegration. Operational Guidance Note. June. [En línea] <https://undg.org/wp-content/uploads/2014/12/Item-3f-Operational-Guidance-Note-Post-Conflict-Employment-Creation-Income-Generation-and-Reintegration.pdf> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

en principios de acción sin daño, funcionar con prácticas sensibles al conflicto, apuntar hacia la sostenibilidad en el tiempo y operar bajo un enfoque de género, juventudes y de otras poblaciones vulnerables.

La propuesta de la ONU puede ser aplicable al contexto colombiano, con una orientación hacia las dinámicas de cada territorio. Para el Gobierno Nacional, el énfasis deberá estar en las zonas rurales con el propósito de cerrar la brecha con las urbanas. Durante la Cumbre, Rafael Pardo, Alto Consejero para el Posconflicto, insistió en la titulación de tierras, la transformación de los sistemas de salud y educación rural, la sustitución de cultivos y la inversión en infraestructura y servicios del Estado en zonas rurales, los cuales son esenciales para la transformación estructural del campo y la inclusión socioeconómica. Sin embargo, también advirtió que estas iniciativas no se podrían hacer realidad y de manera integral, sin la articulación y participación del sector privado.

Dentro de las estrategias del Gobierno, Pardo mencionó que la reforma tributaria buscaría promover la generación de empleo y el emprendimiento, como también la reducción de brechas e inequidades entre el campo y la ciudad, por medio de mecanismos como la relocalización –referente a los incentivos para empresas que se instalen en determinados municipios–, el esquema de obras por impuestos –en el que las empresas que realicen obras de infraestructura en zonas afectadas por el conflicto, recibirán incentivos tributarios–, y esquemas de cadenas de mercado –o negocios inclusivos, que integren bienes y servicios producidos en zonas vulnerables a las grandes cadenas del sector privado, cuyos mercados finales sean las gran-

des ciudades o el exterior–. Estos incentivos, además de producir beneficios para los empresarios, crean oportunidades laborales y tienen un importante potencial para mejorar las condiciones de los entornos rurales.

Por tanto, resultará interesante evaluar de qué manera se logrará la promoción del empleo en el posconflicto, frente a propuestas como Colombia Repunta. Según el Gobierno Nacional, esta estrategia, lanzada en febrero de 2017, se construyó con base en un modelo de economía con mejores condiciones estructurales, incluyendo el Acuerdo de Paz con las FARC y mejoras en la seguridad, la reforma tributaria, la reducción de la inflación, la atención a las devastadoras consecuencias que dejó el fenómeno del Niño y mejores prospectos para el precio del petróleo.

Esta iniciativa –y en línea con las declaraciones de Pardo–, promete estímulos tributarios y arancelarios para el sector privado y mayores inversiones, especialmente en proyectos de 4G y regionales, en vías terciarias, vivienda y aulas escolares, incentivos al sector hotelero y turístico, la generación de energía con fuentes renovables, y a las nuevas inversiones en minería e hidrocarburos, que serían fuente de empleo en diferentes territorios. También asigna una partida de 4 billones de pesos para inversiones en la implementación de los acuerdos, incluyendo los planes de recuperación económica. Es esencial que esta atractiva y optimista estrategia aborde con ingenio las dinámicas de informalidad, pobreza e inequidad y los retos de empleabilidad que genera el posconflicto, en medio de la existencia de economías ilegales como el tráfico de estupefacientes, armas, fauna y flora y la persistente corrupción estatal y privada.

Las diversas políticas y planes gubernamentales que apuntan al crecimiento económico en el posconflicto evidencian una necesidad latente. En estos procesos es vital la articulación de actores, tanto el sector privado, como el Estado –local y nacional– y la sociedad civil deben coordinar sus esfuerzos, generar mesas de diálogo para la discusión de la agenda de creación de empleo y oportunidades, e identificar aliados estratégicos, como las asociaciones gremiales, las Cámaras de Comercio y los grupos económicos. Por ejemplo, Salazar mencionó que actores como las Cámaras de Comercio pueden promover programas de desarrollo productivo con enfoque territorial (programas de empleo, emprendimientos, formación vocacional y asesoría empresarial y redes de movilización de empresarios). Además, resaltó otras nuevas instancias que se han creado frente al acuerdo de La Habana y la negociación con el ELN, como el Consejo Empresarial por una Paz Sostenible, y otras ya existentes desde 1998 como el Consejo Nacional de Paz. Estas instancias facilitan la participación activa del sector privado y de otros, en la definición de políticas de posconflicto a nivel nacional para la generación de oportunidades laborales y el apoyo a programas y proyectos para la inserción económica de los actores del conflicto armado y la reactivación de las regiones.

3.2. Trabajo decente y empleabilidad

En línea con lo anterior, la generación de oportunidades laborales y la inclusión socioeconómica en el contexto actual colombiano, tiene desafíos para la no repetición de la violencia, frente a las garantías que los diferentes ac-

tores den en torno a la creación de condiciones de trabajo decente, así como a los procesos de empleabilidad que se apliquen. A continuación, se abordará la discusión de trabajo decente, desde las perspectivas de los participantes de la Cumbre, complementadas con aportes adicionales de la FIP que enriquecen los debates sobre el empleo en contextos de posconflicto. Posteriormente, se examinará el tema de empleabilidad, que está atado a la sostenibilidad de las políticas de empleo, así como a las condiciones dignas de trabajo y de realización personal de la población afectada por el conflicto armado.

3.2.1. Trabajo decente

José Manuel Salazar, destacó que la OIT, creada en 1919 con el Tratado de Versalles, definió desde esa época los vínculos entre el empleo, el trabajo y la paz; vínculos que pasan por la dignidad y la autoestima personal, el sustento de las familias y la autoestima y cohesión social que les da a las comunidades. En ese orden de ideas, la OIT definió el trabajo decente como trabajo de calidad, escogido libremente y en condiciones de dignidad, igualdad, seguridad en el trabajo, remuneración justa, poniendo a las personas en el centro del desarrollo, proveyendo a las mujeres, hombres y jóvenes de una voz que les garantice la inclusión y la sostenibilidad⁴³. Hoy, esta organización elabora una nueva aproximación sobre “*empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia*”⁴⁴, que

.....

⁴³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015). Trabajo decente. (2015). [En línea] <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

⁴⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Ed). (2016) Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71). Ginebra: OIT.

responde a los desafíos y contextos cambiantes en materia de conflicto, generación de empleo y derechos de los trabajadores.

En línea con la postura de la OIT, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) contemplan en su objetivo 8, los asuntos relacionados con el trabajo decente, la productividad y el crecimiento económico, la erradicación del trabajo forzoso, la inclusión, la capacitación en conocimientos y habilidades, el acceso a los servicios financieros, la sostenibilidad ambiental y la promoción de entornos seguros para los trabajadores. Esta visión, más integral y reciente, permite identificar la confluencia y complementariedad entre el trabajo decente y la empleabilidad que, aplicados a un contexto colombiano, pueden contribuir a las discusiones sobre empleo y construcción de paz.

De cara a los ODS, Colombia enfrenta serios desafíos para lograr empleos formales de calidad y en condiciones dignas, que eleven el nivel de vida y reduzcan el impulso y la reproducción de la violencia, especialmente en zonas rurales del país. Durante el panel, Rafael Pardo afirmó que la paz se hace sostenible solamente si se dan alternativas reales para generar ingresos y tener empleo de calidad en las zonas en las que persiste el conflicto. El Alto Consejero para el Posconflicto agregó que en más de 600 municipios y en el 35% de los departamentos de Colombia, la única fuente formal de empleo proviene del sector estatal. Las alternativas reales son posibles –en condiciones de formalidad y trabajo decente–, si hay presencia de la empresa privada y si estas, a su vez, se involucran de forma activa en programas que generen condiciones de paz y actúan de forma responsable en los territorios, aplicando medidas de gestión

empresarial, responsabilidad social empresarial y respeto y promoción de los DDHH, más allá de lo mínimo requerido.

Todas las instituciones, incluyendo el Estado, la sociedad civil y la empresa privada en las regiones, deberán garantizar condiciones de legalidad y trabajo decente. De acuerdo con la Guía Colombia sobre trabajo decente⁴⁵, entre los retos que las empresas deberán cumplir al contratar mano de obra, será enmarcar su operación de manera atenta y responsable con los Derechos Humanos y el DIH, centrándose en la libertad sindical, oportunidades y condiciones laborales, prevención del trabajo forzoso, explotación laboral infantil, explotación sexual –incluyendo la prevención en niños, niñas y adolescentes–, seguridad industrial y protección social y respeto a la diversidad.

En este sentido, para los asuntos laborales y en un escenario de construcción de paz, desde las empresas que operan en Colombia impera la responsabilidad de que éstas identifiquen vulnerabilidades en su entorno y su sector, monitoreando el cumplimiento de las normas relacionadas con los temas de trabajo decente arriba mencionados, y habilitando mecanismos de quejas y reclamos con enfoque en Derechos Humanos que incluyan la vulneración a los derechos laborales y los incumplimientos a los estándares de trabajo decente. Adicionalmente, es de vital importancia que las empresas no se limiten a su operación individual, sino que exi-



⁴⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015). Trabajo decente. (2015). [En línea] <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

jan y extiendan estos estándares a toda su cadena de valor, incluyendo filiales, proveedores y contratistas.

También es preciso acentuar las políticas de inclusión, empezando por la diversidad en las juntas directivas y en las gerencias. Kerry Kennedy, activista de Derechos Humanos que preside el Centro Robert F. Kennedy Human Rights, afirmó en el panel que esta ausencia es evidente, no solo en Colombia sino en el mundo. Ante esto, considera necesario incluir mujeres, jóvenes, personas de diferentes orígenes y tendencias en las empresas para generar un verdadero cambio. Así mismo, es importante continuar desmontando los mitos, imaginarios y percepciones que muchas empresas han tenido sobre el papel de los sindicatos y el derecho de asociación. Y, profundizar en los procesos de formalización del empleo que implican asegurar la protección social de los trabajadores y sus familias, generar entornos de seguridad laboral y establecer una remuneración justa, entre otros beneficios. Estas acciones se deben aplicar también a los aliados comerciales, contratistas y proveedores de las empresas.

3.2.2. Empleabilidad

Es importante revisar el tema de empleabilidad, que está directamente relacionado con las condiciones de trabajo digno, así como con las oportunidades que se generan para los diferentes actores afectados directamente por el conflicto –desmovilizados, víctimas, desplazados, entre otros–.

La empleabilidad puede ser definida, inicialmente, como la capacidad de una persona para adquirir habilidades, conocimiento y aptitudes que le permitan desarrollarse satisfactoria y

exitosamente en el mercado laboral⁴⁶. Todos estos elementos, esenciales para la inclusión económica de actores afectados por el conflicto armado, le facilitan al individuo desempeñarse y adaptarse en el campo laboral e integrarse a trabajos y sectores en cualquier momento de su vida⁴⁷. Sin embargo, en el contexto colombiano, se hace necesario ampliar esta definición para que tanto las empresas, como las agencias de cooperación y el Estado, agencien procesos que empleabilidad desde la perspectiva de la reactivación económica, la reintegración y la reconciliación.

Por una parte, la definición de empleabilidad se ha complementado con la habilidad para relacionarse con la inteligencia emocional, la actitud ante los cambios y la capacidad de adaptación. Así, la empleabilidad comprende también el proceso de socialización⁴⁸.

En los procesos de DDR en Colombia, se han documentado algunos beneficios que traen diferentes modelos de empleabilidad como la generación de vínculos laborales duraderos, el fortalecimiento del capital social y red de apoyo, mayor independencia económica, a la vez que posicionamiento, en términos reputacionales e incluso comerciales, a la organización que

• • • • •

⁴⁶ POOL, L. & SEWELL, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, vol. 49, No. 4. PP. 277–289.

⁴⁷ WEINBERG, P. (2004). Formación profesional, empleo y empleabilidad. Foro mundial de Porto Alegre. Documento de Referencia 1: Cinterfor/OIT. [En línea] http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/iv.htm [Consultado el 25 de mayo de 2017]

⁴⁸ FORMICHELLA, M. & LONDON, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*. No. 47. Diciembre PP. 79–91.

contrate a personas en proceso de reintegración, por su compromiso con la construcción de paz. Entre los casos que se han documentado están las pasantías con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) que incluyen capacitaciones técnicas o tecnológicas, contratación directa e indirecta, financiación de proyectos productivos y proveeduría, así como la experiencia y metodología propia de la Cámara de Comercio de Bogotá de contratación directa de Personas en Proceso de Reintegración –PPR–, con énfasis en socialización y reconciliación y con una asistencia constante de la Agencia Colombiana para la Reintegración, ACR⁴⁹. Estos ejemplos se destacan por su sostenibilidad en el tiempo.

Sin embargo, el enfoque de empleabilidad para el contexto de posconflicto no solo debería cobijar a personas en proceso de reintegración, sino a los demás actores que se han visto afectados por el conflicto directa o indirectamente. Esta aproximación de acción sin daño reduce las tensiones que se puedan generar entre las comunidades por los beneficios brindados a los excombatientes y habilita las condiciones para el diálogo y la reconciliación entre diferentes grupos.

En este sentido, es pertinente traer a colación el concepto de “*empleabilidad socializadora*”⁵⁰, entendida como una práctica organizacional con sentido ético, que también enfoca su atención en las capacidades de relacionamiento de acuerdo con procesos, contextos y emociones del individuo. Ligado a este enfoque se podría integrar el marco holístico propuesto por McQuaid y Lindsay⁵¹, que contempla tres componentes que influyen la empleabilidad de una persona que, para el contexto colom-

biano, se podría adaptar para el seguimiento y monitoreo de quien se integre al proceso de reactivación económica bajo esquemas de contratación directa o indirecta, proveeduría, capacitación, entre otros. Estos componentes son: *factores individuales* como habilidades sociales, competencias, calificaciones, experiencia, características demográficas, salud y bienestar, identificación vocacional; *circunstancias personales* como relaciones familiares, cultura laboral, acceso a recursos, y factores externos como las condiciones del mercado, instituciones y redes de apoyo laboral y socioeconómico.

Una concepción más amplia sobre empleabilidad, como la aquí descrita, facilitará tanto a las empresas como a las entidades estatales, el proceso de caracterización, apoyo e intervención que los diferentes actores necesitan para la recuperación económica en los territorios, a través del empleo y el emprendimiento. En consecuencia, es primordial que las empresas que contribuyan a la construcción de paz, a través de un enfoque de generación de empleo, incluyan dentro de sus estándares, caracterizaciones de la población, así como criterios y prácticas de empleabilidad que faciliten la inclusión socioeconómica de personas afectadas por el conflicto armado.

.....

⁴⁹ FUNDACION IDEAS PARA LA PAZ & CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ. (2015). *Cómo apoyar iniciativas de empleabilidad de personas en proceso de reintegración (PPR) desde el sector empresarial – Guía Práctica* Bogotá: FIP.

⁵⁰ REID, J. (2014) *Socializing Employability*. ASET Practice Research Network, 6 March, Birmingham: Aston University (Unpublished)..

⁵¹ REID, J. (2014) *Socializing Employability*. ASET Practice Research Network, 6 March, Birmingham: Aston University (Unpublished)..

04

Inversión responsable para la construcción de paz

PANELISTA:

Kerry Kennedy. Estados Unidos

Presidente de la Fundación Robert F. Kennedy para los Derechos Humanos



PRINCIPALES CONCLUSIONES/APORTES:

- El comportamiento de las empresas afecta directamente la capacidad de las personas de satisfacer sus necesidades básicas, como la vivienda o el cuidado de los mayores y niños. En este sentido también existe una intersección entre empresas, Derechos Humanos y paz. Hoy, una de las grandes tareas es promover el compromiso de la comunidad financiera con la inversión sostenible y responsable para desestimular las conductas nocivas de las compañías.
- Entre los mayores desafíos se encuentra cambiar la mentalidad capitalista dominante, donde los presidentes de las compañías son juzgados y compensados, únicamente con base en cuánta utilidad generan en un corto periodo de tiempo. También existen desafíos frente a la falta de la diversidad de género y étnica en las juntas directivas, fenómeno que frena la apertura a verdaderos cambios.
- Para afrontar este reto, cada año la Fundación Robert F. Kennedy reúne a 100 líderes de fondos de inversión, entre estos, fundaciones familiares y fondos de pensiones, que invierten en grandes compañías y empresas multinacionales. La Fundación les demuestra cómo algunas empresas pueden ocasionar violaciones de los Derechos Humanos, y que invertir su capital en estas implica mayores niveles de riesgo que cuando el capital de inversión se destina a empresas que no afectan los Derechos Humanos.

4. Inversión responsable para la construcción de paz

Una de las tendencias recientes en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) internacional y que tendrá impactos importantes para Colombia, es el auge del movimiento de la inversión responsable. Cada vez más inversores de capital de países europeos y de Estados Unidos, entre otros, fundamentan sus decisiones de inversión en motivos éticos, así como financieros. Dentro de este movimiento, la inversión en empresas y proyectos que aportan a la prevención de la violencia y la construcción de paz reciben una creciente atención.

4.1. ¿Qué es la inversión responsable y sostenible (IRS)?

La toma de decisiones de inversión atenta a consideraciones ambientales, sociales y de gobierno corporativo (comúnmente referidos como factores ASG) ha sido impulsada por acontecimientos como la crisis financiera mundial de 2008, que tuvo como resultado el derrumbe de poderosas instituciones financieras que hasta esa fecha se consideraban intocables.

En esa coyuntura, la opinión pública y los líderes políticos del mundo reclamaron, como nunca antes, la necesidad de un comportamiento ético desde el sector financiero. Cada día crece más la convicción de que –al ser gestionadas de manera responsable– las inversiones de capital de las instituciones financieras tienen el potencial de promover el comercio

justo y pacífico, y de canalizar fondos de pensiones y ahorros para inyectar recursos en proyectos para el desarrollo sostenible.

Dentro del movimiento de la inversión responsable hay corrientes que distinguen a la llamada IRS o Inversión Responsable y Sostenible, ya que busca limitar las afectaciones negativas sociales y ambientales de la llamada inversión de impacto, privilegiando la financiación de empresas que, de manera explícita y deliberada, generan impactos sociales y ambientales positivos. La inversión responsable y la inversión de impacto las aplican una gran variedad de administradoras de activos, fondos de pensiones y fondos mutuos, así como diferentes actores institucionales –incluyendo algunas de las administradoras de activos más grandes en el mundo– e inversionistas privados.

4.2. IRS en América Latina y en el resto del mundo

Se estima que los factores ASG se han incorporado a las estrategias de inversión mundial para un total de US\$13,6 billones de activos, administrados de manera profesional (Sustainabilitycs, BVC, 2014). Europa encabeza la lista de este tipo de inversión, con casi el 50% de los activos administrados que se alinean con estrategias de inversión responsable y sostenible, mientras que Estados Unidos es el segundo mercado más grande para la IRS (con el 28%). En América Latina y Colombia, específicamente, el mercado de la inversión responsable y de impacto se encuentra aún en una fase muy incipiente.

En los últimos quince años han surgido iniciativas colaborativas –dirigidas por inversionistas, entidades financieras, agencias de las Naciones Unidas, entre otras–, que promueven la inversión responsable. Los ejemplos más reconocidos son los Principios de Ecuador (2003, revisado en 2013), que proponen un marco de gestión de riesgos para facilitarles a las instituciones financieras incluir la debida diligencia en temas ambientales y sociales en su toma de decisiones para la financiación de proyectos (www.equator-principles.com), y los Principios de Inversión Responsable (PRI, 2006), que conforman la primera guía global para regular esta modalidad de inversión con casi 1.700 signatarios (<https://www.unpri.org/>). Además existen iniciativas sectoriales como, la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI por sus siglas en inglés), que busca ayudar a empresas e inversionistas a mitigar riesgos políticos y reputacionales mediante la administración responsable y transparente de los ingresos generados con la extracción de recursos naturales. En el capítulo colombiano, bajo la coordinación del Ministerio de Minas y Energía, participan cerca de 30 compañías de los sectores petróleo, gas y minería (<https://eiti.org/>).

4.3. Críticas a inversiones que fomentan el conflicto

Dentro del enfoque de la inversión responsable y de impacto, la inversión atenta a la construcción de paz es un nicho aún emergente. Sin embargo, cada vez más organizaciones sociales, de Derechos Humanos y ambientalistas, así como asociaciones que representan el movimiento internacional de consumo responsable, tienen los ojos puestos sobre instituciones

financieras que invierten en armas, “*minerales de conflicto*” y otros proyectos comerciales que directa o indirecta fomentan las dinámicas de violencia.

Colombia es uno de los países que se menciona periódicamente en los reportes y en las campañas de estas organizaciones. Los informes –que cuentan con un alcance importante entre consumidores y tomadores de decisiones políticas y regulatorias en varios estados– resaltan que nuestro país también es receptor de capitales internacionales con altos niveles de riesgo para causar o exacerbar la violencia.

Estas tendencias demuestran la creciente importancia que tiene el desempeño responsable en relación con factores sociales, de Derechos Humanos y prevención de conflictos para la reputación de las empresas, la confianza en la marca y su valorización y oportunidades de expansión comercial.

4.4. Inversión de capitales sensibles a la paz

Así como el sector financiero, por medio de sus inversiones, puede aportar a la generación de impactos negativos relacionados con la violencia y el conflicto, también posee las herramientas para hacer las cosas de forma correcta. Como lo exponen los autores del Investing in Stability, publicado por el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP, 2004), los inversores responsables comprometidos con la causa de la no violencia, identifican las oportunidades en donde los intereses de la paz, la ciudadanía corporativa y los rendimientos financieros se cruzan y se refuerzan mutuamente.

Varios estudios han examinado la relación entre las inversiones del sector financiero y la prevención de conflictos en el mundo como, por ejemplo, la Guía para inversionistas sobre empresas y Derechos Humanos elaborado por el reconocido Instituto de Derechos Humanos y Empresas (IBHRB), Calvert Investments y el Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR).

Asimismo, los Principios de Ecuador para entidades financieras proporcionan un listado ilustrativo de aspectos a incluir en la Evaluación Ambiental y Social para la toma de decisiones de inversión, que contemplan varios factores relacionados con la prevención de conflictos. También se detallan en este listado la debida diligencia en Derechos Humanos, la adquisición de tierras y el reasentamiento involuntario, protección de la salud y la seguridad de las comunidades y poblaciones indígenas, además de la gestión de los riesgos e impactos del uso de personal de seguridad en proyectos comerciales a ser financiados.

Los ejemplos mencionados demuestran que si bien el terreno de la IRS sensible al conflicto es un área de inversión comercial poco explorada, aquellos fondos de capital que quieran incluir un enfoque de construcción de paz, ya cuentan con pautas e insumos que guíen sus decisiones de inversión.

05

Incentivos tributarios para las empresas que contribuyan en la construcción de paz

PANELISTA:

Rafael Pardo Rueda. Colombia
Alto Consejero para el Posconflicto



PRINCIPALES CONCLUSIONES/APORTES:

- La implementación de los acuerdos de paz tendrá una duración aproximada de 15 años. Se tienen planes ambiciosos para llevar progreso a las zonas más apartadas del país, especialmente al denominado “rural disperso” o zonas rurales más desconectadas y con los índices de pobreza más críticos. Para llevar progreso a estas regiones es necesario que también haya iniciativas económicas privadas sostenibles. El Estado, por sí sólo no puede hacer la tarea de llevar progreso a los territorios más afectados por el conflicto y la empresa privada puede servir de gran ayuda. El Gobierno ha dispuesto incentivos tributarios para las empresas que deseen establecerse en estos territorios.
- La reforma tributaria (aprobada a finales de 2016) contiene elementos relacionados con la construcción de paz, que buscan reducir las brechas e inequidades entre el campo y lo urbano. Pardo mencionó los siguientes: (i) Relocalización: incentivos y reducción de impuestos a las empresas que operen en los municipios más afectados por el conflicto y que deberá definir el Gobierno Nacional. (ii) Obras por impuestos: las empresas pueden escoger hacer obras públicas por impuestos, deducibles del impuesto de renta. (iii) Contribuir en cadenas de mercado: integrar economías rurales con los centros de acopio ubicados en lugares de gran consumo.
- La paz se hace sostenible solo si se dan oportunidades reales para la generación de empleo y nuevas empresas, es decir, desarrollando economías sólidas que permitan crear empleos dignos y en buenas condiciones. Lo anterior podría ayudar en la amplia tarea de conformar condiciones de paz sostenibles en los territorios más golpeados por la violencia.

5. Incentivos tributarios para las empresas que contribuyan en la construcción de paz

Otro de los temas destacados durante el panel sobre paz y sector privado, consiste en la posibilidad de que las empresas asuman un papel protagónico en la generación de condiciones para el desarrollo económico en los territorios más afectados por el conflicto armado. El Estado, por sí solo, no puede hacerlo, especialmente, si involucra la generación de empleo, el trabajo decente, la innovación y el desarrollo económico, tareas en las que necesariamente se requiere del concurso de la iniciativa privada a través de la creación de empleo de calidad y generación de tributos, como mecanismos para impulsar condiciones estructurales óptimas para el progreso de los territorios y la estabilidad social.

El papel del Estado es primordial para instaurar condiciones que promuevan la iniciativa privada, entre estas la provisión de bienes públicos e infraestructura para la actividad económica y el bienestar social, como hospitales, centros educativos, vías, distritos de riego, entre otros. El Estado también debe propiciar la presencia de instituciones más fuertes y con mayor capacidad de respuesta ante las expectativas ciudadanas, ya que éstas inciden en el establecimiento de reglas claras para el curso de la actividad económica, así como para la generación de condiciones de certidumbre entre los inversores.

No obstante, la actividad gubernamental se queda corta para generar riqueza y, en muchas

ocasiones, genera más gasto que inversión. En amplias zonas del país, como ya se explicó, el único empleador es el sector público, contribuyendo de forma incipiente en materia de innovación y desarrollo, además, poco aporta a los PIB de sus respectivas regiones.

Con el propósito de generar incentivos para la inversión en zonas de conflicto, el Gobierno Nacional, a través de la reforma tributaria, estableció algunas figuras fiscales para que se creen pequeñas, medianas y grandes empresas en estos territorios, además de otras disposiciones⁵²:

1. Nuevas sociedades en las Zonas más Afectadas por el Conflicto

(ZOMAC): Aquellas empresas que se instalen en las zonas más afectadas por el conflicto (priorización que realizará el Gobierno) y que cumplan con unos montos de inversión y de generación de empleo definidos por el Gobierno Nacional, tendrán beneficios en el impuesto a la renta hasta el 2027.

2. Obras por impuestos:

Personas jurídicas que inviertan directamente en la ejecución de proyectos viabilizados y priorizados por el DNP, en los municipios ubicados en las ZOMAC, relacionados con el suministro de agua potable, alcantarillado, energía, salud y

.....

⁵² Cfr. MINISTERIO DE HACIENDA (2016). Reforma Tributaria: 2016. [En línea] <http://www.reformatributaria2016.info/> [Consultado el 16 de febrero de 2017]

educación públicas, o construcción y reparación de infraestructura vial, tendrán beneficios hasta del 50% en su impuesto a la renta.

Acogerse a estos beneficios puede tener efectos potencialmente positivos, ya que algunas empresas podrían hacer uso de capacidades internas para gestionar y contratar recursos, de forma eficiente, porque cuentan con personal técnico capacitado para realizar estudios y ejecutar obras. También se generaría un

impacto positivo en el relacionamiento con las comunidades en los entornos de operación y sería un motor valioso para promover la apertura de territorios aislados por la violencia y mejorar las estructuras económicas locales. Estos beneficios deben ser vistos por las empresas como una herramienta que va más allá de la lógica de costo-beneficio. Para esto puede ser importante integrar la visión de desarrollo local y las expectativas sociales a través de, por ejemplo, la planeación participativa y ejercicios de prospectiva social.

5.1 El caso de Perú: obras por impuestos

Colombia puede replicar el esquema que actualmente se implementa en Perú –como lo propone el Alto Consejero para el Posconflicto, Rafael Pardo– donde las empresas pueden destinar hasta un 50% del impuesto de renta que deben girar al Gobierno central, a la ejecución o financiación de obras de infraestructura básica en sus zonas de influencia. Esta figura, llamada “*Ley Obras por Impuestos*”, se creó en 2008 y permite a una entidad privada o en asociación, financiar o ejecutar proyectos públicos elegidos por los gobiernos locales. Entre las obras que se han promovido se encuentran las de saneamiento básico, vías y centros de salud. Se destacan los siguientes beneficios⁵³:

- **Para los gobiernos regionales y locales:** (i) adelanta recursos financieros que son descontados al año siguiente de culminada la obra; (ii) simplifica procedimientos y libera recursos técnicos; (iii) acelera la ejecución de obras, sosteniendo o aumentando el dinamismo local.
- **Para la empresa privada:** (i) asocia su imagen con las obras de impacto social; (ii) acelera obras que podrían elevar la competitividad local y de la empresa; (iii) mejora la eficiencia de sus programas de responsabilidad social y recupera el total de la inversión.

•••••

⁵³ Cfr. PROINVERSION (2017) Ley No. 29230 Ley Obras por Impuestos. [En línea] <http://www.obrasporimpuestos.pe/0/0/modulos/JER/PlantillaStandard.aspx?ARE=0&PFL=0&JER=24> [Consultado el 25 de mayo de 2017]

- **Para la sociedad:** (i) adelanta el desarrollo socioeconómico, acelera la inversión en infraestructura y mejora la calidad de los servicios públicos para la población; (ii) genera empleo directo e indirecto en la comunidad local, ya sea en la construcción o durante la posterior operación y mantenimiento; (iii) fomenta la creación de nuevas empresas dada la mejora en la competitividad.

Desde 2008 y hasta 2015 se han adjudicado 159 obras de infraestructura, las cuales han beneficiado a nueve millones de personas⁵⁴. La Ley ha sufrido diferentes modificaciones, ya que los proyectos, en su inicio, debían sortear varias demoras en los trámites y en la estructuración de contratos y estudios. En 2015, la Ley tomó un nuevo dinamismo y para el cierre de 2016 ya se habían adjudicado 56 proyectos⁵⁵. Algunas obras son ejemplo de buenas prácticas entre los sectores público y privado⁵⁶.

Otro de los beneficios tributarios, contenidos en la reciente reforma tributaria en Colombia, consiste en la destinación de aproximadamente 500 mil millones de pesos a zonas apartadas y de conflicto para proyectos ambientales que saldrán del nuevo impuesto al carbono. Estos dineros deberán ser administrados por el Fondo Colombia Sostenible⁵⁷, que tiene como una de sus principales metas fortalecer la capacidad del Gobierno colombiano para afrontar los desafíos del desarrollo sostenible, entre estos el calentamiento global y la pérdida de la biodiversidad, en un marco de construcción de paz para las regiones más afectadas por el conflicto.

Como es evidente, la ampliación de bienes públicos en zonas apartadas y azotadas por la violencia puede generar condiciones propicias para la mejora de los territorios en sus aspectos sociales y económicos. En el mediano y largo plazo, esto afianzaría el fortalecimiento de las instituciones y el restablecimiento del tejido comunitario, así como la confianza ciudadana. En este sentido, las empresas pueden tener un rol protagónico, aprovechando los instrumentos fiscales que ofrece el Gobierno, no sólo bajo una óptica de costo-beneficio, sino asumiendo un papel de mayor liderazgo en la construcción de paz en el país.

.....

⁵⁴ CHANG, Y. (2015) Obras por impuestos: poderosa herramienta para la ejecución de obras de infraestructura. P. 31. [En línea] http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2015/12/03/chang_obras_impuestos.pdf [Consultado el 25 de mayo de 2017].

⁵⁵ DIARIO ANDINA (2016). Inversión en obras por impuestos sería S/1,000 millones en 2017. [En línea] <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-inversion-obras-impuestos-seria-s-1000-millones-2017-648094.aspx> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

⁵⁶ Ver diversos casos de éxito en esta figura en: PROINVERSION (2015). Obras por impuestos: Historias emblemáticas de desarrollo y progreso. Perú. [En línea] http://www.obrasporimpuestos.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/PUBLICACIONES/file/16_06_15/Memoria_Obras_por_Impuestos%20vf.pdf [Consultado el 25 de mayo de 2017].

⁵⁷ EL ESPECTADOR (2016). Tributaria para la Paz. [En línea] Disponible en: <http://www.elespectador.com/noticias/politica/tributaria-paz-articulo-672606> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

06

Otras acciones del sector empresarial para la construcción de paz



PANELISTA:

Bruce Mac Master. Colombia
Presidente de la ANDI

PRINCIPALES CONCLUSIONES/APORTES:

- El sector privado no es ajeno al resto de actores que interactúan con la sociedad.
- El empresariado también afronta retos como la necesidad de garantizar la inclusión, superar la inequidad y fortalecer la presencia institucional en zonas donde no ha existido históricamente.
- Durante el proceso de paz, varios empresarios y gremios participaron de forma activa opinando y discutiendo las implicaciones de los acuerdos de paz en el sector empresarial, al mismo tiempo que se pensaba en la forma en que los empresarios podrían contribuir con la construcción de paz en Colombia.
- Se destacan algunas acciones concretas desde el sector empresarial, incluyendo el trabajo de voluntariado en el Cañón de las Hermosas en el sur del Tolima, donde voluntarios de varias empresas ayudaron en la construcción de infraestructura social necesaria para las comunidades.

6. Otras acciones del sector empresarial para la construcción de paz

Aparte de las inversiones que pueden hacer las empresas en territorios afectados por el conflicto armado, la incorporación de criterios éticos y responsables en la gestión diaria y de aquellos atentos con los Derechos Humanos, existen otras acciones que pueden adelantar, voluntariamente, para mejorar los territorios y afianzar las relaciones con las comunidades. Estas acciones, bien dirigidas, apalancan otros esfuerzos orientados a la generación de condiciones que propicien una paz estable y duradera. Entre estas últimas se encuentran los programas de voluntariado corporativo y el fortalecimiento de las cadenas de suministro locales.

6.1. Programas de voluntariado

Los programas de voluntariado se pueden convertir en una herramienta destacada en los procesos de construcción de paz, especialmente, en las zonas más apartadas y afectadas por el conflicto armado y que carecen de buena infraestructura pública, servicios sociales adecuados y presencia de capital humano (profesionales, técnicos, tecnólogos) suficiente. Estos programas, al ser acciones benéficas o desinteresadas, promueven valores y generan conciencia de las realidades que muchas veces son ajenas al diario vivir de quienes se involucran en estas iniciativas.

En cuestiones de construcción de paz, el voluntariado corporativo (aunque se puede

replicar en los programas de voluntariado en otros sectores promovidos por el sector público o por organizaciones internacionales) puede generar conciencia acerca de los efectos del conflicto, acercar a los jóvenes (especialmente por su creciente interés en estas iniciativas) y otros interesados a entornos que son ajenos a las dinámicas de la vida urbana moderna, y puede ser una forma de llevar personal calificado para el desarrollo de diferentes proyectos. Un ejemplo de voluntariado con un enfoque en la construcción de paz es el programa Manos a la Paz, liderado por la Alta Consejería para el Posconflicto y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en Colombia (PNUD). Este programa inició en 2016 mediante un proceso de convocatoria de jóvenes estudiantes de varias universidades colombianas, dirigido al apoyo de iniciativas en municipios afectados por el conflicto o en zonas rurales, especialmente en temas como la superación de pobreza, el desarrollo económico, medio ambiente, convivencia y reconciliación⁵⁸.

Desde la orilla del sector privado, el voluntariado corporativo también puede ser una herramienta de trabajo en aquellas zonas que se encuentran hoy transitando de la guerra a la paz. Además, se enmarca en programas promovidos por una empresa u organización privada, con el propósito de que sus trabajadores se comprometan con labores sociales, donando parte de su tiempo de trabajo o dedicándose a éstas, en horarios fuera de sus jornadas habituales.

•••••

⁵⁸ MANOS A LA PAZ (2017). Información general. [En línea] <https://www.manosalapaz.com/> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

Una de estas acciones de voluntariado empresarial se ejecutó en febrero de 2017, en la zona del Cañón de las Hermosas en el municipio de Chaparral, sur del Tolima, zona que por décadas dominó el Frente 21 y era considerada como *“la cuna de las FARC”*. Allí se reunieron cerca de 500 personas de 16 empresas con presencia regional y nacional, provenientes de ciudades como Cartagena, Medellín, Bogotá, entre otras. Esta acción se enmarca en un programa más amplio denominado Alianzas por la Reconciliación (PAR) financiado por USAID y liderado por la ANDI.

Entre los trabajos de los voluntariados se destacó la reforestación de áreas de bosque alteradas por la presencia de cultivos de amapola, la construcción de terrazas para la contención de derrumbes en las vías y la adecuación de una vivienda con material reciclable para alojar a los educadores de una institución educativa de la zona. Las obras fueron adelantadas por voluntarios y escogidas previamente por la misma comunidad.

Esta iniciativa fue destacada durante el Panel, como una acción concreta en construcción de paz que involucró directamente la acción de las empresas privadas. La experiencia es relevante ya que se adelantó en una zona que históricamente ha estado afectada por la violencia: por la violencia partidista, por la irrupción de los primeros focos de las FARC en el país, por la presencia de cultivos ilícitos y la confrontación armada entre el Ejército Nacional y el Frente 21, uno de los más fuertes de este grupo.

La iniciativa de voluntariado empresarial se adelantará en el transcurso del 2017 en otras zonas afectadas por el conflicto: Quibdó (Chocó),

San Carlos (Antioquia), Santa Marta (Magdalena), Florencia (Caquetá) y Buenaventura (Valle del Cauca).

6.2. Cadenas de suministro

Otras de las acciones que desde el sector empresarial se pueden implementar para aportar a la construcción de paz y que se destacaron en la XVI Cumbre Mundial de Premios Nobel de Paz, son las iniciativas de fortalecimiento de las cadenas de suministro en zonas de posconflicto, donde operen empresas de diversa naturaleza y grandes conglomerados privados. Esto puede ser una oportunidad para la generación de valor en las regiones, pues con el fortalecimiento de las cadenas de valor, existe la posibilidad de generar encadenamientos productivos, economías con mayores procesos de innovación, mejores empleos, reducir la dependencia de economías extractivas, entre otros beneficios, no sólo para las empresas, sino para los territorios.

Las empresas pueden ayudar en el fortalecimiento de las cadenas de suministro de múltiples formas. Esto depende del perfil de la organización y su incidencia en el tamaño de la economía local. Las compañías pueden dedicar sus esfuerzos a temas de gestión, más que al otorgamiento de recursos financieros; esta gestión se puede centrar en promover iniciativas enmarcadas en la promoción de economías regionales –como clústeres– o en colaborar con la creación de plataformas abiertas para el intercambio de información de proveedores, productos y servicios, en asocio con gremios, alcaldías, gobernaciones, otras empresas o cámaras de comercio.

En los procesos de fortalecimiento de las cadenas de valor, si se quieren implementar enfoques de construcción de paz, el reto para las empresas se encuentra en lograr vincular a las familias y a los territorios que más han sentido los efectos de la violencia, incluidas las zonas del denominado “*rural disperso*”, pues éstas han sido las áreas más alejadas de los cascos urbanos, con menor conectividad y con altas limitaciones en el acceso a servicios públicos domiciliarios y servicios sociales.

Durante el panel, Rafael Pardo, también expuso su posición frente al aporte de la empresa privada y el fortalecimiento de las cadenas de suministro. Indicó que uno de los grandes retos para vincular a las regiones y zonas afectadas por la violencia, es integrar las cadenas de economía campesina con los grandes mercados urbanos alrededor del país, en donde el sector privado puede establecer mecanismos verticales de compra de bienes, productos y servicios que requieren integración en mercados finales más amplios. Para Pardo, un gran reto es lograr integrar los mercados campesinos con áreas más amplias para la oferta, a través del fortalecimiento de la figura de asociatividad empresarial.

En línea con lo anterior, la empresa privada puede aportar ampliamente en cuestiones de gestión y promoción de formas de asociación. Por ejemplo, identificando potencialidades locales y facilitando enlaces con diversos productores, formas de agremiación u otras asociaciones complementarias a nivel regional o departamental. En Colombia, la asociatividad se ha venido promoviendo, desde hace décadas, en algunos casos acertadamente. Sin embargo, para que todo el potencial de esta figura

se aproveche⁵⁹ es necesario desarrollar otras condiciones institucionales y de cambio estructural para el campo.

Para que la asociatividad sea exitosa, debe ir acompañada de la combinación de diversas instituciones y políticas de Gobierno que promuevan la provisión de servicios sociales como educación, capacitación, acceso a crédito o asistencia técnica, además de la conformación de infraestructura para el desarrollo económico (distritos de riego, carreteras rurales o centros de acopio)⁶⁰.

• • • • •

⁵⁹ Cfr. de INSTITUTO DE CIENCIA POLÍTICA & KONRAD ADENAUER STIFTUNG. (2016) Asociarse para Progresar: Una Alternativa para el Campo Colombiano. En Contexto. 4. junio de 2016. Bogotá. P. 1. [En línea] <http://www.icpcolombia.org/dev/wp-content/uploads/2016/07/EN-CONTEXTO-4-16.06-ASOCIATIVIDAD.pdf> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

⁶⁰ Cfr. *Ibíd.*

Los ODS: herramientas de acción empresarial para la paz

**PANELISTA:**

Sergio Duarte.

Miembro de la Conferencia de Pugwash y Embajador y alto representante de Naciones Unidas para Asuntos de Desarme

PRINCIPALES CONCLUSIONES/APORTES:

- Es necesario renovar la fe en el trabajo multilateral entre naciones y dentro de las naciones con el sector privado; entre el mismo sector privado y entre este último y el sector gubernamental.
- Un ejemplo del trabajo mancomunado para encontrar metas comunes son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Todos los países se comprometieron con esta 'Agenda 2030' y en este sentido, es sensato asegurar que no podrá haber estabilidad social o paz duradera si hay hambre, pobreza y desigualdad. Para esto se debe mejorar la alianza entre los sectores privado y gubernamental, quienes deben estar juntos en esa tarea.
- Para facilitar el trabajo de concertar y complementar esfuerzos, ya existen espacios -como el Pacto Global de Naciones Unidas- y herramientas para guiar a las empresas en la aplicación de los ODS. Por ejemplo, la plataforma digital SDG Compass, desarrollada por Pacto Global, World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y el Global Reporting Initiative (GRI).

7. Los ODS: herramientas de acción empresarial para la paz

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, que entraron en vigor a principios de 2016, son el resultado de un esfuerzo conjunto entre los gobiernos de los países miembros, la sociedad civil, la academia y el sector privado. Estos Objetivos abordan asuntos económicos, sociales y ambientales, con un énfasis en la importancia de la paz, la justicia e instituciones sólidas para lograr el desarrollo sostenible y equitativo. Asimismo, constituyen la principal hoja de ruta para organizaciones públicas, sociales y privadas a nivel mundial en materia de desarrollo.

7.1. Acoger los ODS: ventajas para el negocio

Con 17 objetivos, 169 metas y 232 indicadores de resultado asociados, los ODS definirán la agenda de la comunidad internacional hasta 2030. Lo anterior requiere un trabajo mancomunado del sector público, privado y la sociedad civil. Sólo abordando los elementos conexos del crecimiento económico, inclusión social y protección ambiental de forma integral y en un esfuerzo coordinado entre actores, se puede lograr un desarrollo sostenible. Representantes del mundo empresarial han tenido un papel activo en la formulación de los ODS. Para lograr su éxito, es clave que las empresas también asuman un rol de liderazgo en su implementación.

Los beneficios para las empresas de acoger los Objetivos de Desarrollo Sostenible son variados. De acuerdo con las reconocidas firmas de consultoría Ernst & Young (2015) y Price and Waterhouse Coopers (2016), entre las ventajas se encuentran la atracción de capitales, el buen relacionamiento con las comunidades aledañas y otros grupos de interés; el fortalecimiento de la marca y la fidelización de los clientes; el aporte a la estabilización de los mercados mediante la contribución a su desarrollo y ampliación, así como al acceso a productos y servicios para amplios grupos de consumidores.

Por otro lado, al aprobar los ODS, los gobiernos se comprometieron también con la meta 12.6, que estipula el requerimiento de *“alentar a las empresas a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes”*. En esta línea, las empresas que desde ahora alinean los ODS a sus actividades, se adelantan a los planes, políticas y regulaciones de los gobiernos nacionales para la implementación de los ODS y así, estarán menos expuestas a riesgos legales y reputacionales.

7.2. ODS, sector privado y promoción de la paz

Para el actual contexto colombiano de transición hacia el posconflicto, los ODS cobran aún más relevancia, pues su promoción tiene una estrecha relación con la construcción de paz y los aportes del sector privado. No puede haber desarrollo sostenible sin paz, y sin desarrollo sostenible no habrá paz. El sector privado,

al comprometerse con el logro de los ODS y priorizando aquellos objetivos en donde pueda tener un impacto más relevante, dispone de un vehículo importante para ayudar a transformar los factores estructurales que generan y mantienen los conflictos.

En el marco de las acciones desde las empresas para promover la paz, cabe resaltar, en primera instancia, el Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas. Este objetivo propone 12 metas concretas para lograr un país seguro, pacífico, con una institucionalidad fuerte y capaz de brindar justicia a las víctimas de la violencia. La paz, en un entorno institucional estable, con reglas de juego claras y un sistema de justicia eficaz y eficiente, beneficia al sector privado.

Sin embargo, el alcance de las acciones empresariales para aportar a la paz realmente va mucho más allá del objetivo 16. Prácticamente, todos los ODS tienen alguna relación con los aportes que puedan hacer las empresas a la construcción de paz. Cabe mencionar algunos ejemplos: el Objetivo 8, relacionado con el trabajo decente y el crecimiento económico, tiene una alta relevancia, ya que la generación de empleos dignos y bien remunerados, y que respetan los derechos de los trabajadores, son condiciones para la construcción de una paz duradera (tal como se planteó en el capítulo de “*Empleo para la Paz*”). También contribuyen con la paz varios de los ODS que se refieren al medio ambiente y la protección de los recursos naturales, entre estos los objetivos 6 y 15. La gestión empresarial que no tiene criterios de responsabilidad y que no es sensible frente a los Derechos Humanos y al riesgo de generar con-

flictos, puede alimentar conflictividades de tipo social, ambiental, acceso a recursos, entre otros.

7.3. Cómo integrar los ODS en la operación: Guías para empresas

¿Pero, cómo aterrizar la ambiciosa serie de Objetivos y metas a la realidad de una empresa? Para ayudarles a los actores del sector privado en esta tarea, existen diferentes guías y herramientas.

En 2013, el Pacto Global de las Naciones Unidas, la organización Global Reporting Initiative (GRI) y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD por sus siglas en inglés) elaboraron la guía *Arquitectos de un mundo mejor. Creando la Arquitectura Post 2015 de Compromiso Empresarial*. Esta publicación profundiza en los drivers sociales y los de mercado que motivan a las empresas a comprometerse con los ODS y da pautas sobre cómo alinear las prioridades del desarrollo sostenible –crecimiento inclusivo, igualdad social y progreso, protección medioambiental– con los objetivos de negocio a largo plazo: crecimiento de ingresos, productividad de recursos y gestión del riesgo.

En 2016, la misma alianza de organizaciones lanzó el SDG Compass (Brújula de los ODS, actualmente sólo disponible en inglés: <http://sdgcompass.org/>). Esta herramienta digital, disponible de manera gratuita, orienta a las empresas sobre cómo pueden alinear sus estrategias con los ODS, así como medir y gestionar su contribución a la realización de estos Objetivos.

La sección “*Inventario de Indicadores de Negocios*” permite relacionar indicadores de negocio existentes –como por ejemplo los que propone el marco de reporte GRI, así como estándares internacionales en aspectos sociales y ambientales– con los ODS, además de permitir filtrar aquellos indicadores que son más relevantes para la empresa y su actividad.

Asimismo, otros actores como las firmas internacionales de consultoría, arriba referenciadas, han publicado diferentes guías con pautas para ayudar a las empresas en la selección y priorización de los ODS con mayor relevancia para sus negocios, así como en su integración en las actividades de la compañía. Por otro lado, se resalta la publicación *Navegando los ODS: una guía de negocios para el compromiso con los objetivos globales de la ONU (2016)*, que describe, para cada uno de los ODS y sus metas relacionadas, la relevancia y urgencia de la acción para lograr su cumplimiento, sus implicaciones para las empresas y numerosos ejemplos de acciones que éstas puedan desarrollar en el día a día de su operación.

7.4. Modelo de gestión empresarial para ODS y paz

Para finalizar, con un enfoque en la integración del Objetivo 16 en la gestión empresarial, la guía *Promoviendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través del apoyo a la paz: cómo las empresas pueden aportar* (hasta la fecha disponible solo en inglés), elaborada por la iniciativa *Business for Peace* del Pacto Global, incluye pautas valiosas.

Esta Guía propone un modelo de gestión que consta de cinco pasos: **1. Comprometerse:** entender por qué contribuir a la paz es importante para la empresa, en una o más de sus esferas de influencia, como por ejemplo: empoderamiento económico, inclusión étnica, diálogo público-privado, buen gobierno, anticorrupción o efectividad del sector de seguridad; **2. Analizar:** utilizar el análisis de conflictos para determinar cómo hacer una contribución positiva a la paz, fundamentada en la identificación de las causas de la violencia y las tensiones; **3. Definir:** establecer objetivos claros y desarrollar enfoques alineados con el contexto, así como una “*teoría de cambio*” robusta, para maximizar impactos en la construcción de paz; **4. Implementar:** monitorear y evaluar la efectividad de la operación empresarial y de los programas, en relación con sus impactos en la paz y en la transformación de las causas del conflicto identificadas, y **5. Comunicar:** incorporar información sobre los impactos y contribuciones a la paz en los mecanismos de comunicación y reporte ante los grupos de interés.

Todas estas herramientas tienen en común la propuesta de acciones concretas para las empresas que quieran aportar al desarrollo sostenible e inclusivo desde un enfoque integral, enmarcadas en clave de construcción de paz. Con esto se quiere superar el tradicional enfoque de ejecutar acciones aisladas, de filantropía o inversión social puntualizada. Estas son guías y herramientas importantes para la gestión empresarial, para aquellas empresas que quieran alinear sus retornos comerciales con beneficios para el conjunto de la sociedad, para hacerla más justa y pacífica. Con ellas, las em-

presas pueden mostrar su compromiso, no sólo con la forma responsable de hacer negocios, sino con el tránsito hacia la construcción de una paz nacional.

Para mayor información de los ODS:

- Los ODS y sus metas en español (2017). En: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- SDG Compass, (2017) base de datos web: <http://sdgcompass.org/>
- UNGP, GRI, WBSCD (2016). SDG Compass. La guía para la acción empresarial en los ODS. http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf
- PWC (2016). Navigating the SDGs: a business guide to engaging with the UN Global Goals, en: <https://www.pwc.com/gx/en/sustainability/publications/PwC-sdg-guide.pdf>
- United Nations Global Compact (2015). Advancing the Sustainable Development Goals by Supporting Peace: How Business can Contribute, United Nations Global Compact (2015), en: www.unglobalcompact.org/library/3151
- EY México (2015). ¿Cómo pueden contribuir las empresas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible? Breve guía para el diseño, ejecución y reporte de las actividades, mediante la implementación del SDG Compass, en: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/\\$FILE/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/$FILE/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf)

Conclusiones

Existen diferentes ámbitos en los que el sector empresarial puede propiciar condiciones para el establecimiento de una paz estable y duradera en Colombia: visión de desarrollo ligada a la paz, generación de empleo digno, gestión operativa e inversión responsable, aplicación de estándares internacionales, fortalecimiento de encadenamientos productivos, comportamiento ético y aprovechamiento de incentivos tributarios para la paz, entre otros.

Sin embargo, los esfuerzos en construcción de paz, además de acciones en los ámbitos arriba mencionados, requieren un mayor involucramiento y compromiso de las empresas por hacer una sociedad más justa y pacífica. Para esto es conveniente que las empresas piensen de manera más profunda su papel en la sociedad y que esta reflexión lleve a que participen y busquen formar parte de los consensos mínimos que necesita Colombia para avanzar hacia una mejor sociedad. Estos consensos aún son una tarea inacabada en el país.

Es importante reconocer que a diferencia de sociedades más avanzadas, nuestro se encuentra en un proceso de consolidación de su Estado de derecho y de perfeccionamiento de su modelo democrático, en medio de la corrupción, el narcotráfico, las expectativas sociales incumplidas y el accionar de grupos armados irregulares, entre otros. No es un llamado al conformismo, por el contrario, hacer las paces con las FARC debería ser visto como una oportunidad para pasar la página, aprendiendo de nuestros errores, reconociendo y reparando a las víctimas y aplicando todas las medidas políticas, sociales, económicas y jurídicas para garantizar la no repetición de la violencia y el conflicto armado.

En varias zonas del país afectadas por el conflicto, el modelo de “*paz territorial*” es precisamente una estrategia para construir Estado y democracia desde las regiones, y en esto las empresas pueden ser promotoras. El sector empresarial no está llamado a asumir las responsabilidades del Estado, pero en muchos casos, sí puede ser protagonista, en sus regiones de influencia, en la promoción de procesos en construcción de paz. En otros casos, pueden aprovechar los esfuerzos de sus pares, de otros gremios, de la sociedad civil y del mismo Estado para generar impulsos coordinados, sostenibles y con amplia incidencia.

El panel “*Paz y sector privado: Paz, empleo y oportunidad*” inspiró la profundización de varias temáticas corporativas para la construcción de paz. Por supuesto, el contenido de este documento no agotó todos los temas y las discusiones que en el ámbito nacional e internacional se desarrollan frente a estos aspectos. Sin embargo, puede ayudar a guiar u orientar a las empresas, sus colaboradores y dirigentes en los asuntos relacionados con el quehacer de la paz en Colombia.

Desde la FIP buscamos que las empresas, en su conjunto, asuman el reto de construir la paz nacional, además de que cada una, de acuerdo con su perfil y capacidad, haga lo propio en su respectiva zona de operación. También invitamos a que cada empresa identifique otros desafíos y oportunidades para la paz, que en sus ámbitos de influencia se estén desarrollando o puedan ser potencialmente realizables.

Bibliografía

- BARRY, B. (2001).** Culture and Equality: An egalitarian critique of multiculturalism. Cambridge: Polity Press.
- BOUTROS, G. An Agenda for Peace. UN Secretary-General A/47/277 – S/24111. New York.**
- BRETT, E. (2009).** Reconstructing Development Theory: International Inequality, Institutional Reform and Social Emancipation. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- BRINKERHOFF, D. & BRINKERHOFF, J. (2015).** “Public sector management reform in developing countries: perspectives beyond NPM orthodoxy.” In Public Administration and Development. 35, pp. 222-237.
- CABRERA, D. & NIÑO, L. (2016).** La responsabilidad: el rol del sector privado en el proceso de reintegración. En Anuario de Reintegración 2016: La ACR a la vanguardia del posconflicto. Bogotá: Grupo de Comunicaciones ACR.
- CHANG, Y. (2015).** Obras por impuestos: poderosa herramienta para la ejecución de obras de infraestructura. P. 31. [En línea] http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2015/12/03/chang_obras_impuestos.pdf [Consultado el 25 de mayo de 2017].
- CONPES 3866. (2016).** Política Nacional de Desarrollo Productivo. Consejo Nacional de Política Económica y Social. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- CRAMER, C. (2015).** Peace Work: Labour Markets, Work and Violence. UNDP: Human Development Report – Think Peace.
- CRAMER, C. (2015).** Peace Work: Labour Markets, Work and Violence. UNDP: Human Development Report – Think Peace. PP. 7-9.
- DENSKUS, T. (2010).** Peacebuilding does not build peace. En: CORNWALL, A. & EADE, D. Deconstructing Development Discourse: Buzzwords and Fuzzwords. Rugby: Practical Action Pub. in Association with Oxfam GB. Oxfam. PP. 235-243.
- DIARIO ANDINA (2016).** Inversión en obras por impuestos sería S/1,000 millones en 2017. [En línea] <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-inversion-obras-impuestos-seria-s-1000-millones-2017-648094.aspx> [Consultado el 25 de mayo de 2017].
- EL ESPECTADOR (2016).** Tributaria para la Paz. [En línea] Disponible en: <http://www.elespectador.com/noticias/politica/tributaria-paz-articulo-672606> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

- ESCOBAR, A. (1995).** Encountering development: The making and unmaking of the Third World. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- EY MEXICO (2015).** ¿Cómo pueden contribuir las empresas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible? Breve guía para el diseño, ejecución y reporte de las actividades, mediante la implementación del SDG Compass. México. [En línea] [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/\\$FILE/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/$FILE/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf) [Consultado el 25 de mayo de 2017].
- FELBER, C. (2015).** Change Everything: Creating an Economy for the Common Good. London: Zed Books.
- FORMICHELLA, M. & LONDON, S. (2012).** Empleabilidad, educación y equidad social. Revista de Estudios Sociales. No. 47. Diciembre PP. 79-91.
- FORD, J. (2016).** Promoting Conflict-Sensitive Activity during Peacebuilding. Berna: Swiss Peace.
- FOX, J. (2012).** "The Economics of Well-Being". Harvard Business Review. January-February. <https://hbr.org/2012/01/the-economics-of-well-being>.
- FRAME, B. (2005).** Bhutan: a review of its approach to sustainable development. Development in Practice, Vol. 15, 2. PP. 216-221.
- FRIEDMAN, M. (1970).** The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits. New York Sunday Times Magazine. September 13, P. 32.
- FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (2014).** Boletín de paz No. 33 - Negociaciones de paz. Fin del conflicto: Desarme, Desmovilización y Reintegración - DDR. Bogotá: FIP.
- FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. (2014).** Guías Colombia en Derechos Humanos y DIH: Guía de Trabajo Decente. Bogotá: FIP.
- FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ & CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ (2015).** Cómo apoyar iniciativas de empleabilidad de personas en proceso de reintegración (PPR) desde el sector empresarial - Guía Práctica. Bogotá: FIP.
- GALTUNG, J. (1969).** Violence, Peace and Peace Research. Journal of Peace Research. 6 (3).

- GALTUNG, J. (1990).** “*Cultural Violence*”. *Journal of Peace Research*. Vol. 27, No. 3. (Aug. 1990), pp. 291-305.
- GALTUNG, J. & JOAN, B. (2011).** Kroc Institute for Peace & Justice. Distinguished Lecture Series Breaking the Cycle of Violent. YouTube. UCTV. <https://www.youtube.com/watch?v=16YiLqftppo>
- GARDNER, K. & LEWIS, D. (2015).** *Anthropology and development: challenges for the twenty-first century*. London: Pluto Press.
- HARVEY, D. (2006).** *Neo-Liberalism as Creative Destruction*. *Geografiska Annaler. Series B, Human Geography*, Vol. 88, No. 2, *Geography and Power, the Power of Geography*. PP. 145-158.
- IEP. (2013).** *Pillars of Peace. Understanding the key attitudes and institutions that underpin peaceful societies*. [En línea] <http://www.gppplatform.ch/sites/default/files/Pillars%20of%20Peace%20Report%20%20IEP.pdf> [Consultado en 25 de mayo de 2017].
- INSTITUTO DE CIENCIA POLÍTICA & KONRAD ADENAUER STIFTUNG. (2016)** *Asociarse para Progresar: Una Alternativa para el Campo Colombiano*. En *Contexto* 4. junio de 2016. Bogotá. P. 1. [En línea] <http://www.icpcolombia.org/dev/wp-content/uploads/2016/07/EN-CONTEXTO-4-16.06-ASOCIATIVIDAD.pdf> [Consultado el 25 de mayo de 2017].
- INTERNATIONAL ALERT. (2015).** *Peace Through Prosperity: Integrating peace-building into economic development*. London.
- JARAMILLO, S. (2014).** “*La Paz Territorial*”. Equipo Paz Gobierno – Presidencia de la República de Colombia. Discurso del 13 de marzo en la Universidad de Harvard, Cambridge.
- JOAN, B. (2011)** Kroc Institute for Peace & Justice Distinguished Lecture Series. *Breaking the Cycle of Violent*. YouTube. UCTV. [En línea] <https://www.youtube.com/watch?v=16YiLqftppo> [Consultado en 25 de mayo de 2017].
- KLIKSBERG, B. (2004).** *Más ética más desarrollo*. Buenos Aires: Temas.
- KLIKSBERG, B. (2005).** *La Agenda ética pendiente de América Latina*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina & Banco Interamericano de Desarrollo.
- MANOS A LA PAZ (2017).** Información general. [En línea] <https://www.manosalapaz.com/> [Consultado el 25 de mayo de 2017].
- MCQUAID, R. & LINDSAY, C. (2005).** *The Concept of Employability*. *URBAN STUDIES*, Vol. 42, No. 2, February. PP.197-219.

MORENO-PARRA, H. (2014). “La paz imperfecta en el marco del conflicto político armado en Colombia”. Entramado. Vol. 10. No. 1 (enero - junio).

MUÑOZ, F. (2004). La paz imperfecta ante un universo en conflicto. En: LÓPEZ, M. (dir.), et al. Enciclopedia de Paz y Conflictos: L-Z. Tomo II. Granada: Editorial Universidad de Granada.

MINISTERIO DE HACIENDA (2016). Reforma Tributaria: 2016. [En línea] <http://www.reformatributaria2016.info/> [Consultado el 16 de febrero de 2017].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015). Trabajo decente. (2015). [En línea] <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ed. (2016) Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71). Ginebra: OIT.

POOL, L. & SEWELL, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. Education and Training, vol. 49, No. 4. PP. 277-289.

PROINVERSION (2017). Ley No. 29230. Ley Obras por Impuestos. [En línea] <http://www.obrasporimpuestos.pe/0/0/modulos/JER/PlantillaStandard.aspx?ARE=0&PFL=0&JER=24> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

PROINVERSION (2015). Obras por impuestos: Historias emblemáticas de desarrollo y progreso. Perú. [En línea] http://www.obrasporimpuestos.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/PUBLICACIONES/file/16_06_15/Memoria_Obras_por_Impuestos%20vf.pdf [Consultado el 25 de mayo de 2017].

PWC (2016). Navigating the SDGs: a business guide to engaging with the UN Global Goals. [En línea] <https://www.pwc.com/gx/en/sustainability/publications/PwC-sdg-guide.pdf> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

ROSTOW, W.W. (1960). The Stages of Economic Growth: A Noncommunist Manifesto. Cambridge: Cambridge University Press.

RIST, G. (2010) Development as a buzzword; Scoones, I. y (2010) Sustainability; y Batliwala, S. (2010) Taking the power out of empowerment – an experiential account. En CORNWALL, A., EADE, D. and Issuing Body Oxfam GB. (2010). Deconstructing Development Discourse: Buzzwords and Fuzzwords. Rugby: Practical Action Pub. in Association with Oxfam GB. Oxfam.

REID, J. (2014). Socializing Employability. ASET Practice Research Network, 6 March, Birmingham: Aston University (Unpublished).

SEN, A. (2000). Development as freedom. New York: Anchor books.

STIGLITZ, J. (2008). Is there a Post-Washington Consensus? y Williamson, J. (2008). A Short History of the Washington Consensus. En: SERRA, N. & STIGLITZ, J. The Washington Consensus Reconsidered: Towards a New Global Governance. Oxford: University Press Scholarship.

UNGP, GRI, WBSCD (2016). SDG Compass. La Guía para la acción empresarial en los ODS. [En línea] http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf [Consultado el 25 de mayo de 2017].

UNITED NATIONS (2009). United Nations Policy for post-conflict employment creation, income generation and reintegration. Operational Guidance Note. June. [En línea] <https://undg.org/wp-content/uploads/2014/12/Item-3f-Operational-Guidance-Note-Post-Conflict-Employment-Creation-Income-Generation-and-Reintegration.pdf> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

UNITED NATIONS - GLOBAL COMPACT (2015). Advancing the Sustainable Development Goals by Supporting Peace: How Business can Contribute, United Nations Global Compact (2015). [En línea] www.unglobalcompact.org/library/3151 [Consultado el 25 de mayo de 2017].

UNITED NATIONS - GLOBAL COMPACT. SDG Compass, (2017). Base de datos web. [En línea] <http://sdgcompass.org/> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

VALENZUELA, A. & SANDOVAL, M. (2015). “Generación de empleo, clave en el posconflicto: Agenda para un nuevo gobierno 2016-2019”. Periódico El Colombiano. Publicado en mayo 6. [En línea] <http://www.elcolombiano.com/colombia/el-empleo-y-la-competitividad-ante-un-posible-posconflicto-GL1863679> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

WEINBERG, P. (2004). Formación profesional, empleo y empleabilidad. Foro mundial de Porto Alegre. Documento de Referencia 1: Cinterfor/OIT. [En línea] http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/iv.htm [Consultado el 25 de mayo de 2017].

ZULETA, E. (2005). Elogio de la dificultad y otros ensayos. Medellín: Hombre Nuevo Editores.

El aporte empresarial a la paz y al desarrollo sostenible

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES



Fundación Ideas para la Paz

Calle 100 No. 8ª - 37 Torre A. Of. 305
Tel. (57-1) 218 3449
Bogotá, Colombia

www.ideaspaz.org

e-mail: fip@ideaspaz.org

CON EL APOYO DE:

