

Herramienta para el diagnóstico de acciones de Responsabilidad Social Empresarial hacia la construcción de paz a través de las micro, pequeñas y medianas empresas, mipymes

Methodological Component for the Diagnosis of Corporate Social Responsibility-CSR Actions towards Peace Building Through Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs).

Jose Manuel Rincon Alarcon,¹ Emma Ávila Garavito,² Obed Alfonso Fragozo Manjarrez,³ Bexsi Rodríguez Aguilar⁴ & Luz Dary González Cortés⁵

Copyright: © 2021

Revista Internacional de Cooperación y Desarrollo.
Esta revista proporciona acceso abierto a todos sus contenidos bajo los términos de la [licencia creative commons](#) Atribución–NoComercial–SinDerivar 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tipo de artículo: Resultado de Investigación

Recibido: octubre de 2021

Revisado: noviembre de 2021

Aceptado: diciembre de 2021

Autores

¹ Economista de la universidad Jorge Tadeo Lozano de Bogotá. Magister en desarrollo económico de la universidad del Valle de Guatemala-C.A. Doctor en sociología de la Leibniz Universität Hannover de Alemania. Profesor e investigador social adscrito a la facultad de ciencias económicas y empresariales de la Universidad Santiago de Cali. Líneas de investigación: construcción de paz. Fortalecimiento organizacional. Desarrollo territorial. Adscrito al grupo de investigación GIDEEI. Correo electrónico: jose.rincon01@usc.edu.co; jo-tamrincon@outlook.com
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4625-5573>

Cómo citar:

Rincón Alarcón, J. M., Ávila Garavito, E., Fragozo Manjarrez, O. A., Rodríguez Aguilar, B. & González Cortés, (2021). Herramienta para el diagnóstico de acciones de Responsabilidad Social Empresarial hacia la construcción de paz a través de las micro, pequeñas y medianas empresas, mipymes. *Revista Internacional de Cooperación y Desarrollo*. 8(2), 41-57
DOI: [10.21500/23825014.5678](https://doi.org/10.21500/23825014.5678)

 OPEN ACCESS



Resumen

El conflicto armado interno gestado en Colombia debilitó su estructura productiva y el tejido socio económico, generando una profundización de las brechas de pobreza y desigualdad. En este sentido, las mipymes, debido a su fuerte presencia territorial, se configuran como actores dinamizadores hacia la construcción de paz a partir de la cohesión de los entes del Estado y la ciudadanía en escenarios de conflicto armado.

Por lo anterior, este artículo presenta el diseño de la “Herramienta metodológica para el diagnóstico de acciones de responsabilidad social empresarial de las mipymes hacia la Construcción de Paz territorial”, con el fin de identificar las condiciones positivas y negativas que, desde la Gobernanza, hacen posible o dificultan la implicación de estas organizaciones en dicho proceso, generando insumos para proyectar estrategias territoriales que posibiliten la construcción de paz desde la RSE.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial; consolidación de la paz; pequeña empresa; desarrollo regional; control de calidad-ISO26000.

Abstract

The internal armed conflict in Colombia weakened the productive structure and the resulting socioeconomic fabric, generating a deepening of poverty and inequality gaps. In this sense, MSMEs, due to their strong territorial presence, are configured as dynamic actors towards peace building based on the cohesion of State entities and citizens in scenarios of armed conflict.

Therefore, the article presents the design of the “Methodological tool for the Diagnosis of Corporate Social Responsibility Actions of MSMEs towards territorial Peacebuilding”, in order to identify the positive and negative conditions that make possible or hinder the involvement of these organizations in this process, generating inputs to project territorial strategies that enable Peacebuilding from CSR.

Keywords: Social responsibility; Peacebuilding; Small enterprises; Regional development; Quality control-ISO26000.

2 Economista de la universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Magister en gobernanza y derechos humanos de la universidad Autónoma de Madrid. Profesora universitaria, investigadora social y directora ejecutiva de la Corporación DESH Consultores. Líneas de investigación y consultoría: construcción de paz con enfoque de género. Gerencia social para el fortalecimiento organizacional. Emprendimiento para el desarrollo local territorial. Adscrita al grupo de investigación GEPADES MD.

Correo electrónico: emma.avilagaravito@gmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1436-1603>

3 Arquitecto de la universidad Autónoma del Caribe en Barranquilla. Especialista en planificación y administración del desarrollo regional de la universidad de los Andes en Bogotá. Magister en proyectos de desarrollo social de la universidad del Norte de Barranquilla. Magister en ciencias de la educación de la universidad de París XII Val del Marne en París—Francia. Doctorando en innovación en responsabilidad social y sostenibilidad. Docente investigador en gerencia social y sostenibilidad. Consultor para instituciones públicas y privadas en asuntos relacionados con responsabilidad social. Adscrito al grupo de investigación Gerencia e Innovación en las Organizaciones MD.

Correo electrónico: arqobed@gmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7405-662X>

4 Contador público de la universidad de la Amazonia. Magister en administración de la universidad del Valle. Docente investigadora en contabilidad y responsabilidad social empresarial.

Correo electrónico: bexsibr@gmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3816-9787>

5 Contador público de la Universidad Libre de Bogotá. Especialista en revisoría fiscal de la Universidad del Rosario de Bogotá. Magister en auditoría de gestión de la Universidad de Santiago de Chile. Candidata a doctora de la Universidad Internacional Iberoamericana de México. Profesora e investigadora del programa de Contaduría Pública -Facultad de Economía Empresa y Desarrollo Sostenible de la Universidad de la Salle. Líder del grupo de investigación Responsabilidad, Rendición de cuentas y Transparencia.

Correo electrónico: luzdgonzalez@unisalle.edu.co
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1472-5286>.

1. Introducción

La investigación tuvo por objetivo identificar las acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) hacia la Construcción de Paz (CP) de las mipymes en el municipio de Florencia - Caquetá, Colombia, con el fin de determinar las condiciones positivas y negativas que desde la Gobernanza hacen posible o dificultan la implicación de estas organizaciones en dicho proceso¹. Aunque para el cumplimiento del objetivo inicialmente se seleccionó como área local el municipio de Florencia - Caquetá, a partir del trabajo realizado surgió la necesidad de dejar establecido, para su aplicación en otras áreas afectadas por el conflicto armado en Colombia, la “herramienta metodológica para el Diagnóstico de Acciones de Responsabilidad Social Empresarial de las mipymes hacia la Construcción de Paz territorial”.

Para la estructuración de dicha herramienta metodológica, se articuló la *metacategoría* de Construcción de Paz que, en líneas gruesas, recoge los puntos establecidos dentro de los Acuerdos de Paz de La Habana, los cuales se enmarcan en la comprensión de la paz desde la transformación de los conflictos estructurales desencadenantes de las violencias como lo establece Johan Galtung desde su concepto de Paz Positiva. Frente a estos elementos, la articulación con la RSE se efectuó a través de las siete materias fundamentales definidas en la guía internacional ISO26000 (2010); en esta, se destaca un componente importante para la consolidación de la paz desde el empresariado que es reflejado en la Gobernanza.

Este documento abarca, primero, el diseño metodológico aplicado, y segundo, el modelo de análisis de la investigación. Con base en estos elementos, se expone el resultado de la investigación, que fue el diseño final de la herramienta de diagnóstico, expresado en la batería de preguntas, así como los resultados obtenidos desde la Gobernanza a partir de la aplicación de esta. Dicho resultado permitió identificar, desde la Gobernanza, un escenario positivo de los empresarios mipymes hacia las acciones de construcción de paz. Finalmente se cierra el artículo con las respectivas conclusiones. La Herramienta metodológica para el diagnóstico de acciones de responsabilidad social empresarial de las mipymes hacia la Construcción de Paz territorial, es un instrumento importante para identificar y proponer acciones y estrategias que, de manera consciente e inconsciente, se realicen desde estas organizaciones teniendo en cuenta su impor-

¹ Los resultados de esta investigación hacen parte del proyecto C119-160 del 2019 financiado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO y que contó con la colaboración de investigadores de la Universidad de la Salle de Bogotá y la Universidad de la Amazonia.

tancia dentro del tejido productivo de los territorios no solo desde la tributación y el empleo a víctimas y excombatientes, sino también a través de la generación de valor de su cadena productiva, inversión en proyectos sociales, ampliación de los espacios de participación ciudadana, respeto a los derechos humanos, acciones de memoria y reparación, etc.

2. Metodología

2.1. Diseño metodológico

El diseño de la herramienta metodológica para la construcción de paz que permita a las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), generar las acciones de RSE encaminadas hacia esta, se estableció desde un tipo de investigación descriptiva, considerada como aquella en la que “se reseñan las características o rasgos de la situación o el fenómeno objeto de estudio” Shalkind citado por (Bernal, 2010, p. 112). La investigación parte de un enfoque cualitativo-inductivo que se estructura desde una revisión documental en torno a las diferentes metodologías diseñadas sobre el objeto de estudio y que, además, busca que el resultado de la herramienta, expresado en la batería de preguntas, se dirija a indagar sobre las percepciones y acciones de los actores involucrados.

De acuerdo con lo anterior, la metodología para la estructuración de la herramienta de análisis se compone de tres elementos fundamentales: primero, análisis y pertinencia del eje problémico; segundo, definición conceptual y operacionalización de las categorías de Construcción de Paz y Responsabilidad Social Empresarial para, desde allí, articular los Acuerdos de Paz con las materias fundamentales de la Norma ISO 26000; y finalmente, como se mencionó, un análisis orientado a la gobernanza que explora la disposición de los empresarios hacia las acciones de construcción de paz, a partir del análisis de sus habilidades blandas y duras.

2.2 Estructuración del modelo de análisis

Retos desde la RSE de las **mipymes** hacia la construcción de paz Teniendo en cuenta la importancia de la RSE para la construcción de paz desde las mipymes en Colombia, se han identificado algunos retos para su articulación y acción concreta en el

territorio. Por una parte, desde el punto de vista socioeconómico, se pueden observar dificultades en términos de la creación de empleos y empleabilidad para víctimas y excombatientes, dado que no se han concertado puntos de reconciliación que permitan superar las debilidades emocionales y sociales derivadas del conflicto dificultando su vinculación al sector productivo (Guiliany et al., 2018); se presenta, incluso, el hecho que algunos empresarios buscan no afectar la imagen de sus empresas vinculando a excombatientes (Caro, 2018). Por otra parte, las organizaciones enfrentan dificultades para ofrecer altos salarios, acceso de calidad a los servicios de salud y educación (Navas & Cubides, 2018).

A nivel estatal, aún se vislumbra la falta de estímulos del gobierno enfocados a la generación de empleo para disminuir la brecha socioeconómica y atender lo estipulado en los Acuerdos Paz (Hernández et al., 2017). Igualmente, se observa la necesidad de fortalecer el rol de participación y gestión de los gobiernos locales y de la comunidad (Álvarez, 2015). Frente a aspectos de responsabilidad social y derechos humanos, se evidencia la ausencia estatal, que obliga a los empresarios a construir proyectos por sí solos carentes de seguridad y expuestos a situaciones de extorsiones y secuestros por los grupos armados y como lo expresa Arteaga et al. (2012), “no tienen el poder para influir en el diseño de políticas nacionales de seguridad que los beneficien directamente” (p.14).

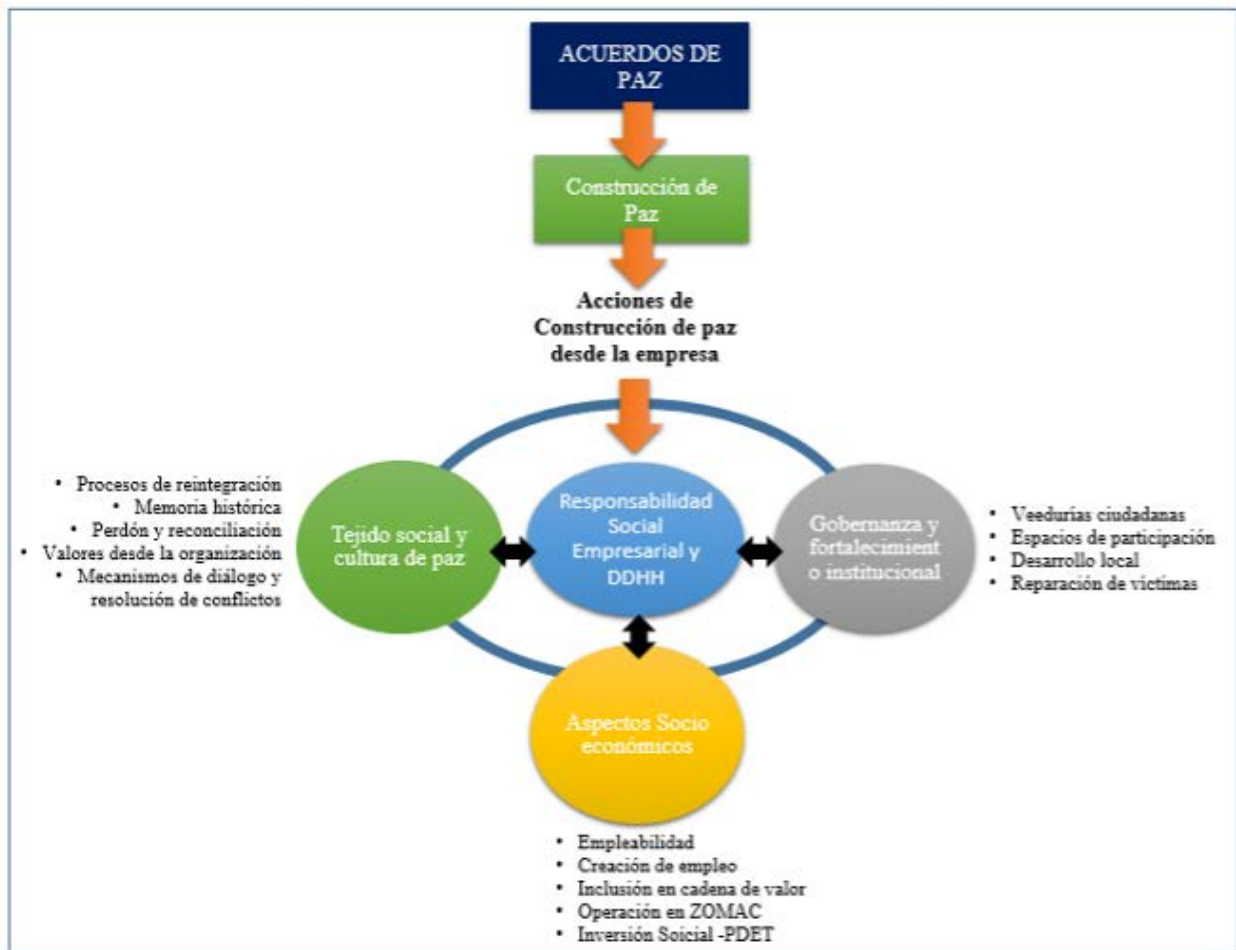
Frente a la gobernanza y fortalecimiento institucional las diferentes investigaciones efectuadas describen una serie de dificultades en la utilización de las estrategias de relacionamiento con los grupos de interés como los actores armados o también, la falta de interés municipal en la Construcción de Paz (Jason & Medina, 2016). En cuanto a la construcción del tejido Social y cultura de paz se observan las limitaciones en la generación de “espacios formales de diálogo para fortalecer la convivencia en el marco de la cultura de paz” (Caro, 2018, p. 94).

Dimensiones de construcción de paz hacia la RSE en las mipymes

Por los impactos positivos y los retos mencionados sobre las acciones de RSE de las mipymes hacia los procesos de Construcción de Paz, a continuación, se presenta el diseño de una herramienta de diagnóstico que permita la identificación de los elementos que incentivan o dificultan su materialización en las áreas afectadas por el conflicto armado interno en Colombia. Dicha herramienta se convierte en la piedra angular para el diseño de una estrategia de RSE en las mipymes con planes de acción concretos hacia la construcción de paz.

Para esta articulación, se tomó en cuenta la construcción de paz territorial desde la implementación de los Acuerdos firmados en La Habana entre el Estado colombiano y la guerrilla de las FARC-EP. En relación con este aspecto y como base de construcción de la herramienta de diagnóstico, se tomó en cuenta la *Guía para construir paz desde el sector empresarial en Colombia* elaborada por Fundación Paz y Reconciliación (Pares, 2018) donde se identifican las acciones de construcción de paz desde las siguientes dimensiones: socio económica; tejido social y cultura de paz; seguridad; gobernanza y fortalecimiento institucional; y un eje articulador que es el de responsabilidad social empresarial y derechos humanos, como se observa en la siguiente gráfica:

Figura 1. Dimensiones y acciones de la construcción de paz desde la empresa



Fuente: elaboración propia con base en (PARES. 2018).

Nota: por cuestiones metodológicas no se asume la dimensión "Seguridad".

A partir de los elementos de esta *Guía*, la Herramienta metodológica para el diagnóstico de acciones de responsabilidad social empresarial de las mipymes hacia la construcción de paz territorial propone establecer la vinculación entre las categorías de RSE desde la ISO 26000 y la construcción de paz con base en los Acuerdos de La Habana, teniendo

en cuenta que, en este caso, la aplicación se hace de forma directa en las mipymes, debido a que estas organizaciones tienen mayor representación en las áreas vulnerables del país. En este sentido, a continuación, se presenta la definición conceptual de las categorías de análisis de construcción de paz y sus cuatro respectivas subcategorías:

Tabla 1. Definición conceptual de la categoría de Construcción de paz

METACATEGORÍA	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
CONSTRUCCIÓN DE PAZ La visión de Galtung (2003), se asocia a “contrarrestar los efectos de las violencias estructurales, condicionadas por contextos histórico-sociales bien definidos y su relación con el desarrollo”	1. Tejido social y cultura de paz Promociona valores por medio del fortalecimiento de la convivencia, la reconstrucción del tejido social, el trabajo con víctimas de la violencia y la recuperación de la memoria histórica (PARES, 2018,p.43)	1.1. Procesos de reintegración Es el proceso mediante el cual los desmovilizados adquieren un estatus civil (ACR, 2016, p.35)
		1.2. Memoria histórica La recopilación de material escrito o visual que documente los hechos violentos sucedidos y permita su análisis profundo (PARES, 2018, p.51)
		1.3. Perdón y reconciliación El perdón y la reconciliación son factores importantes y determinantes en la transformación de las prácticas culturales en los procesos de paz (Cortés, et. Al. 2016, p.4)
		1.4. Valores desde la organización Los valores organizacionales son la convicción que los miembros de una organización tienen en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, etc.) (Felcman Citado en López, 2007)
		1.5. Mecanismos de diálogo y resolución de conflictos Medios esencial para el abordaje, la convivencia y la resolución del conflicto,ya que cuando éste se maneja adecuadamente puede convertirse en un verdadero motor de desarrollo. (Fuqem, 2003, p.272)
CONSTRUCCIÓN DE PAZ La visión de Galtung (2003), se asocia a “contrarrestar los efectos de las violencias estructurales, condicionadas por contextos histórico-sociales bien definidos y su relación con el desarrollo”	2. Gobernanza y fortalecimiento institucional Fortalece la capacidad del Estado para brindar servicios de manera eficiente y eficaz, y la capacidad de la sociedad civil para organizarse e interactuar con el Estado (PARES,2018,p.43)	2.1. Veedurías ciudadanas Es un mecanismo de control social, mediante el cual los ciudadanos y ciudadanas vigilan, fiscalizan y controlan la administración y gestión de lo público y también del sector privado que maneje recursos públicos o desarrolle actividades de interés público. (CPCCS, s.f).
		2.2. Espacios de participación Un espacio para la organización de ciudadanas y ciudadanos, que se convocan con base en intereses comunes para fortalecer su capacidad de diálogo con las autoridades de los gobiernos locales, y así incidir en la gestión de lo público local (CPCCS, s.f.).
		2.3. Desarrollo local La inclusión de grupos vulnerables dentro de la cadena de valor y la operación empresarial en las zonas más afectadas por el conflicto armado son acciones que permiten consolidar las economías locales, dado que generan oportunidades para negocios que ya están establecidos, así como estímulos para que surjan unos nuevos (PARES, 2018, p.49)
		2.4. Reparación de víctimas Apoyo a programas de formación y acompañamiento psicosocial para excombatientes y damnificados del conflicto; rehabilitación de víctimas y de miembros de las Fuerzas Armadas heridos en combate (PARES, 2018, p.51)

METACATEGORÍA	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
CONSTRUCCIÓN DE PAZ La visión de Galtung (2003), se asocia a “contrarrestar los efectos de las violencias estructurales, condicionadas por contextos histórico-sociales bien definidos y su relación con el desarrollo”	3. Responsabilidad social y derechos humanos Promueve una gestión empresarial responsable basada en la mitigación de los impactos negativos, el involucramiento de grupos de interés en el desarrollo de iniciativas, el comportamiento ético y transparente, y la debida diligencia en derechos humanos (PARES,2018,p.43)	3.1. Articulación RS y acuerdos de paz El trabajo con la cadena de valor y el relacionamiento con comunidades no sea un ejercicio aislado de la empresa, sino que esté relacionado con su sector económico y con los planes de desarrollo territorial de las zonas de influencia (PARES, 2018, p.60)
		3.2. Análisis de riesgos y transparencia De manera que se reconozcan las posibles incidencias positivas y negativas de la actividad de la empresa relacionadas con los retos del posconflicto (PARES, 2018, p.60)
		3.3. Relacionamiento con comunidades En dichas poblaciones puede haber víctimas, desplazados, desmovilizados, minorías, miembros de las Fuerzas Armadas heridos en combate, etc. Cada uno de estos grupos tiene particularidades e intereses frente a la actividad de la empresa, así que es importante generar espacios de diálogo en los cuales se acuerden metas comunes y se determinen roles para lograr un trabajo conjunto y la apropiación de los procesos y resultados por la comunidad (PARES, 2018, p.60).
		3.4. Debida diligencia en DDHH Se recomienda seguir la debida diligencia, que es la forma en que una empresa determina qué información necesita para comprender sus riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento determinado y en un contexto operacional dado, así como las medidas que necesita adoptar para evitarlos, mitigarlos o compensarlos, según sea el caso (PARES, 2018, p.60)
		3.5. Medidas anticorrupción y rendición de cuentas: El comportamiento ético y transparente es un elemento relevante para hacer buen uso de los recursos públicos, para hacer realidad el desarrollo territorial y para prevenir conflictos relacionados con la gobernabilidad y el uso de los recursos (PARES, 2018, p.60)
METACATEGORÍA	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
CONSTRUCCIÓN DE PAZ La visión de Galtung (2003), se asocia a “contrarrestar los efectos de las violencias estructurales, condicionadas por contextos histórico-sociales bien definidos y su relación con el desarrollo”	4. Aspectos Socio económicos Crea oportunidades de generación de ingresos para víctimas o excombatientes y promueve el desarrollo socioeconómico de las zonas más afectadas por el conflicto armado (PARES,2018,p.43)	4.1. Empleabilidad Hace referencia a las posibilidades que tiene una persona de encontrar empleo (PARES, 2018, p.47)
		4.2. Creación de empleo. Proceso que tiende a afectar en mayor grado a ciertos grupos vulnerables como jóvenes, adultos mayores, mujeres, comunidades étnicas y víctimas de la violencia, entre otros (PARES, 2018, p.47)
		4.3. Inclusión en cadena de valor. Es el conjunto de procesos que una organización ejecuta para generar valor agregado (es decir, obtener una diferencia positiva entre sus ingresos y sus costos) (PARES, 2018, p.48)
		4.4. Operación en ZOMAC: Empresas creadas a partir de dic 2016(Decreto 1650 de 2017). La localización de una empresa en un territorio específico genera impactos económicos (algunos positivos y otros negativos). Por un lado, crea empleo directo e indirecto para los habitantes del territorio, y por otro lado, realiza compras en los establecimientos locales (PARES, 2018, p.48)
		4.5. PDET (Decreto 893 de 2017) Instrumento de planificación y gestión para implementar de manera prioritaria los componentes de la Reforma Rural Integral y las medidas pertinentes que establece el Acuerdo Final, en los municipios priorizados (Presidencia de la República, 2017).

Fuente: elaboración propia con base en Pares (2018)

Con base en este marco conceptual, desde el punto de vista de la RSE, la Herramienta metodológica aborda su vinculación a partir de la ISO 26000 con sus siete materias fundamentales, a saber: 1) Gobernanza; 2) Derechos Humanos; 3) Prácticas laborales; 4) Medio Ambiente; 5) Prácticas Justas de Operación; 6) Asuntos de consumidores; y 7) Participación acti-

va y desarrollo de la comunidad. De acuerdo con la vinculación de los elementos teóricos y definiciones conceptuales descritas, la Herramienta se estructuró con el fin de determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que incentivan o dificultan la materialización de dichas acciones, como se observa en la Tabla 2:

Tabla 2. Vinculación Construcción de Paz e ISO26000

META CATEGORÍA	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES DESDE RSE-ISO26000						
			1. Gobernanza	2. Derechos Humanos	3. Prácticas laborales	4. Medio Ambiente	5. Prácticas Justas de Operación	6. Asuntos de consumidores	7. Participación y desarrollo de la comunidad
CONSTRUCCIÓN DE PAZ	1. Tejido social y cultura de paz	1.1. Procesos de reintegración		X					
		1.2. Memoria histórica		X					
		1.3. Perdón y reconciliación		X					
		1.4. Valores desde la organización				X			
		1.5. Mecanismos de diálogo y resolución de conflictos		X					
	2. Gobernanza y fortalecimiento institucional	2.1. Veedurías ciudadanas						X	
		2.2. Espacios de participación						X	
		2.3. Desarrollo local							X
		2.4. Reparación de víctimas		X					
	3. Responsabilidad social y derechos humanos	3.1. Articulación RS y acuerdos de paz				X			
		3.2. Análisis de riesgos y transparencia				X			
		3.3. Relacionamiento con comunidades						X	
		3.4. Debida diligencia en DDHH		X					
		3.5. Medidas anticorrupción y rendición de cuentas					X		
	4. Aspectos Socio económicos	4.1. Empleabilidad			X				
		4.2. Creación de empleo			X				
		4.3. Inclusión en cadena de valor					X		
		4.4. Operación en ZOMAC: (Decreto 1650 de 2017)							X
		4.5. PDET (Decreto 893 de 2017)							X

Fuente: elaboración propia con base en Pares (2018) e ISO26000 (2010)

El modelo de análisis propuesto relaciona las acciones de construcción de paz que se derivan de los Acuerdos de La Habana en el marco de las siete materias fundamentales de la norma internacional ISO 26000 sobre la Responsabilidad Social (RS). La pertinencia de la articulación entre las dos categorías se realizó teniendo en cuenta el marco referencial: conceptual y teórico.

De acuerdo con lo planteado en la ISO 26000, existen dos elementos que resaltan la pertinencia de la Herramienta metodológica; en primer lugar, porque, para la investigación, la Gobernanza se concibe desde una comprensión del rol activo que asume el empresario en la gestión de acciones desde su organización hacia la construcción de paz; y, en segundo lugar, porque suscribe “recomendaciones más detalladas sobre el comportamiento de las organizaciones en relación con la prevención de la violencia directa y la protección de los derechos humanos”. (González, 2016, p. 89). Particularmente el

eje articulador centrado en la Gobernanza requiere una mayor vinculación del empresario frente a estos procesos, teniendo en cuenta sus habilidades gerenciales para la toma de decisiones y gestión integral de las organizaciones, máxime en los retos que implican las mipymes.

La Gobernanza como eje articulador de las habilidades gerenciales hacia la Construcción de Paz

La globalización ha desarrollado nuevas formas de gestión enfocadas a dar respuesta a los problemas sociales y ambientales, requiriendo habilidades concretas en los líderes y empresarios a fin de responder a la demanda del entorno empresarial y la sostenibilidad. Ambrozová et al. (2015), afirman que el desempeño y los resultados de los empresarios se ve relacionado con las habilidades blandas y duras de los directivos; así como en la armonización de sus conocimientos “duros” y sus habilidades socio emocionales “blandas” en la resolución de problemas (Millalén, 2017, p. 54).

En este orden de ideas, la Herramienta metodológica permite analizar el rol activo de los empresarios a partir de sus habilidades, como una forma de evidenciar su disposición personal y visión estratégica a gestionar acciones de RSE hacia la construcción de paz en las áreas locales donde se ubican. Esto es, habilidades blandas internas inherentes al empresario, blandas externas vinculadas al funcionamiento organizacional y habilidades duras relacionadas con sus conocimientos y gestión empresarial.

De tal manera, las habilidades blandas se relacionan con el capital humano avanzado que permite in-

crementar la productividad y competitividad, y con el trabajo calificado e innovación (Millalén, 2017), relacionado con las cualidades personales del empresariado. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011) dichos elementos son necesarios para adaptarse al cambio y los nuevos retos, permitiendo generar ideas innovadoras. Lo anterior, permite diferenciar las siguientes habilidades blandas (cognitivas, proactividad, ética-valores, liderazgo, relacionamiento y asociatividad) y las duras (conocimiento; experiencia y competencia profesional; y gestión). En la Tabla 3 se presentan sus definiciones conceptuales.

Tabla 3. Definición conceptual de las habilidades relacionadas con el empresario mipymes

METACATEGORÍA	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPRESARIOS DESDE SUS HABILIDADES Hace referencia al individuo o grupo de individuos que ejercen el rol de dirección de las organizaciones.	5. Habilidades Blandas - Internas Hacemos referencia a las habilidades que son inherentes al empresario como individuo. Se relacionan al capital humano avanzado que permite incrementar la productividad y competitividad, trabajo calificado e innovación (Millalén, 2017), relacionado con las cualidades personales del empresario y según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011) necesarias para adaptarse al cambio y los nuevos retos, permitiendo generar ideas innovadoras.	5.1. Habilidad Cognitiva Las actividades cognitivas son fundamentales para el empresario en cuanto a la toma de decisiones de forma asertiva, fundamentados en el pensamiento crítico, el análisis y la evaluación de resultados (Mangrulkar et al. 2001); en otras palabras, enfocado a la resolución de problemas, actividades y conflictos (Rojas de Escalona, 2010).
		5.2. Proactividad Se relaciona con la capacidad de generar y emprender proyectos (Agudelo, 2015)
		5.3. Liderazgo Entendido desde la capacidad de realizar proyectos utilizando las habilidades de individuo en el trabajo en equipo para lograr que la visión del equipo se dirija hacia un desempeño con los estándares más altos de calidad, ello es, a la construcción de la personalidad hacia estándares más exigentes (Cohen, 2008)
		5.4. Ética y valores La ética y valores, se dirige desde la perspectiva empresarial a aspectos relacionados con el capital moral en cumplimiento de la responsabilidad social (Gamerschlag et al. 2011).
	6. Habilidades Blandas -Externas Hacemos referencia a las habilidades que establecen el vínculo del empresario con su entorno. Se relacionan al capital humano avanzado que permite incrementar la productividad y competitividad, trabajo calificado e innovación (Millalén, 2017), relacionado con las cualidades personales del empresario y según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011) necesarias para adaptarse al cambio y los nuevos retos, permitiendo generar ideas innovadoras.	6.1. Relacionamiento El relacionamiento con los grupos de interés es fundamental para el alcance de los objetivos de una organización en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial (Zárate, et. al., 2020, p.2)
		6.2. Asociatividad (Alianzas) El esfuerzo de cooperación interempresarial que tiene como objetivo mejorar la gestión, la productividad y la competitividad de sus participantes (Mathews, 2014, p.4)
	7. Habilidades Duras Refieren a conocimiento, experiencias competencias enfocadas a la gestión, en este sentido asociadas a conocimientos específicos (Chan et al., 2015), propios de cada disciplina, área del conocimiento o entorno de la empresa.	7.1. Conocimiento; Experiencia y Competencia profesional Conocimientos necesarios para ejecutar un trabajo (Tito y Serrano, 2016, p60)
		7.2. Gestión (cultura organizacional) Administrar una actividad y gobernar el curso de su funcionamiento (Baldwin, 2010, p.13)

Fuente: elaboración propia con base en Pares (2018)

Desde el punto de vista de la ISO 26000, las acciones de RS de los empresarios serán entendidas des-

de su materia fundamental de Gobernanza como se observa en la Tabla 4.

Tabla 4. Vinculación habilidades del empresario mipymes e ISO26000

META CATEGORÍA	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES DESDE RSE-ISO26000
Habilidades del empresario	5. Habilidades Blandas - Internas	5.1. Habilidad Cognitiva	I. Gobernanza
		5.2. Proactividad	
		5.3. Liderazgo	
		5.4. Ética y valores (Referencia apartado I.4)	
	6. Habilidades Blandas - Externas	6.1. Relacionamiento	
		6.2. Asociatividad (Alianzas)	
	7. Habilidades Duras	7.1. Conocimiento; Experiencia y Competencia profesional	
		7.2. Gestión (cultura organizacional)	

Fuente: elaboración propia con base en PARES (2018) e ISO26000 (2010)

3. Resultados

3.1 Diseño de la Herramienta. Batería de preguntas para el diagnóstico de condiciones y acciones de RSE realizadas por las mipymes para la construcción de paz

Con base en los elementos metodológicos y conceptuales, se estructuró como resultado de la investigación la batería de 112 preguntas de percepción y

acción que permiten establecer los aspectos que posibilitan y dificultan las acciones de construcción de paz desde las organizaciones y que se condensan en el Componente Metodológico para el diagnóstico de acciones de responsabilidad social empresarial de las mipymes hacia la construcción de paz territorial, que se presenta en la Tabla 5:

Tabla 5. Batería de preguntas para el diagnóstico para la construcción de paz a través de las acciones de RSE de las mipymes.

Nº	BATERÍA DE PREGUNTAS	Tipo
1. Tejido social y cultura de paz		
1.1. Procesos de reintegración		
1	¿Qué conoce del proceso de reintegración de desmovilizados?	Percepción
2	¿Qué argumentos justifican que los procesos de reintegración de desmovilizados a la vida civil generan impactos (positivos o negativos) a su organización?	Percepción
3	¿Cuál ha sido su aporte desde su rol de empresario al proceso de reintegración?	Acción
4	¿Cuál podría ser su aporte como empresario al proceso de reintegración?	Acción
1.2. Memoria histórica		
5	¿Qué conoce usted por memoria histórica?	Percepción
6	¿Qué hechos conoce del conflicto armado en su región?	Percepción
7	¿Qué argumentos justifican que los procesos de memoria histórica generan impactos (positivos o negativos) a su organización?	Percepción
8	¿Cuál es su aporte como empresario frente a la construcción de memoria histórica?	Acción
9	¿Cuál es su aporte como empresario frente a la conservación de memoria histórica?	Acción
1.3. Perdón y reconciliación		
10	¿Qué conoce usted por perdón y reconciliación?	Percepción
11	¿Qué argumentos justifican que los procesos de perdón y reconciliación generan impactos (positivos o negativos) a su organización?	Percepción
12	¿Cuál es su aporte como empresario a los procesos de perdón y reconciliación?	Acción

1.4. Valores desde la organización		
13	¿Qué argumentos justifican que la misión, visión y valores de su organización están vinculadas a la construcción y fortalecimiento del tejido social?	Percepción
14	¿Qué acciones evidencian que la misión, visión y valores de su organización están vinculadas hacia la construcción y fortalecimiento del tejido social?	Acción
15	¿Qué argumentos justifican que la misión, visión y valores de su organización están vinculadas a la construcción y fortalecimiento de la cultura de paz?	Percepción
16	¿Qué acciones evidencian que la misión, visión y valores de su organización están vinculadas hacia la construcción y fortalecimiento de la cultura de paz?	Acción
1.5. Mecanismos de diálogo y resolución de conflictos		
17	¿Qué acciones evidencian que su organización contribuye a la generación de escenarios de diálogo y resolución de conflictos?	Acción
18	¿Qué tipo de escenarios de diálogo y resolución de conflictos ha utilizado o podría utilizar dentro de su organización?	Acción
19	¿Con qué actores ha desarrollado o podría desarrollar escenarios de diálogo y resolución de conflictos?	Acción
20	¿Qué argumentos justifican que el funcionamiento de los Mecanismos de diálogo y resolución de conflictos generan impactos (positivos o negativos) a su organización?	Percepción

2. Gobernanza y fortalecimiento institucional		
2.1. Veedurías ciudadanas		
21	¿Qué conoce de las veedurías ciudadanas?	Percepción
22	¿Qué argumentos justifican que el ejercicio de veedurías ciudadanas le genera impactos (positivos o negativos) a su organización?	Percepción
23	¿En qué actividades de la organización ha recibido un control social mediante veedurías ciudadanas?	Acción
24	¿Qué acciones evidencian que en su organización se realizan veedurías ciudadanas que aportan hacia la construcción de paz?	Acción
2.2. Espacios de participación		
25	¿Qué comprende por espacios de participación ciudadana?	Percepción
26	¿Cuáles espacios de participación ciudadana se generan desde su organización?	Acción
27	¿Qué argumentos justifican que los espacios de participación ciudadana le generan impactos (positivos o negativos) a su organización?	Percepción
28	¿Qué acciones evidencian que en su organización se generan espacios de participación ciudadana que aportan hacia la construcción de paz?	Acción
2.3. Desarrollo local		
29	¿Qué conoce por desarrollo local?	Percepción
30	¿Qué argumentos justifican que la construcción de paz genera impactos (positivos o negativos) en el desarrollo local?	Percepción
31	¿Qué argumentos justifican que el desarrollo local genera impactos (positivos o negativos) a su organización?	Percepción
32	¿Qué acciones evidencian que en su organización se generan espacios de desarrollo local para la construcción de paz?	Acción
33	¿Qué conoce acerca de los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS?	Percepción
34	¿Qué acciones se evidencian desde su organización para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS?	Acción
35	¿Qué argumentos justifican que el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible genera impactos (positivos o negativos) hacia la construcción de paz?	Percepción
36	¿Qué acciones relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible se evidencian desde su organización hacia la Construcción de Paz?	Acción

2.4. Reparación de víctimas		
37	¿Qué conoce por reparación a las víctimas?	Percepción
38	¿Qué argumentos justifican su percepción frente a los procesos de reparación económica y simbólica de las víctimas?	Percepción
39	¿Qué mecanismos de reparación de víctimas conoce?	Percepción
40	¿Qué argumentos considera para definir si los procesos de Reparación de víctimas generan beneficios a su organización?	Percepción
41	Teniendo en cuenta la necesidad de superar la vulnerabilidad de las víctimas y el deber de solidaridad del sector privado en apoyar a las autoridades en los procesos de reparación, ¿cuáles son o serían las acciones desarrolladas o por desarrollar desde su organización para apoyar dichos procesos de reparación?	Acción

3. Responsabilidad social y derechos humanos		
3.1. Articulación RS y acuerdos de paz		
42	¿Qué conoce por Responsabilidad Social Empresarial?	Percepción
43	¿Qué conoce de los acuerdos del Proceso de Paz firmado entre el Estado colombiano y las FARC?	Percepción
44	¿Qué argumentos justifican que los Acuerdos de Paz generan impactos (positivos o negativos) al área local?	Percepción
45	¿Qué argumentos justifican que los Acuerdos de Paz generan impactos (positivos o negativos) a su organización?	Percepción
46	¿Qué argumentos justifican que la Responsabilidad Social Empresarial contribuye a la construcción de paz?	Percepción
47	¿Qué argumentos justifican que los procesos de Responsabilidad Social Empresarial hacia la construcción de paz generan impactos (positivos o negativos) a su organización?	Percepción
48	¿Qué actividades de Responsabilidad Social ha desarrollado o podría desarrollar desde su organización?	Acción
49	¿Qué actividades de Responsabilidad Social ha desarrollado o podría desarrollar desde su organización hacia la construcción de paz?	Acción
3.2. Análisis de riesgos y transparencia		
50	¿Qué conoce acerca de los riesgos e impactos (positivos y negativos) de las actividades de su organización en los aspectos sociales, económicos y ambientales?	Percepción
51	¿Cómo evalúa los riesgos e impactos en los aspectos social, económico y ambiental de las actividades de su organización?	Acción
52	¿Cómo está constituido el plan de acciones de su organización que prevenga y potencie los riesgos e impactos de sus actividades en los aspectos social, económico y ambiental?	Acción
53	¿Qué argumentos justifican que el plan de acciones para los riesgos e impactos de su organización aporta a la construcción de paz en el área local?	Percepción
54	¿Qué buenas prácticas implementa su organización para mitigar y potenciar los riesgos e impactos de las actividades en los aspectos económico, social y ambiental?	Acción
3.3. Relacionamiento con comunidades		
55	¿Qué conoce por relacionamiento con las comunidades del área local?	Percepción
56	¿Qué argumentos justifican que el relacionamiento con las comunidades impacta (de manera positiva o negativa) los procesos de construcción de paz?	Percepción
57	¿Qué argumentos justifican que el relacionamiento con las comunidades genera impactos (positivos y negativos) en su organización?	Percepción
58	¿Qué acciones desarrolla su organización para el relacionamiento con las comunidades del área local?	Acción
59	¿Qué acciones desarrolla su organización para el relacionamiento con las comunidades del área local enfocado en construcción de paz?	Acción
60	¿Qué argumentos justifican que la creación de redes con actores locales genera iniciativas conjuntas hacia la construcción de paz?	Percepción
61	¿Qué actores locales considera relevantes para la generación de inversión social hacia la construcción de paz?	Percepción
62	¿Qué argumentos justifican que una red en construcción de paz en el área local le genera beneficios a su organización?	Percepción
63	¿Participa o le gustaría participar en alguna red que genere iniciativas conjuntas hacia la construcción de paz?	Acción
64	¿Cuándo la organización planifica realizar inversión social considera aliarse con otras organizaciones con el fin de maximizar sinergias, recursos, conocimientos y habilidades?	Acción

2.4. Reparación de víctimas		
37	¿Qué conoce por reparación a las víctimas?	Percepción
38	¿Qué argumentos justifican su percepción frente a los procesos de reparación económica y simbólica de las víctimas?	Percepción
39	¿Qué mecanismos de reparación de víctimas conoce?	Percepción
40	¿Qué argumentos considera para definir si los procesos de Reparación de víctimas generan beneficios a su organización?	Percepción
41	Teniendo en cuenta la necesidad de superar la vulnerabilidad de las víctimas y el deber de solidaridad del sector privado en apoyar a las autoridades en los procesos de reparación, ¿cuáles son o serían las acciones desarrolladas o por desarrollar desde su organización para apoyar dichos procesos de reparación?	Acción

4. Aspectos Socio económicos		
4.1. Empleabilidad		
74	¿Qué argumentos justifican su acuerdo o desacuerdo con los procesos de empleabilidad de las víctimas y excombatientes en el área local?	Percepción
75	¿Qué argumentos justifican que los procesos de empleabilidad a víctimas y excombatientes generan impactos (positivos y negativos) hacia la construcción de paz del área local?	Percepción
76	¿Qué argumentos justifican que los procesos de empleabilidad a víctimas y excombatientes generan impactos (positivos y negativos) hacia su organización?	Percepción
77	¿Qué argumentos justifican que los procesos de empleabilidad a víctimas y excombatientes generan impactos (positivos y negativos) hacia el área local?	Percepción
78	¿Qué conoce acerca de los beneficios legales de la empleabilidad de víctimas y excombatientes del área local?	Percepción
79	¿Qué acciones desarrolla o ha desarrollado para promover la empleabilidad a víctimas y excombatientes del área local?	Acción
80	¿Qué argumentos justifican en su organización la contratación de víctimas y excombatientes del área local?	Percepción
4.2. Creación de empleo.		
81	¿Qué argumentos justifican su acuerdo o desacuerdo con los procesos de creación de empleo para las víctimas y excombatientes en el área local?	Percepción
82	¿Qué argumentos justifican para definir si los procesos de creación de empleo para víctimas y excombatientes mejora los procesos de construcción de paz del área local?	Percepción
83	¿Qué argumentos justifican que la creación de empleo para víctimas y excombatientes del área local genera beneficios a su organización?	Percepción
84	¿Qué acciones desarrolla o ha desarrollado para promover la creación de empleo a víctimas y excombatientes del área local?	Acción
85	¿Qué argumentos justifican en su organización la creación de empleo para víctimas y excombatientes del área local?	Percepción
4.3. Inclusión en cadena de valor.		
86	¿Qué argumentos justifican su acuerdo o desacuerdo con la contratación en la cadena de valor de su organización, de personas u organizaciones constituidas por parte de víctimas y excombatientes?	Percepción
87	¿Qué acciones desarrolla o ha desarrollado para promover la inclusión de víctimas y excombatientes en la cadena de valor de su organización?	Acción
88	¿Qué argumentos justifican que la inclusión de víctimas y excombatientes en la cadena de valor de su organización genere impactos (positivos y negativos) en la misma?	Percepción
89	¿Qué acciones evidencian que su organización incluye o ha incluido víctimas y excombatientes en la cadena de valor?	Acción
90	¿Qué argumentos justifican que la inclusión de víctimas y excombatientes en la cadena de valor de su organización generan impactos (positivos y negativos) hacia la construcción de paz del área local?	Percepción
4.4. Operación en ZOMAC: -empresas creadas a partir de dic 2016(Decreto 1650 de 2017)		
91	¿Qué conoce sobre zonas más afectadas por el conflicto armado-ZOMAC?	Percepción
92	¿Qué argumentos justifican que operar en una zona ZOMAC genera algún impacto (Positivo y/o negativo) a su organización y al área local?	Percepción
93	¿Qué acciones realiza o ha realizado para que su organización sea beneficiaria del incentivo tributario establecido en el Decreto 1650/2017 para las zonas ZOMAC?	Acción
94	¿Qué acciones realiza o ha realizado para que su organización se acoja a la financiación de proyectos de inversión en infraestructura aprobados por la Agencia para la Renovación del Territorio?	Acción
95	¿Además del apoyo a población afectada por el conflicto armado, de qué otra manera su organización ha contribuido a cerrar brechas socioeconómicas en el área local?	Acción

4.5. PDET (Decreto 893 de 2017)		
96	¿Qué conoce por un Plan de Ordenamiento con Enfoque Territorial-PDET?	Percepción
97	¿Qué acciones realiza o ha realizado su organización en la definición de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial-PDET?	Acción
98	¿Qué acciones realiza o ha realizado su organización para tener en cuenta a la comunidad al planificar proyectos de inversión social en el área local?	Acción
99	¿Qué acciones realiza o ha realizado su organización en la definición de los programas sociales que fomenten la construcción de paz?	Acción
100	¿Qué acciones realiza o ha realizado su organización para que los proyectos de inversión social en los que participa sean sostenibles en el tiempo?	Acción

Fuente: elaboración propia

Tabla 6. Batería de preguntas para el diagnóstico de las habilidades de los empresarios hacia acciones de RSE en construcción de paz desde las mipymes

5. Habilidades Blandas - Internas		
5.1. Habilidad Cognitiva		
101	Sobre toma de decisiones estratégicas. ¿Qué argumentos justifican que las decisiones que se toman en su organización tienen en cuenta sus objetivos misionales y del contexto?	Percepción
102	Sobre toma de riesgos: ¿Qué argumentos justifican que para la toma de decisiones en su organización se tienen en cuenta los riesgos a los que ésta se enfrenta?	Percepción
103	Sobre habilidad para innovar: ¿Qué acciones demuestran que en su organización se generan ideas innovadoras para hacerla más competitiva?	Acción
104	Sobre la gestión del riesgo: ¿Qué argumentos justifican que en su organización se establecen mecanismos que tienen en cuenta la percepción sobre la gestión del riesgo?	Percepción
5.2. Proactividad		
105	Sobre exploración de nuevas oportunidades: ¿Qué acciones realiza o ha realizado para que en su organización se exploren nuevas oportunidades de mercado?	Acción
106	Sobre conocimiento del entorno empresarial: ¿Qué argumentos justifican que en su organización se tiene en cuenta el conocimiento general de su entorno empresarial para mejorar su desempeño?	Percepción
107	Sobre comunicación estratégica: ¿Qué argumentos justifican que en su organización se practica la Comunicación estratégica tanto interna como externa?	Percepción
5.3. Liderazgo		
108	¿Qué argumentos justifican que las decisiones que se toman en su organización obedecen a un liderazgo de carácter estratégico?	Percepción
5.4. Ética y valores		
xx	Se asume su análisis a partir de las preguntas del apartado (1.4. valores desde la organización; preguntas 13 a 16)	Percepción y Acción

6. Habilidades Blandas -Externas		
6.1. Relacionamiento		
109	¿Qué argumentos justifican que en su organización se potencian las redes institucionales para mejorar su desempeño organizacional?	Percepción
6.2. Asociatividad (Alianzas)		
110	¿Qué argumentos justifican que en su organización se implementan alianzas institucionales para mejorar su desempeño organizacional?	Percepción

7. Habilidades Duras		
7.1. Conocimiento; Experiencia y Competencia profesional		
111	Sobre fundamentación de acciones estratégicas: ¿Qué argumentos justifican que la toma de decisiones en su organización está basada en los aspectos de conocimiento, experiencia o competencia profesional?	Percepción
7.2. Gestión (cultura organizacional)		
112	¿Qué argumentos justifican que las decisiones que se toman en su organización tengan en cuenta su cultura interna y los objetivos estratégicos?	Percepción

Fuente: elaboración propia

3.2 Factores que incentivan o dificultan las acciones de construcción de paz desde la materia fundamental de RSE, Gobernanza, de la ISO 26000

Gobernanza es el sistema que una organización implementa para la toma de decisiones encaminadas a lograr sus objetivos. Es el factor más importante para hacer posible que toda empresa se responsabilice de los impactos de sus decisiones y actividades, y para integrar la responsabilidad social en toda la organización y sus relaciones. En tal sentido, dada su importancia como elemento generador de las acciones hacia la construcción de paz desde las mipymes, se presentan a continuación, los principales resultados que desde esta materia fundamental, potencian u obstaculizan las acciones de las mipymes hacia la construcción de paz en Florencia, Caquetá, a partir de la aplicación de la herramienta aquí diseñada.

Los elementos que se analizaron desde esta materia fundamental fueron las habilidades del empresario, subdivididas en blandas (internas - externas) y duras.

Habilidades blandas-internas

Se establecen cuatro dimensiones a ser evaluadas desde las percepciones de los empresarios: habilidad cognitiva, proactividad, liderazgo y, ética y valores.

- » La habilidad cognitiva está relacionada con la forma como los empresarios conciben y procesan la información que les llega del entorno y que les sirve para la toma de decisiones desde sus organizaciones. Los resultados en este aspecto muestran una condición positiva, en la medida que los empresarios sí toman decisiones basados en sus objetivos misionales, conocen y gestionan los riesgos organizacionales y reaccionan a futuro, con base en ideas innovadoras.
- » La proactividad está relacionada con la manera como los empresarios se enfrentan al futuro de sus organizaciones con la información que les genera el entorno donde se ubican y con la firme decisión de anticiparse al cambio. Los resultados en este aspecto muestran una condición positiva, puesto que los empresarios establecen acciones que permiten identificar y explorar nuevas oportunidades en el merca-

do para el mejoramiento de la organización a partir del conociendo de su entorno (marco legal, mercado, institucionalidad, etc.), con el fin de lograr una buena articulación y mejorar el desempeño de su organización.

- » El liderazgo está relacionado con la forma como los empresarios asumen sus decisiones e influyen en su grupo de colaboradores para el logro de los objetivos propuestos. Los resultados en este aspecto muestran una condición positiva en la medida que las decisiones del empresario se establecen mediante un liderazgo democrático que da participación a sus colaboradores.
- » La ética y valores están relacionadas con el proceder de los empresarios y que se convierte en el eje regulador de su conducta en el entorno empresarial. Los resultados en este aspecto muestran una condición positiva, en la medida que los empresarios resaltan la promoción del comportamiento ético de las mipymes frente a sus grupos de interés: empleados, consumidores, proveedores y comunidad.

Habilidades blandas-externas

Se establecen dos dimensiones a ser evaluadas desde las percepciones de los empresarios: el relacionamiento y la asociatividad.

- » En cuanto a la dimensión de relacionamiento, los resultados muestran una condición positiva, en la medida que los empresarios conciben la dimensión empresarial desde aspectos de colaboración, por lo que generan acciones que potencian el relacionamiento de su organización con el fin de lograr una buena articulación y mejora de su desempeño.
- » En cuanto a la dimensión de asociatividad, los resultados muestran también una condición positiva, en la medida que los empresarios, a partir del relacionamiento que generan con su entorno desde la concepción de colaboración, también logran establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de su organización.

Habilidades duras

Se establecen dos dimensiones a ser evaluadas desde las percepciones de los empresarios: el cono-

cimiento, experiencia y competencia profesional en que basa sus decisiones; y la gestión.

- » En cuanto a la dimensión de conocimiento, experiencia y competencia profesional del empresario, los resultados muestran una condición positiva, en la medida que las decisiones del empresario están basadas en una mezcla de conocimientos, experiencias y competencia profesional y de sus colaboradores, produciendo una gestión empresarial más acorde a su interrelación con el entorno local en el que se ubica.
- » En cuanto a la dimensión de gestión del empresario, los resultados muestran una condición positiva en la medida que los empresarios implementan acciones basadas en una cultura organizacional alineadas a la misión, visión y plan estratégico definido.

El entorno positivo que se ha estructurado desde la Gobernanza muestra un escenario adecuado para la vinculación de los empresarios mipymes hacia las acciones de construcción de paz, por lo que debe ser aprovechado para el mejoramiento de sus capacidades de RS, así como de su implicancia en la gestión de proyectos sociales que continúen incentivando su participación en acciones de empleabilidad de víctimas y excombatientes del conflicto armado interno.

4. Conclusiones

Los procesos RSE se instauraron con gran ímpetu en la dinámica corporativa hacia finales de la década de los ochenta con el Informe Brundtland (1987),² sin embargo, dichos procesos aún no logran establecerse como elemento central de los planes estratégicos de las mipymes. Así lo demuestran investigaciones realizadas en torno a estas organizaciones donde se resalta la desconfianza de dichos empresarios frente a los compromisos que la RSE trae consigo. Se resaltan, en su mayoría, situaciones negativas aso-

² Ver al respecto RSE en América Latina: breve recorrido por los años 1900 a 1970 (Romero, 2014). Quien señala al respecto: La RSE es un concepto inconfundiblemente ligado al de sustentabilidad o sostenibilidad, a partir del llamado de atención que significó el Informe Brundtland (originalmente llamado Nuestro Futuro Común) en 1987 al definir el Desarrollo Sustentable como 'el desarrollo que satisface las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para atender a sus necesidades'. (p.3).

ciadas al desconocimiento de los directivos de estas organizaciones, como, por ejemplo, que son un costo operativo adicional; que son asuntos exclusivos de las grandes empresas; o, que es una responsabilidad exclusiva del Estado (Prandi, M. & Lozano, J. M., 2010; González, 2016; Sepúlveda, Moreno, Tovar Villalba & Villarraga, 2016).

Adicionalmente, hay un desconocimiento del empresariado frente a las acciones que desde la RSE se pueden realizar hacia la construcción de paz. Frente a esto, se ha planteado, entre otras, la guía de la Cámara de Comercio de Bogotá-CCB (2014), que se articuló desde los diez principios de Pacto Global de las Naciones Unidas; o la guía *¿Cómo construir paz desde las empresas?* de la Fundación Ideas Para la Paz (2015), que se estructuró en torno a seis dimensiones bien definidas: gestión estratégica para la paz; desarrollo socioeconómico inclusivo; sostenibilidad ambiental; institucionalidad y participación democrática; capital humano; y, reconciliación y convivencia. Guías institucionales diseñadas con la firme intención de generar "sensibilización" y promoción de la construcción de paz desde el sector empresarial en Colombia.

Desde allí, la Herramienta metodológica que se presenta es el resultado de un análisis riguroso entre las vinculaciones de las categorías mencionadas, cuyas preguntas se enfocan desde dos tipos: por una parte, indagando sobre la percepción de los empresarios y, por otra, frente a las acciones que desde las mipymes realiza o estaría dispuesto a realizar en el marco de las siete materias fundamentales de la RSE hacia la construcción de paz territorial, con un énfasis particular desde la gobernanza, desde las habilidades gerenciales del empresariado. Los resultados obtenidos desde la Gobernanza muestran, para el caso de Florencia, Caquetá, un escenario propicio de los empresarios hacia las acciones de construcción de paz. En tal sentido, se espera que la Herramienta metodológica para el diagnóstico de acciones de responsabilidad social empresarial de las mipymes hacia la construcción de paz territorial, sirva como base para establecer estrategias de RSE desde las mipymes y en las áreas afectadas por el conflicto armado.

5. Referencias

- Agencia Colombiana para la Reintegración-ACR. (2016). *Anuario de Reintegración 2016: La ACR a la vanguardia del postconflicto*. <http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/centro-de-documentacion/Documentos/Anuario%20ACR%202016.pdf>
- Agudelo, N. L. (2015). Recursos relacionales para la empleabilidad en profesionales recién egresados de una universidad pública. [Tesis de Maestría en Psicología, Universidad del Valle, Santiago de Cali]. <http://hdl.handle.net/10893/8844>
- Álvarez R. K. T. (2015). Desarrollo local como herramienta de postconflicto en Colombia. [Trabajo Final de Máster en Desarrollo Local e Innovación Territorial- Universidad de Alicante]. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/49586>
- Ambrozová, E., Koleňák, J., Ullrich, D., & Pokorný, V. (2015). *Corporate environment and the abilities required of professional managers*. Paper presented at the Proceedings of the 25th International Business Information Management Association Conference - Innovation Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, IBIMA 2015, 753-769. www.scopus.com
- Arteaga, B., Walteros, D., Puentes, J., Salcedo, D., Andrade, O., Bautista, D., & Baños, L. (2012). Empresa y Construcción de Paz. *Cuadernos paz a la carta*, 3. https://www.utadeo.edu.co/files/collections/documents/field_attached_file/cuaderno3.pdf
- Baldwin, C. (2010). *Gestión empresarial*. Firms Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Bogotá: Pearson Educación.
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2014). *Guía para trabajar en la construcción de la paz*. <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/handle/11520/24799>
- Caro, P. D. L. (2018). Lineamientos para la definición de una Política de Responsabilidad Social Empresarial en la PYME COSECAD—Colombian Security Academy del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia-Sede Bogotá). <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/69690/DavidCaroPedreros.2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chan, J., Goh, J. y Prest, K. (2015). Soft Skills, Hard Challenges. *International Higher Education*. <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/china>
- Cohen, W. (2008). *En clase con Drucker*. Editorial Norma.
- Consejo de Participación Ciudadana y Control Social-CPCCS. (S.f). Espacios de participación. <http://www.cpccs.gob.ec/participacion-ciudadana-y-control-social/rendicion-de-cuentas/informe-de-rendicion-de-cuentas/espacios-de-participacion/>
- Consejo de Participación Ciudadana y Control Social-CPCCS. (S.f). Mecanismos: veedurías Ciudadanas. <https://www.cpccs.gob.ec/participacion-ciudadana-y-control-social/control-social/veedurias-ciudadanas/>
- Cortés, Á., Torres, A., López-López, W., Pérez, C., y Pineda-Marín, C. (2016). Comprensiones sobre el perdón y la reconciliación en el contexto del conflicto armado colombiano. *Psychosocial intervention*, 25(1), 19-25. <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v25n1/original3.pdf>
- Fundación Ideas para la Paz. (2015). *¿Cómo construir paz desde las empresas?* Volumen 9 (2015). <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/590fb882ac88a.pdf>
- Fundación Paz y Reconciliación (Pares). (2018). *Invirtiendo en el futuro: Guía para construir paz desde el sector empresarial en Colombia*. Bogotá: Pares. <https://pares.com.co/wp-content/uploads/2018/05/FINAL-GUIA-ilovepdf-compressed.pdf>
- Fuquen, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula rasa*, (1), 265-278. <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/tabularasa/article/view/1694>
- Gamerschlag, R., M. Iler, K. y Verbeeten, F. (2011), "Determinants of voluntary CSR disclosure: empirical evidence from Germany", *Review of Managerial Science*, Vol. 5, Num. 2-3, pp. 233-262. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11846-010-0052-3.pdf>
- González, J. A. (2016). Empresa privada: principal socio en el posconflicto y la construcción de la paz. *Revista Panorama*, 10(18), 84-92. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v10i18.823>

- Guiliany, J. G., Durán, S. E., Parra, M. A., & Caraballo, R. M. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 24(3), 36-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025046>.
- Hernández, G., Barrios, I., & Jiménez, A. (2017). El aporte del empresario barranquillero en el postconflicto: una mirada desde la responsabilidad social empresarial. *Novum*, 7, 131-145. <http://bdigital.unal.edu.co/68010/>
- ISO26000 (2010). *Guía de responsabilidad social*. Ginebra.
- Jason, M., y Medina, B. J.P. (2016) ¿Cómo pueden las empresas ser constructoras de paz efectivas a nivel local? Evidencia de Colombia [How Businesses Can Be Effective Local Peacebuilders – Evidence from Colombia], *PRIO Policy Brief*, 27. Oslo: PRIO. <https://www.prio.org/Publications/Publication/?x=9304>
- López, C. (2007). Valores Organizacionales y desempeño corporativo. *Gestiopolis.com*. <https://www.gestiopolis.com/valores-organizacionales-desempeno-corporativo/>
- Mathews, J. C. (2014). Asociatividad empresarial. Lima: Universidad del Pacífico, Centro de Investigación. <http://hdl.handle.net/11354/2373>
- Millalén, F. V. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia*, 15(1), 53-73. <http://190.98.240.13/index.php/rakad/article/view/137>
- Navas, C. F., & Cubides, C. J. (2018). Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en periodo de posconflicto: un reto por cumplir. En, J. Cubides Cárdenas & T. G. Vivas Barrera (Eds.). *Responsabilidad internacional y protección ambiental* (pp. 261-279). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://hdl.handle.net/10983/20304>. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/20304>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo (OCDE). (2011). *Skills for innovation and Research*, OCDE Publishing. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264097490-en>. https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/skills-for-innovation-and-research_9789264097490-en#page11
- Prandi, M., & Lozano, J. M. (Eds.). (2010). *La RSE en contextos de conflicto y posconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor*. Bellaterra: Escola de Culturade Pau (UAB)/ Instituto de Innovación social (ESADE). http://biblioteca.clacso.edu.ar/Espana/ecp/20161219045051/pdf_1092.pdf
- Presidencia de la República. (2017). Colombia renace: posconflicto. ¿Qué es un PDET?. Alta Consejería para el posconflicto, Derechos Humanos y Seguridad. <http://especiales.presidencia.gov.co/Documents/20170718-pdet/que-son-pdet.html>
- Rojas de Escalona, B. R. (2010). Solución de problemas: una estrategia para la evaluación del pensamiento creativo. *Sapiens Revista Universitaria de Investigación*, 11(1), 117-125. <http://www.redalyc.org/pdf/410/41021794008.pdf>
- Tito, M. M., y Serrano, O. B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59-76. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n12.2016.81>
- Zárate-Rueda, R., Beltrán-Villamizar, y. I., y González-García, c. A. (2020). Relacionamiento con stakeholders en el marco de la responsabilidad social empresarial. *Revista Espacios*. ISSN, 798, 1015. <http://es.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p20.pdf>