

PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA Y DERECHOS HUMANOS: UNA PERSPECTIVA DESDE LA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN COLOMBIA

Luisa Katherine Rojas Ávila ¹

Gloria Acosta Triviño ²

¹ Psicóloga, con experiencia en la gestión del talento humano y la docencia. Coordinadora de investigación de los programas de administración de empresas, contaduría pública y negocios internacionales en la Fundación Universitaria San Mateo. Correo electrónico: investigacion.contaduria@sanmateo.edu.co

² Magister en e-learning y tecnología educativa, docente y coordinadora de virtualidad en la Fundación Universitaria San Mateo. Correo electrónico: gloriaacost@sanmateo.edu.co

Resumen

Este texto comprende la reinención del profesional en administración de empresas, como un agente de cambio en las organizaciones, a partir de su rol en la construcción de culturas de paz que propendan por la participación democrática y los derechos humanos en el contexto empresarial. Para ello, se realiza una contextualización conceptual frente a la participación democrática como una forma de comportamiento, donde los gobiernos locales, estatales, líderes de comunidades, instituciones, entre otros, deberán incluir en los distintos sistemas de gobernabilidad a minorías, grupos excluidos, marginados, al margen de la ley, entre otros. De igual manera, se entiende la cultura como un sistema de representaciones sociales que posibilita la consolidación de un sistema de gestión enfocado en la paz; no solo contribuye con el bienestar laboral de los colaboradores, también tiene la misión de crear escenarios que permitan desescalonar el conflicto. Así, la participación democrática y el respeto por los derechos humanos conllevan reflexiones donde todos y cada uno de los actores sociales estén dispuestos a cambios que favorezcan la construcción de culturas que permitan el diálogo, la equidad, la comunicación, solidaridad, tolerancia, el respeto por las diferentes formas de ser-en-el-mundo.

Palabras clave: Participación democrática; culturas de paz; organizaciones; derechos humanos, competencias del administrador de empresas.

Construcción de culturas de paz a partir del rol del administrador de empresas en Colombia

Comprender el papel del administrador de empresas en la construcción de culturas de culturas de paz, vislumbra la incidencia de dos (2) conceptos importantes como lo son la participación democrática y los derechos humanos. Así, analizar el primero de ellos es entrever la manera en cómo diferentes estructuras se organizan para actuar conforme a problemáticas o situaciones de naturaleza social, política, cultural y económica. De manera que, trayendo a colación las ideas de Montero (2004), citada por Ussher (2008), la participación democrática es “(...) un proceso organizado, colectivo, libre, incluyente, en el cual hay una variedad de actores, de actividades y de grados de compromiso, que está orientada por valores y objetivos compartidos, en cuya consecuencia se producen transformaciones comunitarias e individuales (...)” (p. 167).

Lo dicho hasta aquí supone que, la participación democrática posee una variedad de componentes; como lo afirma Kisielewski y LeDoux (2009), permiten a los miembros

de una sociedad incidir en decisiones relacionadas con la consolidación del tejido social. Estas decisiones se enmarcan en la construcción de culturas de paz en tanto los actores tienen el compromiso de asumir las posibles consecuencias de una decisión, a favor o en contra, de una acción que conlleve a la guerra o violencia. Lo anterior permite entender que la participación democrática es una forma de comportamiento, donde los gobiernos locales, estatales, líderes de comunidades, instituciones, entre otros, deberán incluir a minorías, grupos excluidos, marginados, al margen de la ley, entre otros, en los distintos sistemas de gobernabilidad.

Ahora bien, una vez entendida la participación democrática conceptualmente, se trae a colación otro de los conceptos importantes para este apartado: los derechos humanos; constituyen la base que consolida indudablemente los procesos de participación y, por ende, propician la construcción de culturas de paz. En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), refiere “(...) que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana (...)” (p. 1). Según lo anterior, es posible dilucidar que los derechos parten del reconocimiento por la dignidad, la justicia y la libertad de las personas. Así, un derecho es libertad frente a “algo”, desde la condición humana, sin importar la posición que ocupe un ser en el mundo.

A condición de hallar la relación planteada en párrafos anteriores, Nickel (2006) citado por Anasarias y Berliner (2009, p. 181), divide los derechos humanos en seis (6) categorías:

1. Derechos de seguridad: refiere a la protección de las personas contra asesinatos, masacres, torturas y violaciones.
2. Derechos de debido proceso: se contempla la protección contra los abusos del sistema legal.
3. Derechos de libertad: se encuentra la protección de los derechos, en cuanto a las libertades de creencia, expresión y movimiento.
4. Derechos políticos: se incluye la libertad que tienen los miembros de una sociedad de participar en acciones políticas.
5. Derechos de igualdad: para el autor, en esta categoría se garantiza la igualdad de los ciudadanos y la no discriminación.
6. Derechos sociales: dimensiona el derecho a la educación y la protección contra la pobreza.

En este orden de ideas, el respeto por los derechos humanos deberá ser transversal en todos los escenarios; constituye la consolidación y construcción de culturas de paz en la medida en que conduce hacia acciones comunitarias que promuevan el fortalecimiento y resguardo de los derechos mutuos. Por lo que se tiene como resultado el ejercicio de la participación democrática desde el conocimiento de los derechos civiles, políticos y sociales. Sin embargo, este ejercicio debe llevar de manera implícita la consciencia de un comportamiento que promulgue escenarios de diálogo y tolerancia entre los actores que conformen una estructura comunitaria.

Ante la relación anterior, es importante analizar los elementos o factores que facilitan el ejercicio de la participación democrática; sí bien es cierto que dependen del contexto en el que se desarrolle, los órganos estatales deben proveer por una estructura social, política y económica que permita su ejercicio en todos los escenarios, y por parte de los diferentes grupos sociales. No obstante, es posible analizar que en muchas ocasiones dichos órganos no generan estas estructuras por un sinnúmero de variables políticas, culturales, sociales, históricas, y psicológicas. Kisielewski y LeDoux (2009) refieren que estas constituyen el reflejo de elementos estructurales propios de una sociedad donde prima la distribución inequitativa de los recursos económicos y la segregación racial.

Es importante precisar que existen lógicas implícitas entre las instituciones que conducen hacia la comprensión de la participación democrática desde el poder, en la medida en que se concibe como una forma de control y segregación entre quienes pueden o no participar. Como lo menciona Blanco y Sánchez (2015), el poder es algo natural inmerso desde el nacimiento y se construye conforme a la estructuración de una identidad social. Con esta intención es posible decir que el Estado, y los medios de comunicación, terminan instaurando escenarios en los que, bajo ideologías de tipo democrático, se hace creer que en la consolidación de una cultura de paz todo el pueblo puede participar. Sin embargo, cuando se ejecutan acciones participativas, estas logran ser distorsionadas por un conglomerado de comunicados que terminan deslegitimando la acción social.

A partir de los anteriores elementos, se menciona que la participación democrática parte de la concepción misma de un Estado Social de Derecho, en el que se reconozca y respete la diversidad, el territorio y los derechos de los ciudadanos. Donde la colectividad prevalezca sobre el individualismo, sin dejar de responsabilizar a los actores sociales que la conforman; en muchas ocasiones, son quienes dejan de lado su compromiso frente a las decisiones y acciones que inciden significativamente en la

consolidación de su tejido social. Asumiendo dicha concepción, es preciso analizar los mecanismos de participación desde la Constitución Política de Colombia de 1991, referentes al Título IV de la Participación Democrática y de los Partidos Políticos (Capítulo I; De las Formas de Participación Democrática) en la que se menciona:

Artículo 103. Son mecanismos de participación del pueblo en ejercicio de su soberanía; el voto, el plebiscito, el referendo, la consulta popular, el cabildo, abierto, la iniciativa legislativa y la revocatoria del mandato. La ley los reglamenta.

El Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan. (Const., 1991, pp. 31-32)

En este sentido, se encuentra un párrafo estructurado que converge en aspectos mencionados a lo largo de esta sección; una participación democrática donde el Estado faculta a la sociedad de elementos sociales, políticos y económicos para su ejercicio; sin duda alguna, lo que se espera desde la DUDH. No obstante, históricamente en Colombia se ha entretenido un conflicto interno armado de más de 50 años; ha dejado de lado la construcción de culturas de paz y ha generado diversas violaciones a los derechos humanos. Un ejemplo de ello lo constituye la masacre de El Salado que data entre el 16 y 21 de febrero de 2000, acabando con la vida de 66 personas.

En esta masacre es posible evidenciar cómo las categorías de los derechos humanos, referidas por Nickel (2006), citado por Anasarias y Berliner (2009), fueron irrespetadas. Constituyen una violación a los derechos de estas personas; su participación democrática fue invisibilizada y el Estado no dio forma de responder al artículo 103. Por lo anterior, convergen una serie de dinámicas donde la participación es envuelta dentro de lo que se constituye como poder y segregación, pues la participación de actores políticos en esta masacre conlleva ineludiblemente hacia el control y el irrespeto por los derechos humanos.

De igual modo, es posible dilucidar que la construcción de cultura de paz en territorios como El Salado (Bolívar) debe estar mediada por una participación del Estado y de instituciones que promuevan este tipo de comportamientos; donde diversas disciplinas convergen para realizar trabajos que den como resultado la participación de las víctimas, los victimarios y la sociedad civil. Como lo refiere la Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz en el artículo 2: “El progreso hacia el pleno desarrollo de una cultura de paz se logra por medio de valores, actitudes, comportamientos y estilos de vida propicios para el fomento de la paz entre las personas, los grupos y las naciones” (1999, p. 3).

En consecuencia, la construcción de culturas para la paz se encuentra basada en la participación democrática y en los derechos humanos; al comprenderse como un proceso dinámico, libre y colectivo, permite la consolidación de escenarios en los que diferentes actores sociales y políticos promuevan el respeto por los derechos mutuos; donde la tolerancia y valor por la dignidad sean característicos de un comportamiento que evidencie la participación. No obstante, esta última puede llegar a ser constituida como una forma de poder y control que segrega o deconstruye el tejido social. De tal manera, son los miembros de una sociedad quienes logran adquirir compromiso y responsabilidad frente a las decisiones en las que participan, al construir escenarios de paz.

El administrador de empresas desde su quehacer en la construcción de culturas de paz en las organizaciones

Lo expuesto hasta el momento ha permitido comprender las dinámicas que vislumbran escenarios de paz, a partir de la participación democrática y los derechos humanos. Sin embargo, también han enmarcado pautas sobre dicha participación a partir del ejercicio del control, así como del poder social y político. En este sentido, es importante analizar cómo desde su rol el administrador de empresas propicia espacios que conduzcan hacia la construcción de culturas de paz en las organizaciones.

Así, es preciso develar las competencias características de este profesional en el entorno laboral. Como lo refiere Paz (2011), la formación y el aprendizaje por competencias comprenden la identificación de herramientas en el educando que le permitan hallar soluciones a problemáticas específicas. Existen actores importantes en esta formación;

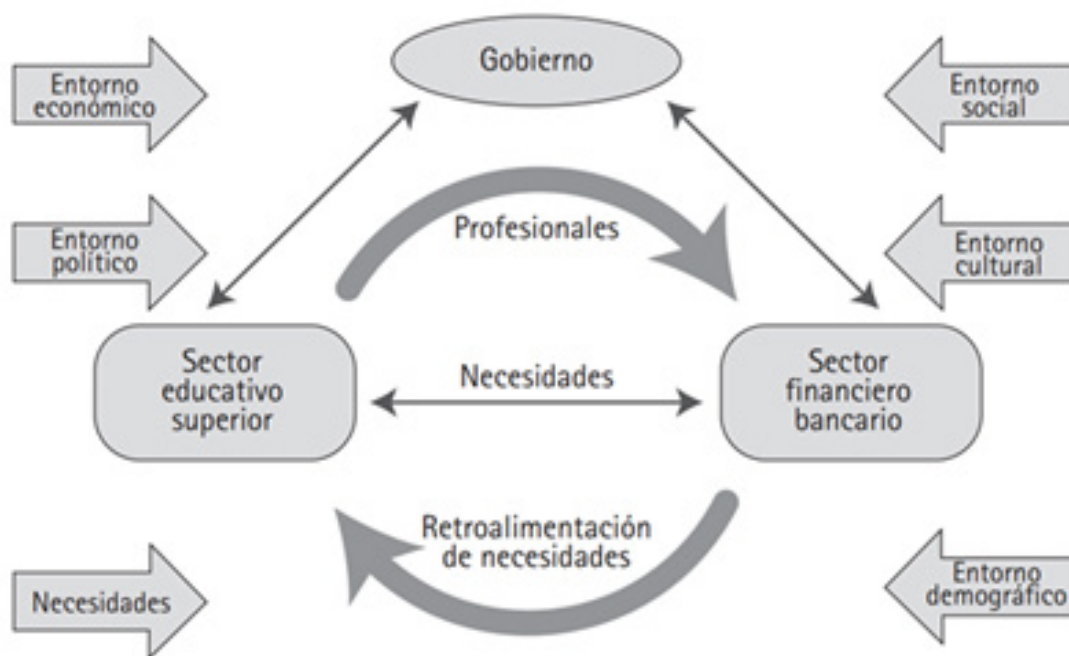
están inmersas las instituciones de educación superior, el Estado y el estudiante o profesional en administración de empresas.

Consecuentemente, las universidades no solo tienen un papel importante en la generación de conocimientos disciplinares en esta área de formación, también fomentan y construyen competencias del ser, coherentes con estos conocimientos. En este sentido, es preciso considerar la estructura que presenta la Fundación Universitaria San Mateo en el Documento Maestro (2017), en cuanto a los diferentes tipos de formación presentados en la malla curricular para el programa de administración de empresas:

- a) Formación misional: aquí el educando genera conocimiento en cuanto al desarrollo de competencias en innovación-emprendimiento, socio-humanísticas y segunda lengua.
- b) Formación básica: el estudiante construye sus competencias lógico-matemáticas e investigativas.
- c) Formación específica: refiere aquellas competencias orientadas al desarrollo de estas conforme a su nivel de formación (técnico, tecnológico y profesional).
- d) Formación complementaria: se edifican competencias enmarcadas en algún tipo de especialidad al egresado.

Cabe destacar que la formación de tipo misional es la más cercana a la construcción de competencias que provean por escenarios de paz desde el quehacer del administrador de empresas. Esto conduce a vislumbrar la exigencia de las organizaciones y las universidades, en tanto las primeras deben estar atadas a la consolidación del conocimiento y las segundas tendrán como objetivo trabajar de la mano con el sector productivo para el fortalecimiento de la competitividad en el mercado (Paz, 2011). La Figura 1 visualiza la responsabilidad de estos actores, a través de la relación entre el Estado, la educación superior y el sector productivo. Por lo que enmarca y precisa las necesidades sociales, políticas, demográficas, económicas, culturales y la incidencia del profesional en estas.

Figura 1. Factores influyentes en la formación del profesional en administración de empresas



Fuente: Paz, “La necesidad de integrar el sector educativo con el sector productivo para formar profesionales competitivos en administración de empresas”, 2011.

La figura que precede genera comprensiones importantes alrededor de la coherencia y el rol que juegan las distintas empresas y universidades en Colombia; se consolidan escenarios de alianza para la construcción de profesionales que respondan de manera competitiva ante las demandas del mercado. Así, el Estado deberá proveer recursos económicos y planes de acción, donde las organizaciones y universidades se acentuarán como “(...) centros de investigación y desarrollo (...)” (Paz, 2011, p. 105). Por consiguiente, se analizan diferentes papeles que configuran la formación del profesional por competencias. Un profesional que no sólo debe estar preparado desde sus habilidades disciplinares, sino a partir de la formación misional y del ser, que le permita generar estrategias para la promulgación y construcción de culturas de paz en las organizaciones.

Bajo esta contextualización, que describe la importancia de crear culturas que promuevan la paz a partir de la educación superior, es necesario mencionar que la administración de empresas es considerada como una de las carreras con mayor demanda en Colombia. Lo anterior por la manera en la que globaliza e involucra conocimientos relacionados con las ciencias sociales y económicas.

Es tanto así que, en el año 2015, logra ser una de las carreras con mayor índice de empleabilidad en el país. Esto, debido a las características de sus profesionales, quienes se caracterizan por potencializar competencias personales en el marco del dinamismo y la flexibilidad en los diferentes campos de acción. Además, aunado a las habilidades en el marketing, la contabilidad, economía y finanzas (Fundación Universitaria San Mateo, 2016).

Entonces, se vislumbra la incidencia del profesional en administración de empresas como una de las áreas de conocimiento con mayor trayectoria y capacidad para responder ante las perspectivas del mercado global y nacional. Por ello, se comprende la importancia del administrador frente a la creación de culturas que permitan y conduzcan hacia escenarios de paz en las empresas. Por otro lado, fundamentar la construcción de culturas de paz a partir de la educación, corresponde a lineamientos internacionales donde la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), conceptualiza a la educación como herramienta para la transformación de vidas, frente a la consolidación de la paz, la erradicación de la pobreza y el fortalecimiento del desarrollo sostenible, mediante el objetivo número cuatro (4).

Dentro de sus metas, dicho objetivo propone “la promoción de una cultura de paz y no violencia” (Unesco, 1948). De tal manera, las políticas en educación superior se encuentran ante desafíos considerables que implican la formación de profesionales integrales y competentes, frente a la construcción de culturas de paz en los diferentes contextos y campos de acción que conlleven el ejercicio de su quehacer.

Lo mencionado hasta el momento genera puntos de encuentro entre la administración de empresas y la consolidación de culturas de paz en las organizaciones, a partir de escenarios académico-investigativos, debido a las lógicas que se construyen dentro de las mismas. Esto posibilita la comprensión de la convivencia en las empresas en el marco de las diversas formas sociales, cognitivas, emocionales y psicológicas que caracterizan a un ser humano en contexto. En este orden de ideas, se comprende el reconocimiento de dichas formas desde un marco de acción que constituye las cons-

trucciones sociales, prácticas y conocimientos propios de las personas que conviven en las empresas y abren paso a lo que se denomina, y hoy se necesita: la comunidad. Según Ayala (2017):

...se favorece el pensarse y el pensarse con el otro, lo que implica que solo a través del reconocimiento del otro como uno diferente a mí, se puede valorar su conocimiento y en esa medida construir desde su mundo para favorecer el mundo de todos. (p. 5)

Frente a lo anterior, es importante conocer el concepto de comunidad en tanto se reconoce como parte fundamental en las empresas. En la medida en que se genere dicho reconocimiento, se vislumbra el rol del administrador de empresas en la consolidación de culturas de paz; este concepto emana desde la trascendencia contextual, social, política y disciplinar, desarrollada desde antes de los años 1960 y 1970, en las ciencias sociales. En las que las sociedades eran comprendidas desde una posición que marca la postura misma de una sociedad enferma y un sujeto catalogado como tal; lejos de ser comprendida desde la construcción de las relaciones, realidades y sentido de ser-con-el-otro. Así, entender el concepto de comunidad en las organizaciones conduce hacia la comprensión y reconstrucción de culturas de paz en el marco de ambientes laborales que configuren el bienestar de los empleados y empleadores.

Por tanto, se han establecido parámetros que conllevan hacia el análisis del quehacer del administrador de empresas en pro de la construcción de culturas que promuevan la paz. Para ello, se trae a colación el concepto de comunidad, como constructo propuesto con base en el mejoramiento del clima laboral en las organizaciones. No es posible desconocer la manera en cómo se ha comprendido al colaborador a partir de premisas que corresponden con los enfoques de la producción, por lo que se termina deslegitimando los lazos, las lógicas de comunicación y las relaciones comunitarias que se entretajan entre las personas que conforman las compañías.

Bajo este marco, que relaciona la importancia de crear culturas de paz en las organizaciones a partir de la administración de empresas, es imprescindible mencionar que la Pontificia Universidad Javeriana en conjunto con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), y la Fundación PazPaís; frente a la preocupación por la historia de Colombia, en relación con el conflicto interno armado, previamente mencionado. Así, desarrollan una norma técnica que deberán adquirir

las empresas frente a la gestión de dichas culturas. En este sentido, se proponen nueve (9) principios que constituyen los patrones de comportamiento deseados para esta gestión (Norma Técnica de Empresa Sistema de Gestión de Culturas de Paz Organizacional, 2017, p. 5), relacionados a continuación:

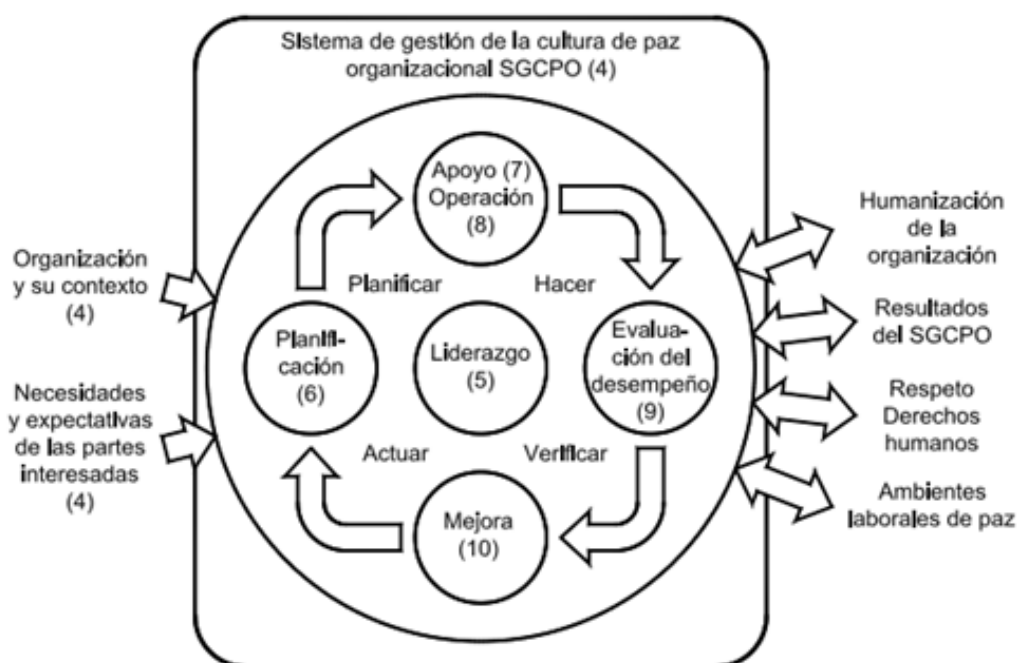
1. Bienestar Común.
2. Comunicación.
3. Igualdad.
4. Inclusión.
5. Reconocimiento.
6. Responsabilidad.
7. Solidaridad.
8. Tolerancia.
9. Transparencia.

Estos principios se encuentran enfocados en la tranquilidad de las personas a través de dinámicas comunicacionales que propenden por el fortalecimiento de lenguaje verbal y no verbal, a partir del reconocimiento de los derechos y deberes como ciudadanos; así como todas aquellas prácticas comunitarias que fortalezcan y cultiven el buen clima laboral de manera individual y colectiva (Norma Técnica de Empresa Sistema de Gestión de Culturas de Paz Organizacional, 2017). Por otro lado, esta norma relaciona el ciclo planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA), el cual contribuye al mejoramiento de los procesos organizacionales; incluyendo un sistema de gestión que permita las culturas de paz en las empresas.

Es así como la Figura 2 incorpora diez (10) aspectos centrales que visualizan el análisis de competencias y estrategias, utilizando el ciclo anteriormente mencionado. De esta forma previene no conformidades, en cuanto a la correspondencia entre los procedimientos y las relaciones que se entretajan entre los colaboradores. Con base en lo anteriormente mencionado, el sistema de gestión conduce hacia la medición del talento humano bajo el marco de los nueve (9) principios; en tanto, se gestan espacios que no divulgan un mundo idealizado en las empresas, sino que direccionan en la

búsqueda de procedimientos, y personas, enfocados en el ejercicio y respeto equitativo por los derechos humanos en el contexto empresarial. En consecuencia, aquellas organizaciones que implementen este sistema deben tener claridad frente a su plataforma estratégica, por lo que, el administrador de empresas es quien podrá contribuir a la implementación de dicho sistema, a través del fortalecimiento de diversas competencias transversales.

Figura 2. Representación de la estructura de la norma técnica de empresa con el ciclo PHVA



Fuente: Norma Técnica de Empresa Sistema de Gestión de Culturas de Paz Organizacional, 2017.

Así pues, es necesario que desde la administración de empresas se consoliden acciones que permitan de manera práctica construir patrones de comportamiento instaurados en los empleados. Por ello, dicho sistema es inherente a todo tipo de desarrollo en las organizaciones. En este sentido, los procesos y las personas deberán responder

desde su quehacer, premisa que conduce hacia la visualización de una cultura enfocada en lograr el ambiente laboral, desde un proceso de paz y responsabilidad social en pro de los derechos individuales y colectivos. Por tanto, Mojica (2018), bajo la contextualización que enfoca los retos del talento humano en el posconflicto, direcciona las estrategias que deben ser implementadas para la inclusión de diferentes actores, a partir de la sana convivencia y la incidencia de diferentes procedimientos.

Esta incidencia no solo conlleva a entender la convivencia entre quienes hacen parte de las empresas, sino a partir de la interacción con aquellos agentes que influyen de manera externa, tales como: proveedores, clientes, el sistema social, político y económico. De igual modo, esta dinámica refiere a la selección y contratación de personas reinsertadas, situación para la cual las organizaciones deben estar preparadas a partir de constructos relacionados con el dinamismo y la comprensión de su sistema; uno abierto a los cambios del contexto en el que se encuentra, a través de procesos de sensibilización, capacitación y formación que respondan a aquellos parámetros nacionales e internacionales referidos con anterioridad.

Sin embargo, lograr llevar a cabo este sistema en las empresas puede llegar a requerir de tiempo y talento humano; no solo se deben gestar escenarios para su implementación, deben configurarse acciones que propendan por el respeto y la igualdad entre seres humanos que constituyen comunidad. Por esto, es importante analizar el concepto de cultura, así como su trascendencia; con el fin de hallar la raíz de cada uno de los componentes que permiten llevar a cabo dicho sistema, mediante el quehacer del administrador de empresas.

Justamente, la cultura ha sido uno de los conceptos más estudiados desde disciplinas como la antropología, la sociología, la psicología, el trabajo social, la administración de empresas, entre otras. Es un concepto que quizá ha tenido diversas comprensiones a partir del enfoque y campo de acción y, al ser un constructo que nace de la configuración de un orden social, político y económico, comprende diferentes aspectos que han puesto a diversos académicos a repensarse en relación con el mismo.

En este sentido, la cultura ha sido definida como un conjunto de significados y valores que logran ser representados en determinadas acciones por parte de un determinado grupo social. No obstante, más allá de constituirse como un proceso grupal, deberá entenderse a partir de las características propias de dicho colectivo, que renace conforme a las transformaciones del contexto. Es decir, son “(...) formas (...) aprendidas”, que “generan representaciones sociales y le dan una identidad al grupo. Pero estas

definiciones no se quedan en las solas manifestaciones culturales (ritos, ceremonias) sino que apuntan a los significados, a las representaciones” (Higueta & Grisales, 2014, p. 100).

Entonces, la cultura logra ser vista como el proceso que involucra un sistema de representaciones sociales conforme a un contexto específico; en el que se gestan, construyen y deconstruyen continuamente diferentes significados y manifestaciones colectivas que conducen hacia el reconocimiento de las comunidades desde sus prácticas que permiten el arraigo cultural. Así, el conocimiento de lo cultural es una unidad articulada e integral que posibilita entrever las relaciones sociales, políticas, culturales, religiosas y económicas que emergen en comunidad; desde “(...) la visión de la naturaleza, de la trama de las relaciones o interrelaciones y la visión del movimiento del proceso continuo de la transformación” (García, 2006, p. 83).

Una dimensión unitaria que vislumbra el sentido comunitario, desde la raíz histórica que defiende las prácticas explícitas o implícitas de las realidades sociales y políticas construidas dentro de las culturas organizacionales. En este planteamiento, Torres (2013) cuestiona las formas de simplificación del sentido de comunidad a nivel empresarial con el uso e implementación de políticas y programas que dan cuenta de un sentido comprendido desde la homogeneización de quienes la constituyen; homogeneización que desplaza lo histórico, lo real y lo originario.

Según lo anterior, es importante mencionar los cambios sociales, políticos y económicos como lo son la Revolución Francesa e Industrial, objeto de estudio de la sociología. Como se puede evidenciar en los planteamientos de Ferdinand Tönnies, citado por Álvaro (2010), lo comunitario y lo cultural se contraponen al concepto de sociedad y a las formas de creación de vínculos adquiridos en la industrialización. Allí el capitalismo, la vida urbana, moderna e ideal constituyeron políticas liberales que “(...) pusieron en escena cuestiones como el individualismo, la soberanía popular, los regímenes republicanos, la ciudadanía, la moral cívica basada en la igualdad, la libertad y la fraternidad” (Torres, 2013, p. 28).

Seguramente ahondar en estas políticas requiere de un apartado que permita conocer la manera en cómo lo comunitario ha sido sustituido por nuevas palabras que constituyeron las dos (2) revoluciones: “(...) sociedad, industria, democracia, clases sociales, proletariado, masa, capitalismo, nacionalismo y burocracia” (Hobsbawm (1947), citado por Torres, 2013, p. 28). Dicho fenómeno distorsiona lo comunitario y la cultura organizacional, para exaltar el individualismo y desplazar aquellos vínculos que se entretienen entre los colaboradores.

En síntesis, para hablar de cultura organizacional es necesario visualizar lo comunitario como pilar importante en el fortalecimiento de dinámicas y estructuras que permean lo empresarial. Así, se logra analizar dicha cultura desde la fuerza del colectivo; es aquello que genera un punto de equilibrio y caracteriza a las organizaciones desde diversas dimensiones. Una de estas dimensiones se asocia con vislumbrar al ser humano como parte fundamental para el desarrollo y evolución de las empresas. Así, Paz, Fernández, Carneiro & Melo (2020) consideran que la cultura organizacional cumple el papel de mediador en el bienestar laboral; a partir de su análisis y discernimiento se logran construir estrategias que se ajusten a las realidades de las empresas, en tanto se comprende la importancia de gestar escenarios de paz en el ambiente empresarial.

Bajo los planteamientos de los autores mencionados con anterioridad, es pertinente referir que las organizaciones deben construir culturas de paz, puesto que son considerados como “(...) uno de los contextos laborales más visibles para la sociedad” (Paz et al., 2020, p. 3). En este sentido, las empresas tienen un compromiso con la sociedad, en tanto se vislumbran como aquellos que contribuyen con la sostenibilidad de un país. Entonces, al hablar de sostenibilidad no solo se relaciona con los tópicos de tipo ambiental, político y económico; refiere a aquellos aspectos que se han venido comprendiendo a lo largo de este apartado: el colectivo, la comunidad y las personas en el sector productivo. En resumen, gestar escenarios que propendan por la paz empresarial es construir procesos estratégicos que velen por el bienestar de los colaboradores en una compañía.

En coherencia con lo anterior, el administrador de empresas tiene la misión de crear y promover este tipo de espacios, a través de la implementación de teorías y prácticas administrativas que permitan entrever la relación entre la consolidación de culturas de paz y la obtención de resultados en pro del crecimiento y desarrollo de las empresas. Esto se asocia con el planteamiento de Vargas & Flores (2019) quienes aluden que la cultura y el bienestar laboral son considerados como dos (2) de los predictores más importantes en la satisfacción de los empleados con su trabajo. Por ende, como resultado arroja mayor efectividad en los procesos y procedimientos, mediante la vinculación y el respeto por los intereses de los colaboradores.

Para resumir lo postulado en párrafos anteriores, es preciso mencionar que la participación democrática y los derechos humanos son gestados en las organizaciones, a partir de la consolidación de culturas de paz que propendan por el fortalecimiento y la consolidación de acciones; en donde el desescalonamiento del conflicto entre em-

pleados sea visualizado como uno de los pilares más importantes de la compañía. Para ello, el administrador de empresas deberá analizar el talento humano, bajo la premisa o conceptualización que integra las necesidades, intereses, valores y competencias del ser humano, de la persona en contexto.

Con el propósito de continuar generando escenarios académicos y científicos que analicen las culturas de paz como fuentes importantes para el ejercicio de la participación democrática y el respeto por los derechos humanos en las organizaciones; es fundamental introducir un concepto que permite evaluar su incidencia: Comportamiento Ciudadano Organizacional (CCO) (Solís & Brenes, 2019). Estos autores hacen referencia a este concepto como un “(...) comportamiento que sobrepasa las expectativas formalmente requeridas para un colaborador en el desempeño de un determinado rol” (Organ, 1998, citado por Solís & Brenes, 2019, p. 2). Es decir, un comportamiento que no solo cumple con los estándares solicitados por la empresa, sino que se relaciona con acciones conscientes en donde sus miembros mantienen conductas prosociales.

Así, dichas conductas de tipo prosocial se relacionan directamente con el nivel de satisfacción y arraigo organizacional. Por lo tanto, una empresa que enfoque sus acciones en preservar la coherencia entre sus valores y objetivos misionales con el quehacer de la compañía logrará que sus colaboradores:

(...) perciban un ambiente favorable para su trabajo grupal, un mayor sentido de legitimidad y significancia del grupo y mayor disposición para ejercer el comportamiento ciudadano organizacional. Los hallazgos descritos demuestran la relevancia de que los atributos del sujeto estén alineados a la cultura del ámbito donde se desenvuelven laboralmente para potenciar el CCO. (Solís & Brenes, 2019, p. 3)

Una vez más, se visualiza el compromiso de las empresas por construir escenarios que transmitan estabilidad y comportamientos asociados al arraigo organizacional. Así, aquellas que constituyan dichas dinámicas entre sus colaboradores, serán compañías que evidenciarán mayor crecimiento y desarrollo; así como un alto indicador asociado con los beneficios ofertados para sus colaboradores. En resumen, es una empresa que gesta comportamientos conscientes, en donde los empleados terminan generando resultados por satisfacción empresarial, individual y colectiva.

Claramente, la participación democrática, el respeto por los derechos humanos y la construcción de culturas de paz, deberán transformarse en acciones que correspondan con las estrategias organizacionales. Por lo tanto, hablar de estrategias es discutir sobre escenarios que corresponden con una empresa dinámica y adaptable a los diferentes cambios del entorno en el que se encuentre. En este sentido, una organización que no posea dichas características correrá el riesgo de no ser competitiva en el mercado; de esta manera, conduce a la insatisfacción laboral entre los colaboradores (Méndez, 2019).

Reflexionar sobre los constructos analizados a lo largo de este capítulo es trascender en escenarios que, aunque han sido estudiados por académicos, científicos y empresarios, las acciones propuestas quizá no han sido del todo implementadas en las organizaciones. Es así como en este espacio se da lugar a discusiones de tipo epistemológico; pretende construir reflexiones que permiten visualizar la importancia de crear culturas de paz, a través de la participación democrática y el cumplimiento por los derechos ciudadanos; en el contexto organizacional, desde la perspectiva y el rol del administrador de empresas. El administrador, entonces, tiene el compromiso de construir acciones que conduzcan hacia el desarrollo de las compañías, a partir de la importancia por satisfacer las necesidades y corresponder con los valores del talento humano en el contexto laboral.

En este aspecto, la administración de empresas es considerada como una de las disciplinas que utiliza diversas áreas del conocimiento para dar solución a problemáticas específicas, en diferentes contextos organizacionales. Por ello, su responsabilidad frente a la gestión de culturas de paz deberá ser analizada desde su comprensión y conceptualización; en tanto logra ser estudiada como una configuración que vislumbra la importancia del colectivo en las empresas, a través del cual se deconstruyen diferentes lazos que propenden por el fortalecimiento comunitario. En consecuencia, de la cultura se discierne que está conformada por representaciones sociales que incluyen diversas simbologías, las cuales harán parte de lo que se constituye como el sistema de gestión de las culturas de paz en las organizaciones. Dicho sistema es propuesto por ICONTEC y la Fundación PazPaís (2017), a través de la Norma Técnica de Empresa-Sistema de Gestión de Culturas de Paz Organizacional.

Indudablemente, el planteamiento que antecede permite configurar que las culturas de paz en las organizaciones no solo hacen parte de patrones establecidos para cumplir con dinámicas internacionales y nacionales. Además, se encuentran estre-

chamente relacionados con las formas en que las personas interactúan en el contexto laboral. Es decir, hace parte de comportamientos prosociales que los colaboradores manifiestan, frente al desarrollo de diversos procedimientos que contribuyen con el crecimiento en las empresas.

Ahora bien, para que el administrador de empresas logre gestar este tipo de escenarios, es importante que su formación se encuentre fundamentada bajo el modelo por competencias que evidencie las habilidades específicas que permean su quehacer. Para ello, los planteles educativos acorde a las políticas expedidas por el gobierno nacional, deben garantizar actividades de internacionalización, fortalecimiento de redes académicas; que contribuya a cualificar el desarrollo de docentes y docentes investigadores.

A partir de dichas transformaciones, en el sistema educativo se desarrollan habilidades para el mejoramiento del clima laboral; también se provee por el fortalecimiento de los derechos humanos en las organizaciones. Lo anterior sin dejar de lado que las competencias deberán ser características propias del ser humano que le permitan responder de manera eficaz, bajo cualquier situación que requiera ser intervenida.

Entonces, potencializar este tipo de competencias en el administrador de empresas requiere que su comprensión se configure a partir del ejercicio de estas en contexto. Es decir, características de personalidad evidenciadas en el ejercicio profesional, mediadas por el talento individual y el compromiso organizacional. Así, el modelo por competencias constituye una herramienta que favorece la aplicación de situaciones en contextos reales; los profesionales deberán hacer uso de sus habilidades para generar soluciones eficaces y coherentes con problemáticas provenientes del sector productivo (Alles, 2016). Por tanto, el profesional estará en la capacidad para conocer dichas problemáticas que se enfocan, para el caso del tema tratado en este apartado, en situaciones que impliquen la deconstrucción de culturas organizacionales; mediante el sistema de gestión, enfocado en el desarrollo de culturas de paz en las empresas.

De manera que el profesional en administración de empresas de la Fundación Universitaria San Mateo, a través de la formación por ciclos propedéuticos, se caracteriza por poseer este tipo de competencias. Esto, a partir de “(...) un ambiente flexible en su proceso educativo, lo que les amplía oportunidades en el sector productivo” (Documento Maestro, 2017, p. 50). Al hablar de dicho ambiente como “flexible”, se hace referencia a diversos modelos implementados en el aula que corresponden con ambientes reales; los espacios académicos se convierten en escenarios en los cuales se analiza el sector productivo, a través del desarrollo de habilidades que generen prospectiva y argumentación crítica referente a su entorno.

Además, el profesional egresado “(...) es consciente del compromiso que tiene con el entorno, es por ello que trabaja hacia ser socialmente responsable” (Documento Maestro, 2017, p. 51). Indudablemente, la premisa se relaciona con la responsabilidad adquirida para crear, construir, desarrollar y fortalecer culturas organizacionales enfocadas en la paz, la participación democrática y el respeto por los derechos humanos de los colaboradores en las empresas. Paralelamente, lo logra mediante habilidades asociadas a las líneas de investigación del grupo de su programa y busca responder a las necesidades y desafíos del país. En últimas, estas habilidades son las que le permiten generar posiciones de naturaleza argumentativa, mediante el planteamiento de problemas de indagación coherentes con su entorno social, político, económico y cultural.

Llama la atención cómo estos planteamientos vislumbran al administrador de empresas no solo a través de la visión que lo sitúa desde un rol organizacional, financiero; o como aquel que posiciona una marca o realiza consultorías en pro del mejoramiento de las empresas. En cambio, lo posiciona como un agente que posee las competencias necesarias para crear ambientes de trabajo donde la calidad de vida prime sobre un enfoque de producción; directamente impactado cuando se logra la satisfacción de los empleados. Lo más importante de esto es que los niveles de calidad de vida se asocien con la percepción de las condiciones del entorno laboral por parte los colaboradores. Por ello, la educación se convierte en uno de los instrumentos más importantes para el desarrollo de estrategias que conduzcan hacia la implementación de modelos que propendan por escenarios saludables en todas las áreas de ajuste.

Por consiguiente, el administrador de empresas configura su quehacer a través de herramientas educativas que, como lo refiere Bahajin (2018), movilizan hacia procesos de reflexión que tienden al mejoramiento de la sociedad mediante la participación democrática en la construcción de culturas de paz. Análogamente, el profesional tiene la competencia de entender los componentes requeridos para crear estas culturas, fundamentados en la comprensión del ser humano como un actor transformador de:

(...) sus conflictos de manera pacífica y hacer que el mundo sea más pacífico y más seguro. Una seguridad que se consigue con el esfuerzo de todos para luchar contra los terrorismos y los extremismos que amenazan la estabilidad internacional”. (Bahajin, 2018, p. 94)

Entonces, la educación se convierte en uno de los pilares importantes para esta construcción en los ambientes de trabajo; los cambios organizacionales que se gesten deberán ir enfocados a implementar acciones que permitan la edificación de caminos viables y contundentes. Llegados a este punto, se comprende los retos de las instituciones de educación superior en generar este tipo de culturas desde la academia; con el fin que sean replicables en los diferentes contextos en los cuales se desenvuelva el profesional, en este caso, el administrador de empresas.

De tal manera, este planteamiento permite analizar que crear culturas de paz no solamente hacen parte de contextos específicos. Por el contrario, cualquier escenario es propicio para construir relaciones enfocadas en los vínculos comunitarios y la transformación del conflicto. Así, uno de ellos se relaciona con el emprendimiento, área muy conocida en la administración de empresas; aquella que, como lo alude Olozogaste, Calderón & Espinosa (2017), es un “(...) proceso de creación y desarrollo de nuevas empresas o el mejoramiento de algún proyecto productivo” (p. 166). Como es un desarrollo que involucra la innovación de proyectos que transforman contextos organizacionales, se está aludiendo a la creación de empresas abiertas y deseosas de cambios para su posicionamiento. Por esto, se considera como uno de los escenarios donde el administrador de empresas deberá poner a prueba todas aquellas consideraciones requeridas para conformar relaciones de paz.

Finalmente, este capítulo permite reconstruir, desde su saber, el rol del administrador de empresas como uno de los actores más importantes en la deconstrucción de culturas que fomenten todas y cada una de las acciones estratégicas para el alcanzar y fortalecer los procesos de paz. Por ende, se propone un sistema de gestión que contribuya no solo con el bienestar laboral de los colaboradores, sino que tiene la misión de crear escenarios que permitan desescalonar el conflicto en contextos sociales, políticos y económicos. Por esto, el papel de agentes, como la empresa, el Estado, la sociedad, las instituciones de educación superior, las familias y los profesionales, tienen un desafío importante en potencializar acciones encaminadas en desarrollar la paz en los diversos campos de acción.

Esta concepción vislumbra que las empresas son unas de las pioneras en la creación y consolidación de diferentes políticas públicas que tengan como objetivo la atención y reparación a víctimas del conflicto interno armado. Además, brindar oportunidades a personas reinseradas, en tanto se logren crear espacios que permitan el fortalecimiento de vínculos comunitarios entre los actores del conflicto y con ello lograr oportunidades de empleabilidad y rentabilidad (Mariño & Valencia, 2015). En este

sentido, la participación democrática y el respeto por los derechos humanos conllevan reflexiones donde todos, y cada uno de los actores sociales, estén dispuestos a cambios que favorezcan la construcción de culturas que permitan el diálogo, la equidad, la comunicación, solidaridad, tolerancia; el respeto por la diversidad de género, la cultura y religión. En síntesis, a repensar la paz como una forma de vivir que posibilita diferentes formas de ser-en-el-mundo.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2016). *Selección por competencias: atracción y reclutamiento en las redes sociales: entrevista y medición de competencias*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica
- Álvaro, D. (2010). Los conceptos de “comunidad” y “sociedad” de Ferdinand Tönnies. *Papeles del CEIC*, 52, pp. 1-24. Recuperado de: <http://www.identidadcolectiva.es/pdf/52.pdf>
- Anasarias, E., & Berliner, P. (2009). Human rights and peacebuilding. In *Handbook on building cultures of peace* (pp. 181-195). EE.UU.: Springer New York.
- Ayala, N. (junio, 2017). Estado actual de la Psicología Comunitaria en la Universidad Católica de Colombia-UCC. *Eureka*, (2), pp. 1-17.
- Bahajin, S. (2018). La educación como instrumento de la cultura de paz. *Innovación educativa*, 18(78), pp. 93-111. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-267320180003000093&lng=es&tlng=es.
- Blanco y Sánchez. (2015). Influencia y poder en la vida social. En: Sabucedo, J. M., y Morales, F. (Eds.). *Psicología Social*. 6 (pp. 160-179). España: Editorial Médica Panamericana.
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Bogotá/ Colombia.
- Fundación para la Educación Superior San Mateo. (2016). Estudio de pertinencia del programa de Administración de Empresas por ciclo propedéuticos. Bogotá: Fundación para la Educación Superior San Mateo.
- Fundación para la Educación Superior San Mateo. (2017). *Documento Maestro Programa Administración de Empresas*. Bogotá: Fundación para la Educación Superior San Mateo.
- García, A. (2006). *El realismo dialéctico en la historia*. (Ed. 1ra). Bogotá: Ediciones Humanismo y Sociedad LTDA.
- Higueta, D. & Grisales, L. A. (2014). La construcción de cultura en la organización. Una mirada desde las representaciones colectivas con Lionel Vallée. *Cuadernos de Administración*, 27(48), pp. 97-117. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v27n48/v27n48a05.pdf>

- Kisielewski, M., & LeDoux, T. F. (2009). Democratic Participation. In Handbook on Building Cultures of Peace (pp. 153-166). Springer New York.
- Mariño, A. & Valencia, M. (2015). Participación de la gran empresa en la política pública de atención a las víctimas del conflicto armado en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 28(50), pp. 159-185. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922015000100008&lng=en&tlng=es.
- Méndez, C.E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), pp. 136-169. <https://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Mojica, F. (2018). *Los retos del talento humano en el posconflicto*. Bogotá: Editorial Fundación Universitaria San Mateo. Recuperado de <http://palma.sanmateo.edu.co>
- Olozagaste, J. G., Calderón, Y. P. & Espinosa, M. T. (2017). Formación del Espíritu Empresarial en Jóvenes Mexicanos: Retos y Oportunidades en la Educación Media Superior. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 11(2), 163-177. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782017000200011>
- ONU. (1999). Declaración sobre una cultura de paz.
- Paz, M. A. (2011). La necesidad de integrar el sector educativo con el sector productivo para formar profesionales competitivos en administración de empresas. *Gestión y Desarrollo*, 8(2), 99-122. https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/07_sector_productivo_educativo.pdf
- Paz, Maria G., Fernandes, Sonia Rp, Carneiro, Laila L., & Melo, Eleuní Aa. (2020). Personal Organizational Well-Being and Quality of Organizational Life: The Mediating Role of Organizational Culture. *Ram. Revista de Administração Mackenzie*, 21 (1). <https://Doi.Org/10.1590/1678-6971/Eramd200122>
- PUJ, ICONTEC & Fundación PazPaís. (2017). Norma Técnica de Empresa Sistema de Gestión de Culturas de Paz Organizacional. Bogotá: Pontifica Universidad Javeriana, ICONTEC) y Fundación PazPaís. [en línea]. Recuperado de: https://www.icontec.org/wp-content/uploads/2019/07/EP-Gestion_Cultural_PAZ.pdf

- Solís, M., & Brenes, L. G. (2019). Ajuste entre atributos colectivistas/individualistas del sujeto con la cultura percibida de la unidad de trabajo: Un análisis de su influencia sobre el comportamiento ciudadano organizacional. *Contaduría y administración*, 64(2). <https://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1514>
- Torres, A. (2013). *El Retorno a la comunidad. Problemas, debates y desafíos de vivir juntos*. (Ed. 1ra). Bogotá, Colombia: CINDE; Editorial Búho LTDA.
- Unesco. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de: http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1_Universales/B%E1sicos/1_Generales_DH/1_Declaracion_Universal_DH.pdf
- Ussher, M. (2008). Complejidad de los Procesos de Participación Comunitaria. XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires: UBA. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-032/488.pdf>.
- Vargas, S. L. & Flores, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), pp. 149-176. <https://dx.doi.org/10.22201/ii-bi.24488321xe.2019.79.579137>