

<b>RESUMEN ANALÍTICO ESTRUCTURADO (RAE)</b>	
<b>Autor(a)(s)</b>	Gina Milena Ospina Luna.
<b>Director/a</b>	Carlos Eduardo Samudio Murillo
<b>Título principal del proyecto</b>	Aportes de una de las empresas de Ibagué en la construcción de Paz territorial e incidencias a las rutinas culturales bajo los principios del pacto global, relacionados con la empresa privada.
<b>Título secundario</b>	Si el documento cuenta con un título secundario (subtítulo) se agrega en este campo, en altas y bajas, respetando ortografía y signos de puntuación.
<b>Publicador principal</b>	Corporación Universitaria Minuto de Dios
<b>Citación de trabajos de grado (Normas APA)</b>	Ospina, G. (2019). <i>Aportes de una de las empresas de Ibagué en la construcción de Paz territorial e incidencias a las rutinas culturales bajo los principios del pacto global, relacionados con la empresa privada.</i> (Tesis de maestría). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Ibagué-Tolima.
<b>Palabras claves</b>	Pacto Global, Objetivos de Derecho Sostenible, Incidencias Culturales, Construcción de Paz.
<b>Resumen</b>	El presente proyecto tiene como objetivo comprender los aportes en la construcción de paz y las incidencias culturales que hace una empresa del tercer sector de la economía tolimense aplicando el Pacto Global en lo relacionado con los principios para la empresa privada. Para ello, se tomó la empresa más representativa del tercer sector (comercio y servicios) en que se divide la economía del departamento, según el reporte realizado por la cámara de comercio de Ibagué para el año 2017-2018, empresa que se encuentra ubicada en la ciudad de Ibagué. En ella se analizaron los diferentes escenarios en los que se desarrolla la actividad económica y se identificaron los principios del Pacto Global y sus ejes temáticos, la aplicación de estos dentro de la organización seleccionada, a su vez se estudió las incidencias culturales que esta desarrolla y la construcción de paz en las conductas para con sus colaboradores, con miras a alcanzar este propósito se planteó una investigación con enfoque cualitativo interpretativo, a través del uso de la técnica de las historias de vidas, privilegiando las entrevistas y recolección de narrativas. La población participante fueron los colaboradores de la empresa, los cuales se clasificaron de la siguiente forma; estudiantes, madres cabeza de hogar, empleados con más de 10 años de antigüedad, en condición de discapacidad, comunidad LGBTI y el sector externo como deportistas y

	<p>campesinos. Se plantearon los resultados desde tres categorías de análisis: el 1. Principios del Pacto Global (principio de Derechos Humanos y Medio Ambiente), 2. Incidencias culturales que portan a las rutinas culturales y se vienen haciendo desde ciertas conductas empresariales y finalmente, 3. la construcción de paz; esto con el fin de comprender las diferentes conductas que se desarrollan en la empresa más representativa de la región y que van más allá de una política personal.</p> <p>Se identificaron acciones relevantes principalmente sobre los cambios culturales y la lucha contra la discriminación laboral en aras de cumplir con los estándares laborales. Desde los colaboradores no existe información profunda sobre la construcción de paz, en el marco del posconflicto.</p>
<p><b>Descripción</b></p>	<p>El trabajo ha sido pensado como una indagación sobre un tema con abordaje incipiente, relacionado directamente con la construcción de Paz territorial desde el accionar de una empresa privada, para lo cual se tomaron como categorías de análisis los principios del Pacto Global, las incidencias que aportan a las rutinas culturales y la construcción de Paz. Ahora bien, para reconstruir la realidad frente al fenómeno indagado se propuso la recolección de narrativas suministradas por los colaboradores de la empresa objeto de estudio, en donde los participantes fueron seleccionados teniendo en cuenta grupos sociales, con el fin de garantizar la participación de diversas ópticas sobre las cuestiones indagadas.</p> <p>Producto del trabajo de campo se presenta un documental que ha recogido las narrativas de los participantes quienes fueron entrevistados con la aplicación de preguntas fundamentadas con las categorías de análisis seleccionadas de modo que sus respuestas realmente dieran cuenta del fenómeno estudiado. Finalmente se construyó un documento que recoge los aspectos problemáticos identificados, luego los propósitos trazados, para posteriormente establecer los fundamentos teóricos y conceptuales que sirvieron de cimiento en la comprensión de la realidad, de allí fueron</p>

	seleccionados los materiales y métodos, por último, se presentan los hallazgos.
<b>Línea de investigación</b>	Paz y Noviolencia.
<b>Programa académico</b>	Maestría en Paz, Desarrollo y Ciudadanía

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
UNIMINUTO VIRTUAL Y A DISTANCIA

MAESTRÍA EN PAZ, DESARROLLO Y CIUDADANÍA

APORTES DE UNA DE LAS EMPRESAS DE IBAGUÉ EN LA  
CONSTRUCCIÓN DE PAZ TERRITORIAL E INCIDENCIAS A LAS  
RUTINAS CULTURALES BAJO LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL,  
RELACIONADOS CON LA EMPRESA PRIVADA

PROYECTO AUDIOVISUAL

Autora

GINA MILENA OSPINA LUNA

Director

CARLOS EDUARDO SAMUDIO MURILLO

Grado académico

IBAGUÉ, COLOMBIA

MAYO, 2019

## **Agradecimientos**

Doy gracias a Dios por haberme dado la fortaleza para llevar a feliz término esta investigación.

Agradezco a Mario y Mafe por el apoyo incondicional en todo lo que emprendo, al director del trabajo de grado, Carlos Samudio por su compromiso, apoyo, conocimientos y valiosos aportes en la construcción de este documento.

A la familia Mercacentro, encabezada por don Carlos Alvarado Parra, a su hija Luz Marina, a don Wilson, quienes me abrieron las puertas de su corazón y de su empresa para desarrollar esta investigación, a todas las personas entrevistadas por regalarme el espacio y darme la posibilidad de realizar las actividades que permitieron la producción de la información necesaria para la construcción de este trabajo de grado.

## Resumen

El presente proyecto tiene como objetivo comprender los aportes en la construcción de paz y las incidencias culturales que hace una empresa del tercer sector de la economía tolimense aplicando el Pacto Global en lo relacionado con los principios para la empresa privada. Para ello, se tomó la empresa más representativa del tercer sector (comercio y servicios) en que se divide la economía del departamento, según el reporte realizado por la cámara de comercio de Ibagué para el año 2017-2018, empresa que se encuentra ubicada en la ciudad de Ibagué. En ella se analizaron los diferentes escenarios en los que se desarrolla la actividad económica y se identificaron los principios del Pacto Global y sus ejes temáticos, la aplicación de estos dentro de la organización seleccionada, a su vez se estudió las incidencias culturales que esta desarrolla y la construcción de paz en las conductas para con sus trabajadores, con miras a alcanzar este propósito se planteó una investigación con enfoque cualitativo interpretativo, a través del uso de la técnica de las historias de vidas, privilegiando las entrevistas y recolección de narrativas. La población participante fueron los trabajadores de la empresa, los cuales se clasificaron de la siguiente forma; estudiantes, madres cabeza de hogar, colaboradores con más de 10 años de antigüedad, en condición de discapacidad, comunidad LGBTI y el sector externo como deportistas y campesinos. Se plantearon los resultados desde tres categorías de análisis: el 1. Principios del Pacto Global (principio de Derechos Humanos y Medio Ambiente), 2. Incidencias culturales que portan a las rutinas culturales y se vienen haciendo desde ciertas conductas empresariales y finalmente, 3. la construcción de paz; esto con el fin de comprender las diferentes conductas que se desarrollan en la empresa más representativa de la región y que van más allá de una política personal. Se identificaron acciones relevantes principalmente sobre los cambios culturales y la lucha contra la discriminación laboral en aras de cumplir con los estándares laborales. Desde los trabajadores no existe información profunda sobre la construcción de paz, en el marco del posconflicto.

*Palabras clave: Pacto Global, Objetivos de Derecho Sostenible, Incidencias Culturales, Construcción de Paz.*

## Índice

Introducción.....	10
<b>Capítulo 1. Informe de investigación .....</b>	<b>12</b>
1.1 Tema de la investigación.....	12
1.2 Planteamiento del problema .....	12
1.3 Objetivos.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos .....	17
1.4 Justificación .....	17
1.5 Marco teórico .....	23
1.5.1 Principios relativos a los derechos humanos. ....	27
1.5.2 Principios Laborales.....	29
1.5.3 Principios del Medio Ambiente.....	31
1.5.4 Incidencias que aportan a las rutinas culturales. ....	33
1.5.5 Construcción de la paz.....	34
1.5.6 Categorías de análisis .....	36
1.6 Resultados .....	47
<b>Capítulo 2. Informe del proyecto audiovisual .....</b>	<b>76</b>
2.1 Descripción del proyecto audiovisual .....	76
2.1.1 Especificidades técnicas .....	78
2.1.2 Especificidades conceptuales y narrativas .....	78
2.1.3 Especificidades metodológicas .....	80
2.2 Tipo de documental .....	80
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	81
2.3.1 Sujetos participantes .....	83
2.3.2 Audiencia objetivo .....	83

2.4 Cronograma de actividades .....	84
2.5 Ficha técnica del proyecto audiovisual .....	86
2.6 Protocolo del producto audiovisual .....	87
2.6.1 Especificaciones técnicas .....	87
<b>ENLACE.....</b>	<b>88</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>89</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>94</b>

## Introducción

El trabajo documental “Aportes de una de las empresas de Ibagué a la construcción de paz territorial e incidencias culturales bajo los principios del pacto global, relacionados con la empresa privada” ha surgido como respuesta a la necesidad de hacer visible la iniciativa que desde el sector privado se viene forjando para el cambio social, y para este caso concreto se centra en la construcción de Paz y las incidencias culturales que portan a las rutinas culturales ejercidas en la sociedad tolimense desde la actividad económica de la empresa. Ahora bien, esto último es tomando como fundamento para indagar las acciones empresariales, que apoyan la iniciativa propuesta por el Pacto Global de las Naciones Unidas, promoviendo el compromiso que debe de tener los diferentes sectores que constituyen la sociedad, en este caso el sector privado, alineando sus estrategias bajo los diez principios universalmente aceptados comprendidos en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La información tomada de campo hace parte, principalmente de las narrativas de los trabajadores de la empresa seleccionada, quienes pueden hablar desde sus experiencias, las cuales nutren la reconstrucción de la realidad. Los participantes han sido seleccionados en diferentes grupos sociales a modo de caracterizar desde visiones que resulten integradoras por su diversidad de vivencias y percepciones sobre la realidad.

El presente documento está dividido en dos grandes capítulos, en el primero se esbozan diversos elementos que presenta el informe de investigación; iniciando con las descripción y planteamiento del problema, además se presentan los propósitos centrales de la investigación a la luz de abordar a profundidad la problemática planteada, adicional se presentan los fundamentos teóricos que soportan la investigación.

En el segundo capítulo se hace un recorrido técnico y metodológico del proceso audiovisual, esto con el fin de describir ampliamente las experiencias vividas durante el proceso de producción y delimitar los alcances del producto final.

## Capítulo 1. Informe de investigación

### 1.1 Tema de la investigación

El presente documento audiovisual se produjo alrededor de la comprensión de los aportes de una de las empresas que pertenece al sector relacionado con el comercio y los servicios más representativas de la ciudad de Ibagué que está en el proceso de construcción de paz y sus incidencias que aportan a las rutinas culturales bajo los principios del pacto global, esto visibilizado desde las narrativas de los trabajadores de la empresa y otros sectores externos que se impactan con estos procesos.

### 1.2 Planteamiento del problema

El proyecto de investigación toma las reflexiones del panel Paz y sector privado: XVI Cumbre Mundial de Premios Nobel de Paz Bogotá (2017) (CCB, 2017), en donde el tema central fueron las buenas prácticas de la empresa privada, el evento como escenario de paz, planteó cómo el desarrollo es parte fundamental del proceso del pos acuerdo, desde la participación de la empresa privada y su papel fundamental en el restablecimiento de derechos humanos, como también de la importancia de las actividades focalizadas en el respeto por el medio ambiente y la relación directa con los diez (10) Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Estos se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y la convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (United Nations, 2018), también se toma lo propuesto en el VIII Congreso de Pacto Global Red Colombia sobre Economía y Sostenibilidad (2018) (Pacto Global Red Colombia, 2018), en donde a través del apalancamiento de la Agenda 2030 (Pacto Mundial Red Española, 2016), se busca generar espacios de reflexión para impulsar acciones que propendan el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, establece que las empresas deben adoptar políticas que incorporen en sus actividades, el fortalecimiento de los derechos humanos como una estrategia de desarrollo que solucione problemas cotidianos y corrupción, este pacto tiene repercusiones económicas que buscan que las cifras de empleabilidad en países en vía de desarrollo y con problemáticas de violencia, no se encuentren en desarticulación con las acciones mundiales.

Ahora bien, el informe Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2017 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (OIT, 2017), señala que el crecimiento económico no es el adecuado según las expectativas generadas pues, se evidencia la falta de empleos organizados en el año 2016, que garanticen condiciones aceptables. La desarticulación de las empresas privadas en la contribución a reducir los índices de empleabilidad en el mundo es alta, sin embargo, la ONU afirma que, a pesar de tener fines diferentes, las empresas que han venido adhiriéndose al Pacto Mundial trabajan para alcanzar la paz, mitigar el impacto de la pobreza y ser garante de los derechos humanos aplicados en el sector empresarial.

La OIT, estableció en el Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (OIT, 2017), que para el año 2030 todos los gobiernos del mundo deberían lograr un avance significativo en la implementación de políticas internas que aportaran a la protección social para todos; esfuerzos que acompaña el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, pues inicia una jornada voluntaria de apoyo para que las empresas desde la responsabilidad cívica empresarial, las organizaciones sindicales, entes gubernamentales y no gubernamentales e instituciones académicas, hagan realidad la visión de la organización y se refleje una economía mundial más sostenible y equitativa.

El Pacto Mundial inicio la labor de acompañamiento empresarial hacia el año 2000 y durante estos años ha alcanzado una significativa participación y compromiso, que según sus datos ha involucrado a:

más de 1500 empresas en 70 países y de casi todos los sectores de la producción que se han adherido para promover y respetar los nueve principios. Hasta el momento en más de 50 países se han estructurado las redes de trabajo del Pacto en las que no solo se vinculan los empresarios sino también las organizaciones sociales que trabajan por el desarrollo, la convivencia, la paz y la gobernabilidad. (Salinas, 2004, prr. 5)

Precisamente, la paz se construye asegurando el pleno goce de los derechos del conjunto de la población y, sobre todo, de la población más vulnerable, y para ello se requiere de la voluntad política en todos los niveles de la administración pública: presidencia, gobernaciones, alcaldías, así como del compromiso de las instituciones del estado y la participación activa de todos los sectores de la sociedad, entre ellos, el sector productivo así como el sector comercial, que pueden y deben servir como generadores y a su vez garantes de la construcción de paz en los territorios: ¿Cómo construir paz desde el sector productivo? En nuestro país, el sector productivo es clave en la construcción de paz, su participación es de vital importancia, según el informe elaborado por la Cámara de Comercio de Ibagué, en esta ciudad están ubicadas 21. 256 (57,51%), de las 36.956 empresas que existen en Tolima (CCI, 2017, p. 7).

De otro lado, según la Fundación Ideas para la Paz (FIP, 2017), las empresas que contribuyen a la construcción de paz, están optando por la edificación de entornos estables y pacíficos con los que permiten capitalizar oportunidades de negocio para los empresarios. Ahora, a manera de síntesis se extraen algunas conclusiones de una investigación adelantada por Ramírez & Serna (2014) en donde se han propuesto a caracterizar el nivel de conocimiento de las empresas de Pereira y Dosquebradas sobre el Pacto Global de las Naciones Unidas. Luego de la indagación, con el uso de encuestas dirigidas a empresarios se observa que existe un elevado

nivel de desconocimiento, y por esta razón reconocen solo términos generales sobre el Pacto Global. Adicionalmente las actividades que desarrollan las empresas están encaminadas principalmente, en el cumplimiento de algunos aspectos medioambientales y de dignidad laboral. Aunque, existe un reconocimiento de la importancia de los lineamientos del Pacto Global, solo una pequeña cantidad de empresas aseguraron y demostraron que hacen uso de dichos principios (Ramírez & Serna, 2014). Mientras tanto en una investigación elaborada por Acevedo, Márquez & Rivera (2015), se concluye que las empresas están en la capacidad de solventar la resolución de necesidades de la sociedad, y frente a esto se refieren a un “actor que puede y debe intervenir a la protección y garantía de los derechos” (p. 5). En este sentido, las empresas tienen un papel fundamental a ser ocupado en el marco del posconflicto, y debe orientarse hacia el bienestar social, generando las condiciones necesarias para una paz estable y duradera.

Expuesto lo anterior, esta investigación toma como eje de análisis las actividades comerciales que desarrolla el señor Carlos José Alvarado Parra a través de la marca Mercacentro. Esta empresa tuvo sus inicios en la ciudad de Ibagué a finales de 1990, abriendo su primer supermercado al cual denominó Mercacentro N° 1. A través del tiempo ha venido creciendo para convertirse en la empresa tolimense de mayor tamaño y cobertura, pues hasta el año 2018 cuenta con un total de 16 supermercados, en donde hacen parte de la familia Mercacentro; como el la denomina alrededor de 1.400 empleos directos y un número indeterminado de empleos indirectos (Mercacentro, 2018, párr. 6).

Según datos de la CCI, la empresa ha sido registrada con los siguientes datos:

**Tabla 1.** Identificación de la empresa seleccionada

<b>Razón social</b>	Alvarado Parra Carlos José
<b>NIT</b>	142555243
<b>Sector</b>	Industrias manufactureras
<b>CIU-1</b>	C1011 ** Procesamiento y conservación de carne y productos cárnicos
<b>CIU-2</b>	G4711 ** Comercio al por menor en establecimientos no especializados con

	surtido compuesto principalmente por alimentos bebidas o tabaco
<b>CIU-3</b>	G4742 ** Comercio al por menor de equipos y aparatos de sonido y de video en establecimientos especializados
<b>CIU-4</b>	C1062 ** Descafeinado tostión y molienda del café

Fuente: (CCI, 2016)

Ahora bien, es deseable establecer, dentro de esta investigación, de qué manera la empresa seleccionada aporta a la construcción de paz territorial y tiene incidencias que aportan a las rutinas culturales en la ciudad de Ibagué, capital del departamento del Tolima, uno de los departamentos más azotados por el conflicto armado (21 municipios hacen parte de las zonas más afectas por el conflicto armado). Pero esto solo puede ser posible con la indagación bajo las percepciones y vivencias de los actores suscritos y relacionados directa e indirectamente con este supermercado, quienes en últimas visibilizan desde su grupo social, las acciones que realiza el empresario y con la recuperación de estas narrativas comprender la realidad. De acuerdo a lo anterior, se plantea, como vía de ejecución de esta investigación, resolver el siguiente interrogante, ¿De qué manera las acciones realizadas por la empresa seleccionada para el periodo 2012-2017, basada en la aplicación de los principios del Pacto Global en lo referido a derechos humanos y medio ambiente, aportan a la construcción de paz territorial y sus incidencias que aportan a las rutinas culturales en la ciudad de Ibagué, Tolima?

### 1.3 Objetivos

#### 1.3.1 Objetivo general

Determinar la manera como las acciones realizadas por la empresa perteneciente al tercer sector (comercio y servicios), durante el periodo 2012-2017, basadas en la aplicación de los principios del Pacto Global en lo referido a derechos humanos y medio ambiente, aportan a la construcción de paz territorial y favorecen incidencias que portan a las rutinas culturales en Ibagué-Tolima

### 1.3.2 Objetivos específicos

Caracterizar las acciones o prácticas que realiza la empresa, basadas en la aplicación de los principios del Pacto Global en materia derechos humanos y medio ambiente.

Indagar, por medio de narrativas de mujeres y hombres que trabajan en la empresa seleccionada las incidencias que aportan a las rutinas culturales ejercidas en la comunidad.

Establecer las articulaciones entre las acciones o prácticas de la empresa en la construcción de paz territorial, desde las narrativas de colaboradores administrativos, campesinos, personas en condición de deportistas, estudiantes, madres cabeza de hogar, colaboradores con más de 10 años laborando, campesinos, comunidad LGTBI.

### 1.4 Justificación

El presente trabajo se realizó enmarcado en los ejes centrales, construcción de paz territorial y las incidencias que aportan a las rutinas culturales bajo los principios del Pacto Global. Lo cual se consideró de gran importancia para abordar la actividad económica llevada a cabo por la empresa privada objeto de estudio, ya que revelaría una manera acertada de afrontar la realidad social en el municipio de Ibagué en el marco de las pretensiones de desarrollo económico y el posconflicto, entendido este último como la etapa que vive un país o región que ha superado total o parcialmente un conflicto armado, y que puede entenderse bajo el concepto de un único atributo: la reducción del número de homicidios relacionados con el conflicto por debajo de un umbral determinado, que le otorga o le niega el estatus de conflicto activo. (Universidad del Rosario, s.f.) Esto último es una gran oportunidad, en donde toda la sociedad, incluyendo los sectores privados, se deberían comprometer con la consecución de la paz en Colombia, cada quien desde los aportes que genera sus diversas actividades.

En este sentido, la presente investigación es de gran importancia, entendida como la mirada sobre el impacto generado por la gestión de una empresa con más de 1.400 colaboradores, en donde el efecto de su actividad económica se reflejaría en las familias representadas por esta cantidad de colaboradores. Adicionalmente, estos colaboradores no se presentan como simples ciudadanos del municipio, sino que además pertenecen a diversidad de grupos sociales claramente identificados y que en diversos contextos son tratados desde imaginarios particulares que evitan su legitimación.

Sobre esto último se destaca la trascendencia de reconocer el efecto ejercido por la gestión de una empresa privada sobre las rutinas culturales de la población, teniendo en cuenta como las acciones de una empresa privada deben estar fundamentadas por principios laborales y de defensa de los derechos fundamentales, los primeros relacionados principalmente con garantizar las condiciones óptimas para ejecutar las actividades laborales por parte de los colaboradores, donde el papel de la normatividad colombiana sobre el trabajo desempeña un papel crucial. Sobre los derechos fundamentales se considera la defensa, protección y garantías sobre estos.

En el mismo orden y dirección, se acentúan acciones dirigidas a la dignificación de los colaboradores de la empresa, como por ejemplo la inclusión y no discriminación de las personas bajo consideraciones ideológicas, de religión, raza, condición de discapacidad entre otras circunstancias. Con lo cual se advertiría que las acciones desde una organización privada tienen la posibilidad de incidir en la construcción de paz y las diversas rutinas culturales de una sociedad. Elementos que se reflejarían en el mediano y largo plazo en el bienestar general y el desarrollo competitivo territorial.

Sobre esto último, según el plan de desarrollo municipal propuesto para los años 2016-2019 articulado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establece que la evolución del mercado laboral en la ciudad de Ibagué ha sido lento ya que la exención de los incentivos tributarios de la ley 44 de 1987 trajeron consigo el cierre y traslado de empresas (Alcaldía de

Ibagué, 2016), sumado a ello, la ciudad no logra dinamizar su aparato productivo y continúa presentado un crecimiento económico inferior al agregado nacional en relación a la tasa de empleo nacional.

Adicionalmente, el plan de desarrollo propone la generación de empleo a gran escala de la mano de la participación del municipio dentro de la Región Administrativa y de Planeación Especial (RAPE), el cual es un esquema asociativo para la gestión del desarrollo económico y social de la región. Dentro de este esquema asociativo hacen parte Bogotá, Cundinamarca, Boyacá, Meta y Tolima, buscando consolidarse para el año 2030 como un territorio con equilibrio social, económico y ambiental, culturalmente diverso y globalmente competitivo e innovador. La participación del municipio en esta asociación genera la posibilidad de desarrollar sectores potenciales como la agricultura, agroindustria, turismo, cultura, servicios ambientales y el eje central de la economía ibaguereña, la actividad empresarial (Alcaldía de Ibagué, 2016).

Tomando lo propuesto en plan de desarrollo municipal en cuanto a la importancia de la actividad empresarial para cumplir con los ODS y el resultado del Boletín N.2 de agosto de 2017 presentado por la Cámara de Comercio de Ibagué, (en donde refleja que el sector comercio y servicios concentra el 37% de la población laboral del municipio y a su vez representa el 85,52% de la actividad económica del municipio de Ibagué), encontrando que el elemento común y fundamental para el desarrollo de los resultados enunciados, es la empresa, pues esta ejerce un papel importante para la satisfacción de las necesidades básicas de la sociedad y a partir del XXI se vuelve fundamental tanto en la protección de los Derechos Humanos como en el proceso de construcción de paz, que busca finalizar el conflicto armado, utilizando estrategias que permitan la reconstrucción del tejido social.

Esta investigación busca cumplir el objetivo principal, que es el análisis del aporte de un comerciante a través de su papel fundamental en la construcción de paz territorial conforme a la aplicación de los *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas* y el desarrollo de los ODS (Naciones Unidas, 2016), que favorecen las incidencias que aportan a las rutinas culturales

ejercidas en la comunidad de Ibagué, pues es de suma importancia hacer visible los aportes que esta realiza en esta región, de igual forma contribuirá a lo propuesto por el Pacto Global Red Colombia para el año 2030 que es el de generar espacios de reflexión por parte de la empresa privada que impulsen acciones que propendan el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el cumplimiento de los principios del pacto global propuesto para la empresa privada.

Dentro de estos espacios está el de realizar buenas prácticas y aprendizajes que contribuyan al desarrollo de una economía regional más eficiente, el hacer visible esta práctica a nivel local, regional y global contribuirá a fortalecer las metas planteadas tanto para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas para la empresa privada y que han surgido como alternativas culturales que se vienen construyendo a través de los años y que tienen como propósito universal lograr un desarrollo económico sostenible y la construcción de sociedades en paz como garantes del bienestar social.

Las investigaciones realizadas hasta el momento en el municipio relacionadas con la empresa y sus deberes han sido sobre; El Comportamiento Medio Ambiental de las Empresas Industriales de Ibagué: una mirada desde la responsabilidad social empresarial, en donde se:

Realiza un análisis descriptivo de la apreciación de los gerentes y/o responsables de las empresas en lo correspondiente a las políticas medioambientales y control ecológico de los procesos de la empresa; en un análisis más profundo, de componentes principales, se toman 21 variables que tienen relación con aspectos medioambientales; mediante la técnica se identificaron 2 factores diferentes, donde se agrupan aquellas variable que están muy relacionadas entre sí y poco relacionadas con el resto. (Rubio & Rosero, 2012, p. 68)

La segunda investigación se tituló marco teórico para el análisis de la empresa industrial de Ibagué frente a la Responsabilidad Social Empresarial, y trata el tema de:

La empresa industrial de Ibagué frente a la Responsabilidad social empresarial, El proyecto tiene como fin conocer la realidad de la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en la industria ibaguereña, mediante la realización de un análisis crítico al respecto. La actividad inicial para desarrollar el proyecto de investigación y contrastar las evidencias empíricas en las empresas industriales es el diseño del marco teórico, alrededor del tema de la Responsabilidad Social Empresarial. En el artículo se presentan los diferentes enfoques teóricos acerca del tema, a partir de la óptica de diferentes autores y de la explicación de los estándares que son aceptados internacionalmente. Éste es un tema aún en construcción, por lo cual no se pretende concluir acerca de la Responsabilidad Social Empresarial sino, por el contrario, se esperan recibir todos los aportes al respecto (Uribe, 2010, p. 73).

Con base en lo anterior, se observa que el tema de investigación aquí propuesto no ha sido tratado por ningún investigador en la ciudad, de allí que tome más relevancia el aporte que esta pueda realizar.

Ahora bien, con relación a las alternativas culturales estas se han venido construyendo a través de los años y han conformado movimientos sociales a partir de la identificación de los imaginarios atávicos que han regido en la cultura hegemónica en el mundo, estos movimientos han surgido ante la necesidad de la raza humana de un cambio, las nuevas inspiraciones están transformando la percepción del mundo y están construyendo una cultura emergente denominada no-violencia (Martínez C. , 2012, p. 160).

La noviolencia, como cultura emergente es tomada como una forma de contrarrestar la violencia “indagando y descubriendo medios cada vez más válidos que se opongan a las injusticias y a las iniquidades, sin tener que recurrir a los tradicionales métodos del uso de la fuerza bruta, apoyándose sobre unos principios éticos que permitan reconocer las acciones de paz y convivencia para potenciarlas y, a la par, consigan transformar el mundo en una sociedad más

digna para la humanidad” (López M. , 2001, p. 182). El fin de la no violencia está basado en la liberación de las desigualdades pues busca una concienciación del ser humano permitiendo hacer transformaciones en la sociedad y como lo escribe López M. (2001) “muy especialmente, de potenciar cambios esenciales y construir proyectos sostenibles y justos de vida en común. Es, pues, un intento de construcción en positivo que renuncia a toda forma de violencia para conseguirlo” (p. 183).

Para la construcción de paz vista desde la no violencia se requiere de un proceso integral en donde se involucren los diferentes actores que conforman la sociedad, uno de ellos es la empresa privada que según el Pacto Global, debe concienciarse de la necesidad de hacer parte del proceso de construcción paz y transformación mundial, Para ello han establecido políticas que mejoren el desarrollo de las mismas a través del cumplimiento de los diez principios universales, divididos en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En este orden de ideas, este trabajo investigativo es construido proveyendo desde sus hallazgos elementos de valor que aportan al debate académico relacionado con las acciones ejecutadas desde las empresas privadas para la construcción de paz y los aportes a las rutinas culturales. Siendo elaborados desde la búsqueda directamente dentro de los actores protagonistas en la gestión de la organización privada objeto de estudio, es decir los trabajadores, para esto la indagación se vale de narrativas provistas con base en preguntas elaboradas desde las categorías de análisis establecidas como fundamento teórico del trabajo investigativo.

En síntesis, se podría decir que la investigación es pertinente por sus diversos aportes teóricos y metodológicos, los cuales proveen un mayor entendimiento de la realidad vivida por los actores sociales en medio de la gestión de una empresa privada en la ciudad de Ibagué. En el marco de aportes a las rutinas culturales y la construcción de paz territorial. De otro lado, se advierte que las indagaciones preliminares de ejercicios investigativos precedentes evidencian un

vacío en la generación de nuevos conocimientos en el marco de empresas privadas de la ciudad de Ibagué sobre los aportes a las rutinas culturales y la construcción de paz territorial. En este sentido la ejecución de este trabajo es una respuesta acertada a las propuestas académicas visibilizadas en el marco de la Maestría en Paz, desarrollo y ciudadanía. Adicionalmente, no se hallaron aportes investigativos centrados en la gestión de Paz de la empresa privada, convirtiéndose en un campo fértil para el desarrollo de una pesquisa académica.

### 1.5 Marco teórico

Desde el punto de vista de las incidencias que aportan a las rutinas culturales en una comunidad, se plantea como una perspectiva que permite un abordaje interdisciplinario de las representaciones que se presentan en un contexto determinado. Lograr una mirada amplia de las incidencias que aportan a las rutinas cambios culturales permite a sus propios actores “comprender su realidad y generar pensamientos y alternativas diferentes que les permitan adaptarse a los cambios sociales, económicos y políticos” (Hall, 2010, p. 485).

Autores como Hall (2010), proponen que las trasformaciones culturales están aportando a los cambios de nuevos referentes en las sociedades modernas, dichos cambios se están dando y están trasformando, fragmentando de esta forma los referentes de género, sexualidad, etnicidad, raza, nacionalidad, cultura, que de una u otra forma daban garantía de estabilidad social, cambiando su identidad. Corbí (1996) propone que “las transformaciones culturales se están dando en las relaciones en la sociedad, una mutación en el sistema cultural supone una transformación de la ontología, una transformación de las experiencias y de las estructuras subjetivas, una transformación de las relaciones intersubjetivas y una transformación de la religión. Los humanos no podemos situarnos más allá de los sistemas culturales, siempre estamos inmersos en uno de ellos” (p. 26).

Continuando con la relación teórica sobre las incidencias que aportan a las rutinas culturales, es importante relacionar a Martínez (2012), quien denomina los cambios culturales en términos de “esfuerzos conscientes y sostenidos de mediano y largo plazo, porque pretenden

transformar el pensamiento de las personas y plantear miradas alternativas cuestionadoras de los modelos culturales que han sostenido a la humanidad, así como los imaginarios que sustentan las creencias” (p. 107).

En esta investigación las incidencias que está portando la empresa a las rutinas culturales necesitan de un segundo referente para cumplir los objetivos propuestos concerniente a la construcción de paz, para ello se abordará el concepto de construcción de paz desde la teoría de conflictos de Johan Galtung, igualmente se tendrán en cuenta los aportes de autores referentes a la teoría de la paz y de la violencia, luego se busca hacer un acercamiento a los conceptos de: conflicto, construcción de paz y violencia para identificar la representación de la construcción de paz, enmarcado en las acciones que desarrolla el comerciante en la ciudad de Ibagué, como una gestión que aporta en las rutinas culturales.

Ahora bien, la construcción de paz significa evitar o reducir todas las expresiones de violencia, es decir incluye la ausencia de las violencias directa, estructural y cultural. “En este sentido se puede decir que la construcción de paz es un proceso de largo plazo, complejo, y perfectible en el que están inmersos diversos actores, iniciativas y actividades y que tiene la intencionalidad de prevenir, gestionar, resolver o transformar pacíficamente los conflictos” (Lederach, 2008, p. 51). El campo de acción de la construcción de paz se relaciona con la prevención y transformación pacífica de conflictos, condiciones para la vida digna, atención integral de las víctimas, reintegración de quienes han ejercido la violencia, reconstrucción de los daños causados por la violencia, políticas públicas para la paz y reconciliación (Hernández, 2008, p. 141).

Además, la paz es el despliegue de la vida, que lleva consigo un desafío permanente, pues esta no puede negar lo negativo. Una vez evolucionado lo propuestos por algunos autores, aparece la Cultura de Paz, donde se pretende:

Respetar todas las vidas, rechazar la violencia con un compromiso positivo con la práctica de la no-violencia activa, desarrollar mi capacidad de ser generoso

compartiendo mi tiempo y mis recursos materiales con los demás, escuchar para comprendernos en la multiplicidad de voces y culturas en que nos expresamos, preservar el planeta que significa un consumo responsable y con criterios de justicia y, finalmente, reinventar la solidaridad: reconstruyamos unas sólidas relaciones entre los seres humanos (Martínez, 2001 p. 55)

Basado en las trasformaciones culturales y tomando a Martínez (2012), se cita que:

los nuevos referentes culturales que se insinúan y evidencian a través del actuar y el pensar de varios de los movimientos que hoy están siendo protagonistas y sujetos de nuevas perspectivas. Ellos están conformando una cultura emergente, en medio de la aún evidente hegemonía de los imaginarios sedentarios, pero al tiempo están construyendo respuestas que crecen de forma importante en un sector cada vez mayor de la población mundial. Se trata, entonces, de identificar y visibilizar los cambios que, en lógica creativa, vienen sucediendo. (p. 22)

El campo de acción de la construcción de paz se relaciona con la prevención y transformación pacífica de conflictos, condiciones para la vida digna, atención integral de las víctimas, reintegración de quienes han ejercido la violencia, reconstrucción de los daños causados por la violencia, políticas públicas para la paz y reconciliación (Hernández, 2008, p. 178).

Ahora bien, en nuestro ordenamiento jurídico la paz se encuentra consagrada en el artículo 22 de nuestra Constitución Política de Colombia, es un derecho fundamental y la convivencia pacífica es un fin del Estado social colombiano. Como se puede observar el concepto de paz debe incluir la ausencia de toda clase de violencia y potencializar la supervivencia, el bienestar, la identidad y la libertad de todos los individuos, así como también permitir un desarrollo sostenible.

Precisamente a esta investigación relacionada con la construcción de paz y las transformaciones culturales le sumamos el aporte que realiza el sector privado:

Los esfuerzos realizados para atraer al sector privado a la agenda de construcción de la paz combinan estrategias individuales y colectivas. Los ejemplos de participación del sector privado incluyen tomar parte en las negociaciones de paz (como facilitadores), aportar conocimientos e investigar en beneficio de las negociaciones y otras tareas de construcción de la paz, invertir en fondos o proyectos de desarrollo dirigidos a participantes concretos de la construcción de la paz, como los combatientes desmovilizados o las comunidades y grupos de víctimas (como las mujeres), llevar a cabo evaluaciones empresariales o industriales sobre los riesgos asociados a la práctica empresarial, e involucrarse en alianzas con terceros (como otras empresas, el estado o ONG) para promover el debate y la consciencia sobre la necesidad de la construcción de la paz, a menudo en relación con códigos de conducta desarrollados a escala global (Prandi y Lozano 2010, p. 103).

Ahora bien, el tema del aporte de la empresa a la construcción de paz es relativamente nuevo, la empresa hoy en día habla más de los derechos humanos a su interior. Sobre esto último es posible citar a Prandi y Lozano (2010), quienes hacen referencia a los diferentes actores que verdaderamente tienen un interés en los derechos humanos, aludiendo a la empresa, para luego presentar tres pilares fundamentados desde un trabajo desarrollado por John Ruggie:

En primer lugar, la obligación de los Estados de proteger contra los abusos de derechos humanos por terceras partes, incluyendo empresas, a través de políticas, regulaciones y medidas apropiadas. En segundo lugar, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que implica actuar con la diligencia debida y evitando afectar los derechos de otros. En tercer lugar, el trabajo de Estados y empresas en pro de lograr un mayor acceso de las víctimas a medios de reparación efectivos, que pueden ser jurídicos o no. (p. 108)

En nuestro país, los empresarios emprendedores de la paz y los derechos humanos, vienen haciendo un ejercicio importante, es el caso de las Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, Por otro lado, el Pacto Global y los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, iniciativas propuestas por el Pacto de Las Naciones Unidas para la empresa privada, tomadas como un referente para aportar a la paz, pues no se trata de un código de conducta específico, ni de un sistema de certificación, ni de un criterio informativo, las empresas se comprometen con los principios universales y adoptan medidas tangibles interesadas de la sociedad civil (Prandi & Lozano, 2010, p. 109).

### 1.5.1 Principios relativos a los derechos humanos.

“Una de las características resaltantes del mundo contemporáneo es el reconocimiento de que todo ser humano, por el hecho de serlo, es titular de derechos fundamentales que la sociedad no puede arrebatarse lícitamente.” (IIDH Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1997). Sobre esta premisa fundamental, el 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas, proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). Estos derechos están no dependen de los estados, ni de las nacionalidades, son universales y cobijan a todos los habitantes de la tierra. Así lo declara el Art. 1 de la DUDH: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*

Un punto importante a tener en cuenta es que “los derechos humanos implican obligaciones a cargo del gobierno. El es el responsable de respetarlos, garantizarlos o satisfacerlos y, por otro lado, en sentido estricto, solo él puede violarlos.” (IIDH Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1997). Los gobiernos serán por tanto los garantes de que estos derechos se respeten.

Los derechos humanos abarcan todos los aspectos que puedan afectar a una persona, no se limitan a cuestiones de conflictos armados y violencia, sino más bien a proteger al ser humano desde su cotidianidad, garantizando que pueda disfrutar de una vida armoniosa y con posibilidades. En el contexto en el que se desarrolla el presente trabajo de investigación, por ejemplo, se evalúa el tema del respeto por los derechos humanos desde una organización empresarial de carácter privado, la cual debe ajustarse a las leyes nacionales y a los acuerdos internacionales que en materia de derechos humanos y derechos de los trabajadores que existan. Pues como lo estipula la Carta de las Naciones Unidas, en el capítulo referente a la Cooperación Internacional Económica y Social, en el Artículo 55, literal a, la organización promoverá [...] “niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.” (Organización de las Naciones Unidas, s.f.)

Respetar y hacer valer los derechos humanos ha sido la mayor preocupación de varios Estados, y los instrumentos internacionales se refieren a ellos. De cualquier manera, cada vez más empresas reconocen la necesidad legal, moral y/o comercial de hacer frente a asuntos de derechos humanos en sus propias actividades y en sus propios negocios. A continuación, se presentan los principios relativos a los derechos humanos, información tomada desde el documento emitido por el PNUD (2005) titulado “Implementando el pacto mundial. Un folleto para inspirarse”.

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente (PNUD, 2005, p. 10).

Las empresas al comprometerse a respetar los derechos humanos deben utilizar la debida diligencia como un proceso continuo de gestión de acuerdo al sector que opera, el contexto en el que realiza sus actividades, su tamaño y otros factores determinantes para proteger los derechos fundamentales. En la actualidad, las empresas son esenciales en el crecimiento económico de un país, es por ello que deben comprometerse con cada uno de sus trabajadores a mantener en alto los derechos humanos de acuerdo al ordenamiento jurídico que rige el territorio en el que está. De no

cumplir con estas normas, la empresa se encuentra expuesta a consecuencias de orígenes legales y administrativas en su contra.

Según se puede tomar desde el sitio web del Pacto Global en Colombia, la responsabilidad de los derechos humanos recae sobre un Estado o una Nación. Es importante tanto para las personas como para las organizaciones, para el Pacto Global, las empresas están en responsabilidad de apoyar los derechos humanos dentro del área de trabajo. El secretario de la ONU forjó una alianza para la protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial manifestando que existen diversas formas en las cuales la empresa puede ayudar al respeto (Pacto Global Red Colombia, 2018).

La protección de los derechos humanos, como la creación de diferentes sitios de trabajo diversos e inclusivos, intervención en comunidades, promociones de acciones colectivas y el desarrollo e implementación de una política de dichos recursos es un ambiente propicio para el desarrollo de estos.

Principio 2: las empresas deben asegurarse de que no son cómplices a la vulneración de Derechos Humanos (PNUD, 2005, p. 10).

Esto se hace referencia a una empresa cuando se beneficia de abusos cometidos por otros. Ejemplo claro es la reducción de sus costos porque en su cadena de suministro aplican prácticas similares a la esclavitud o abusos en sus operaciones o servicios. También se dice de complicidad cuando la empresa tiene el conocimiento de la acción o emisión.

### **1.5.2 Principios Laborales.**

Para comprender los principios laborales, se ha indagado en la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y el Pacto Global, incluso por parte de la OIT se emitió un documento titulado “Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas”, en donde se han condensado los principios laborales en el marco del Pacto Global. Teniendo en cuenta, que los derechos laborales, aunque tienen que ver con elementos normativos y establecidos desde las leyes que protegen a los

trabajadores, el Pacto Global establece principios que abarcan elementos adicionales para garantizar la defensa de los derechos fundamentales (OIT, 2010).

Los principios laborales adoptados por el Pacto Global y fundamentados desde la OIT, son producto de diversidad de convenios realizados a nivel mundial, en donde se destacaron las categorías más importantes a tener en cuenta para garantizar conductas empresariales adecuadas protegiendo los derechos de los trabajadores. Los convenios realizados a nivel mundial y respaldados por la OIT, son tomados por el Pacto Global, lo cuales se resumen en cuatro categorías (OIT, 2010) que conforman los cuatro principios laborales y se citan a continuación tomados el sitio web de la Red Colombia del Pacto Global (Pacto Global Red Colombia, 2018):

- **Principio 3:** Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:** Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **Principio 5:** Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
- **Principio 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Como se puede destacar dentro de los principios laborales atrás citados, se advierte que las normativas de los países, en materia laboral consideran elementos esenciales de los estipulados por el Pacto Global y que han sido producto del trabajo mancomunado de diferentes actores y convenios para su establecimiento (OIT, 2010, p. 9). Ahora bien, el Pacto Global va más allá de emitir principios probablemente razonables para las empresas y entra a considerar igualmente la importancia que desempeña el implementar los principios como responsabilidad de las organizaciones con los actores interesados, en este caso particular, sus trabajadores.

Se destaca que los principios laborales abogan por la defensa de los diferentes derechos fundamentales del ser humano, allí se da inicio con la posibilidad de generar mecanismos de comunicación y asociación de colectividades dentro de las empresas, lideradas por los trabajadores, quienes en últimas propiciarían un diálogo constructivo entre actores, como una manera de negociación colectiva en caso de requerirse, siendo respetado el proceso de descargos o puesta en consideración de puntos que beneficiaría a ambas partes (PNUD, 2005, p. 13).

De otro lado, el trabajo ejecutado dentro de las empresas debe estar enmarcado en condiciones dignificantes para el empleado, es decir que no exista el trabajo forzoso, en condiciones que coacten su autonomía como derecho fundamental, además de presentar políticas e iniciativas claras en donde se reconozca la lucha contra este flagelo y la abolición del trabajo infantil (PNUD, 2005, p. 14). Sobre esto último, las empresas deben potenciar las redes de comunicación con los diferentes actores interesados para reconocer efectivamente que las empresas con que realiza convenios empresariales siguen políticas en contra del trabajo infantil.

Adicionalmente, el último principio se refiere a la discriminación, que también se advierte como derivado de los derechos fundamentales. En este sentido, las políticas, normativas y cultura empresarial deben reconocer a las minorías y grupos sociales que llenen los requisitos de formación y experiencia para sus cargos, es decir sus aptitudes, por encima de condicionantes como pertenecer a minorías étnicas, grupos LGBTI, reinsertados, víctimas del conflicto, madres cabeza de hogar, personas en condición de discapacidad e ideologías religiosas determinadas (OIT, 2010, pp. 31 - 34).

### **1.5.3 Principios del Medio Ambiente.**

Dentro del documento del Pacto Global se establecieron desde un inicio el grupo de principios relacionados con el medio ambiente (principios 7, 8 y 9) (PNUD, 2005, pp. 17 - 18). Ahora bien, para hablar de estos principios también es necesario entender que el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente) es el “portavoz del medio ambiente dentro del sistema de las naciones

unidas. Actúa como catalizador, promotor, educador y facilitador para promover el uso racional y el desarrollo sostenible del medio ambiente mundial” (Organización de las Naciones Unidas, 2018).

Ahora bien, desde el contexto del Pacto Global (PNUD, 2005) se entiende que las actividades dentro del sector privado deben regirse por sistemas que garanticen, de manera general, un enfoque preventivo en sus actividades productivas, a modo de evitar impactos negativos causados por la actividad humana. Garantizar la responsabilidad medioambiental desde la emisión de políticas, decisiones y acciones orientadas a este fin. Además de propender por el desarrollo y difusión de tecnologías amigas del medio ambiente en donde las organizaciones piensen en plantear prácticas y gestiones organizacionales donde el eje central sea el uso responsable y sostenible de recursos (PNUD, 2005, p. 17).

Indagando dentro de sitio web de la Red Colombia del Pacto Global se muestra uno a uno los principios relativos al medio ambiente, donde se ratifica que estos provienen incluso desde la Declaración de Río de 1992, en donde se estableció la importancia de generar mayores esfuerzos por parte de los países para responsabilizarse del impacto medioambiental, sin embargo, es por medio de los principios del Pacto Global que se genera un llamado más claro que involucra a las empresas, sobre esto se destacan las siguientes iniciativas tomadas de Pacto Global Red Colombia (2018):

- Elaborar códigos de prácticas comprometidas con el cuidado del medio ambiente.
- Establecer agrupaciones, políticas, cultura y educación enmarcadas en la prevención.
- Generar comunicación permanente que involucre a todos los actores afectados por la actividad empresarial, ratificando las políticas de responsabilidad medioambiental.
- Implementar redes de conocimiento y avance tecnológico en pro de la protección ambiental.
- Establecer normativas, planes, estrategias, actividades, políticas y lineamientos definidos para el cuidado ambiental desde las empresas.
- Desarrollar permanentemente nuevas tecnologías y prácticas empresariales de componente científico orientadas a mejorar los procesos haciéndolos sostenibles,

sustentables y ambientalmente responsables.

En síntesis, es imperante la ejecución de nuevas maneras de proceder por parte de las organizaciones privadas, en donde se responsabilicen, efectivamente de todas sus actividades y con ello demuestren su compromiso con la protección de los recursos para garantizar el uso de los mismos por las generaciones futuras.

#### **1.5.4 Incidencias que aportan a las rutinas culturales.**

El entendimiento de la cultura parte desde su definición como “un sistema que rige, ostenta y ordena la interpretación de las cosas, las pautas de conducta, los modelos internos... un conjunto de normas que rigen y organizan a los miembros frente a otros miembros y frente al mundo” (Barrera, 2013, p. 7). Es decir que la sociedad y su cultura se construyen a través del tiempo, no es algo que pueda recibir una transformación importante de un solo movimiento y por el contrario requiere de tiempo y acciones que generen modificaciones.

Sobre esto último, Wortman (2010) hace referencia sobre la importancia de los diferentes fenómenos sociales que terminan generando aportes en las rutinas culturales, allí se destaca el consumo cultural como un determinante para la aparición de modificaciones, ahora bien, con esto se consideran diversos símbolos capaces de generar las mencionadas incidencias, en donde aparecen nuevos actores que junto con las acciones de las instituciones públicas y privadas generan nuevos imaginarios con la capacidad de formar nuevas subjetividades que fundamentan conductas de la sociedad.

En la misma dirección, es necesario tener en cuenta que los efectos sobre las rutinas culturales, es un fenómeno cargado de complejidad, debido a la gran incidencia que tiene en dimensiones que rebasan los elementos externos, lo cual era una visión reduccionista para comprender estos cambios. Por este motivo se advierte que ahora los cambios culturales “se entrelazan con la vida de cada sujeto, con la identidad personal, [es decir], inciden en los aspectos más íntimos de la experiencia humana”

(Bernal-Guerrero, 2016). Como es posible advertir, la indagación para reconocer posibles incidencias en las rutinas culturales de las personas, requiere de acciones que reconstruyan la realidad desde una visión externa, inicialmente, pero culminando en el entramado de las vivencias propias de los individuos que comparten una cultura.

Además de esto, debe existir una búsqueda intencionada de los elementos que demuestren la existencia de esfuerzos conscientes y sostenidos, durante algún tiempo determinado, proveyendo nuevos imaginarios y replanteando la forma en que se experimenta la realidad cultural, lo cual sería una respuesta acertada a las consideraciones teóricas planteadas por Martínez (2012, p. 107). Asimismo, los trabajadores de la empresa objeto de estudio serían proveedores de la información necesaria para reconocer la existencia de gestiones conscientes que aporten a las rutinas culturales. En otras palabras, la conciencia de los actores relacionados con la actividad empresarial del sector privado, es la fuente de primera mano de la información necesaria para comprender aportes a las rutinas culturales.

Por último, una visión empresarial desde los aportes a las rutinas culturales, tendría que abarcar elementos propios de la cultura de la ciudad objeto de estudio, como también las condiciones alrededor de las personas implicadas en esta investigación, es por ello que la búsqueda debe articular elementos propios de la organización y otros particulares de sus trabajadores, legitimando los las gestiones encaminadas a propiciar aportes en las rutinas culturales, perceptibles en lo externo y lo interno.

### **1.5.5 Construcción de la paz.**

Actualmente Colombia se encuentra en medio de una gran oportunidad para la construcción de paz, en el marco del posconflicto y lo que se planteó desde el inicio fue trabajar en diversos ejes temáticos para la construcción de paz, según el Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2016) son:

1. Desarrollo rural integral sostenible y ordenamiento territorial;
2. Víctimas del conflicto armado;
3. Fortalecimiento institucional y participación ciudadana;
4. Economías ilegales y alternativas productivas;
5. Justicia y seguridad.

Haciendo mayor énfasis en los relacionado con la participación ciudadana, el mismo informe del DNP (2016) ha logrado identificar que en Colombia existen grandes necesidades de inclusión y participación de las personas víctimas del conflicto armado, como también de las regiones del país aisladas por los hechos violentos, en donde el accionar institucional se ve alterado. En este sentido, la construcción de paz, además de realizarse con el trabajo en diferentes ejes temáticos, también tiene como fundamento garantizar la participación de las personas en lo político, administrativo, público, privado, entre otros espacios que brinden mejores oportunidades de alcanzar bienestar.

En este sentido se reconoce que la construcción de paz no solo se hace con la llegada al fin de conflicto armado entre diferentes bandos, la construcción de paz se construye bajo la premisa de “la autorrealización del ser humano, y a la existencia de relaciones de apoyo mutuo que implican concebir la paz como sinónimo de justicia social” (Ramos, 2016, p. 516). Adicionalmente se debe pensar en la conformación de esfuerzos claramente vinculantes, en donde diferentes actores se comprometan con la construcción de la paz, no solo el estado es el principal responsable, también lo es la sociedad colombiana en general desde las diferentes manifestaciones provenientes de sus actividades puntuales, como el ámbito educativo, el empresarial, entre otros.

Asimismo, cabe ser citar a Meza (2008), quien se refiere a la construcción de paz y la sociedad civil, allí abarca lo que históricamente se ha reconocido como construcción de paz, llegando a diferentes conclusiones de las que se destaca la necesidad de generar un papel protagónico de la sociedad civil sobre la reconciliación. Este punto resulta relevante, toda vez que los ciudadanos deben adquirir una nueva manera de concebir los hechos violentos, y sobre todo los imaginarios frente a los participantes, entendiendo que los derechos fundamentales son iguales para todos y por ende se debe generar reconciliación, inclusión y reconocimiento de cada uno de los ciudadanos, a modo de proteger su dignidad y brindando la identidad adecuada.

Finalmente, Meza (2008) también plantea la importancia que desempeña el trabajo de las mujeres en la construcción de paz, debido a que las dinámicas de la violencia, generalmente se alimentan de fuerza proveniente del género masculino y posteriormente son las mujeres las encargadas

de construir y abarcar nuevos espacios de representación y participación, procesos de liderazgos basados en la reconciliación, además de poseer gran cantidad de narrativas para la consolidación de la memoria de los hechos.

En síntesis, la construcción de paz se debe considerar como un trabajo mancomunado por parte de toda la sociedad, en donde el sector privado está llamado a generar iniciativas acordes a las necesidades inclusión y reconciliación de la sociedad. Motivo por el cual se podría articular con el hecho de luchar contra la discriminación de las personas, y propender por la equidad.

### 1.5.6 Categorías de análisis

#### **Categoría de análisis – Pacto Global de las Naciones Unidas**

Sobre los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, como categoría de análisis, se debe considerar que existen tres grupos de principios tomados: Derechos humanos, Relaciones laborales y Medio ambiente. Los principios del Pacto Global son de gran importancia para garantizar una incidencia positiva de las actividades generadas por las organizaciones privadas. Ahora bien, la determinación de la incidencia positiva o no, sobre los principios del Pacto Global desde las actividades de la empresa, es la labor generada desde la indagación en los trabajadores.

Aquí se debe citar a la Red Colombia en donde se hace referencia a la importancia del Pacto Global, señalando que proviene de una iniciativa de trabajo articulado entre las naciones, el sistema educativo, el sector empresarial y organizaciones sociales. Lo más importante a destacar es que las organizaciones que se adhieren al pacto global lo hacen con el ánimo de suscitar “prácticas empresariales basadas en principios universales, contribuyendo a la generación de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, y que fomenta sociedades más prósperas” (Pacto Global Red Colombia, 2018, párr. 2).

Por un lado, los derechos humanos, su respeto, defensa y garantía para los trabajadores es una máxima de gran importancia para dignificar la vida de las personas. En este sentido es necesario plantear preguntas en donde se relacionen narrativas donde claramente los participantes reconstruyan acciones y percepciones que demuestren ejercicios concretos en la búsqueda de la defensa de los derechos humanos.

Sobre lo anterior es necesario citar la definición emitida por la ONU (2018) sobre los derechos humanos, conceptualizados en los siguientes términos:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

De otro lado, se encuentran los principios sobre las relaciones laborales, esto principios abordan todo lo relacionado con las garantías y elementos relacionados directamente con el ejercicio laboral de los trabajadores, en donde se les brinden todas las condiciones dignas y normalizadas que no atenten contra la integridad humana en todas sus dimensiones. Sobre las relaciones laborales se debe generar una gran claridad, esto debido a que la relación de los trabajadores se concreta como principalmente de orden laboral y por este motivo deben representarse los principios en las percepciones de los participantes.

Un elemento central en términos laborales, tiene que ver con la definición de trabajo decente, el cual se conceptualiza por la OIT (2009) como “aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (p. 7). Ahora bien, el

garantizar el acceso a un trabajo decente se realiza cuando los empresarios cumplen y garantizan los principios y derechos fundamentales relativos al trabajo, los cuales son:

- Tanto los trabajadores como los empleadores tengan derecho a organizarse para defender sus intereses y a dialogar.
- Ninguna persona sea forzada a trabajar contra su voluntad.
- Los niños, las niñas y las personas adolescentes no sean víctimas de explotación laboral y que tengan oportunidad de ir a la escuela para así tener un futuro mejor.
- Si un hombre y una mujer realizan trabajos de igual valor se les pague también igual salario.
- En el lugar de trabajo ninguna persona sea discriminada porque es mujer u hombre, porque tiene una discapacidad, porque es muy joven o mayor, o bien porque pertenece a otro grupo étnico, como por ejemplo ser indígena o afrodescendiente.

Además, dentro de esta categoría se abordan los principios relacionados con el medio ambiente. En la actualidad el ejercicio de toda organización privada debe orientarse bajo criterios de responsabilidad medioambiental y, por ende, generar cada vez más procesos en donde prevalezcan las actividades sustentables y sostenibles. Si esto es así, fácilmente se podría identificar por parte de los colaboradores las diversas políticas que, gestadas desde la organización en este sentido, legitimadas en una cultura empresarial donde el medio ambiente es un elemento de valor en sus actividades productivas.

Sobre los principios del medio ambiente, es necesario traer a colación la conceptualización adoptada por Brundtland en 1987, al referirse al futuro común de toda la humanidad, allí se ha planteado que “Está en manos de la humanidad asegurar que el desarrollo sea sostenible, es decir, asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias” (Gómez, 2006, p. 91). Con esto, lo que se

pretende es realizar mayores esfuerzos por parte de las naciones y las empresas privadas para ejecutar acciones de enfoque preventivo en la protección del medio ambiente, razón por la cual este principio indaga sobre políticas puntuales elaboradas con el fin de proteger el medio ambiente, como también la ejecución de actividades bien definidas en procura de mitigar al máximo, el posible impacto ambiental derivado de las prácticas empresariales.

Producto de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, se construyeron las preguntas dirigidas a los diferentes participantes. Para lo cual se tuvo como referente las concepciones encontradas desde la indagación teórica acerca de la categoría de análisis. En el caso de los principios relativos a los derechos humanos y las relaciones laborales, se advierte que existen algunos derechos que igualmente se comparten con las relaciones laborales, como por ejemplo el de la identidad y no discriminación. Los empleadores deben salvaguardar este derecho y dentro el accionar laboral, proveer un ambiente apto para que las personas no se sientan discriminadas por sus inclinaciones sexuales, religiosas, origen étnico, condición de discapacidad, entre otras condiciones sociales o personales.

En este sentido, las preguntas de los principios relativos a los derechos humanos y las relaciones laborales se integraron y la indagación arroja respuestas que abarcan estos principios en sus elementos más representativos y cargados de significancia frente al entendimiento del fenómeno objeto de estudio, con la participación de las narrativas provenientes de los trabajadores de la empresa.

De otro lado, se generaron las preguntas sobre los principios del medio ambiente, las cuales fueron diseñadas teniendo en cuenta las posibles condiciones de la organización en el momento de ejecutar la recolección de información, además de la posibilidad de desconocimiento de este tipo de acciones por parte de los trabajadores. En efecto la pregunta se dirigió a precisar las acciones ejecutadas desde para la protección del medio ambiente, sin ahondar en tecnologías o condiciones más sofisticadas en este sentido. De esta manera, la pregunta recolecta información que precisa de la principal acción señalada por el Pacto Global, un

accionar de las organizaciones con enfoque preventivo, siendo esta una manera de demostrar responsabilidad medioambiental.

Además, la pregunta integra la posibilidad de que el participante haya estado vinculado directamente con las prácticas medio ambientales de la empresa, siendo un indicador para establecer si la protección del medio ambiente es un acto planeado y ejecutado por la empresa, o es una política y cultura empresarial donde todos los trabajadores serían agentes activos en la consecución de este propósito.

### **Categoría de análisis – Incidencias que aportan a las rutinas culturales en la comunidad**

Las incidencias que aportan a las rutinas culturales emergen durante la evolución misma de la sociedad y se visibilizan como un enfrentamiento entre intersubjetividades, las cuales conllevan a los cambios visibles en la civilización. Cuenta de ello se puede dar cuando las personas son capaces de percibir el impacto que ha generado alguna actividad económica o cambio en las conductas que recaen en la manera de brindar significado a los acontecimientos vividos y las interacciones de los habitantes.

Sobre esta categoría es importante destacar el papel que desempeña el trabajo de una organización pública o privada, donde se observen esfuerzos permanentes e intencionados, durante lapsos de tiempo considerables, donde la pretensión central es la de plantear nuevas formas de ver la realidad y sus significados, resignificando lo que se había legitimado en el pasado como modelo cultural, de creencias y verdades (Martínez, 2012, p. 153).

Ahora bien, el establecimiento de las incidencias que aportan a las rutinas culturales debe tener en cuenta a la cultura como tal, en donde esta abarca las normas encargadas de la organización de los miembros de una sociedad (Barrera, 2013, p. 7). Lo cual resulta en un análisis que debe ir más allá de la descripción de hechos concretos e involucrar acertadamente elementos donde se pueda visibilizar como la empresa privada gestiona actividades que se han visto

relacionadas con las rutinas culturales de sus trabajadores, lo cual es solo posible desde sus narrativas.

Dentro de esta categoría se encuentra la oportunidad de establecer la relación existente de la actividad ejercida por la empresa, en los imaginarios y subjetividades de sus colaboradores, ya que estos en alguna medida han generado cambios sobre sus significados del entorno. En este sentido se considera generar preguntas en donde se advierta la incidencia de estos aportes en su historia de vida, desde una visión personal y claramente válida, al provenir de la reconstrucción de la realidad percibida por sus sentidos.

Así mismo, las rutinas culturales en una comunidad se pueden ver claramente modificados por la incidencia de condiciones propias del tiempo y el espacio en que se desenvuelven las interacciones sociales. En este sentido es importante traer a colación a Bernal-Guerrero (2016) quien ha enfatizado en la discriminación de la incidencia de los eventos vividos por la experiencia humana, allí, según el autor, se debe realizar una mirada que sobre pase la observación de lo externo, es decir los aportes en las rutinas culturales se entrelazan íntimamente con la vida y la identidad de cada persona. En este sentido, se advierte la necesidad de ejecutar mayores esfuerzos por recabar en las percepciones que involucren la historia vital de los participantes.

En efecto, establecer las incidencias que aportan a las rutinas culturales, es una tarea de reconstrucción de la realidad vivida por los actores, ya que solo así es posible establecer la relación virtuosa entre las actividades ejecutadas desde la empresa y las posibles modificaciones, vistas con una mirada de interacción externa e interna, en donde el énfasis no sea únicamente en el supuesto del conglomerado social y sus interacciones, y por el contrario abarcar lo general, lo global y lo particular, lo personal. Es decir, considerar elementos personales, espaciales y temporales.

Sobre esto se puede traer a colación lo planteado por Greenfield (1999), en donde habla sobre la posibilidad de realizar estudios sociales en donde se visibilicen rutinas culturales y sus

posibles transiciones con base en lo temporal, es decir, teniendo en cuenta la vida de los individuos. Es decir, establecer comparaciones entre las rutinas culturales de antes y después de las posibles incidencias generadas por alguna actividad, que para este caso concreto estarían relacionadas con la gestión de una empresa privada de la ciudad de Ibagué.

Haciendo mayor énfasis sobre lo anterior, la tarea del trabajador social debe ser capaz de visibilizar cómo las rutinas culturales se han visto afectadas por los cambios dentro de la sociedad, como lo es el caso de la incorporación de nuevas maneras de concebir la economía, lo político y las diferentes interacciones sociales. Por esta razón, se deben plantear instrumentos capaces de interpretar la historia de vida de las personas, donde se haga un énfasis importante en las incidencias de la empresa privada en su desarrollo personal en diferentes dimensiones.

Lo anterior es de vital importancia porque puede significar la puesta en escena de los procesos sociales con sus rutinas culturales y posibles incidencias por parte de las empresas privadas, pero también como proceso de diferentes vías, en donde lo particular (trabajadores) se identifica con lo general (habitantes de Ibagué), y se interrelaciona con incorporación de nuevas formas de gestión en lo organizacional, que son la respuesta a las necesidades culturales y de articulación social del territorio en donde se ejerce la actividad económica.

De otro lado, puntualizando en el trabajo ejecutado por las instituciones de educación superior, el quehacer investigativo debe ser capaz de ingresar en el contexto socio cultural y así develar los elementos que muestren su naturaleza compleja y cambiante (Bernal-Guerrero, 2016). Es decir, alejarse de trabajos en donde se privilegian elementos ampliamente analizados, e ir un poco más allá, para este caso, haciendo una relación vinculante de las incidencias de la actividad económica de una empresa de la ciudad y las rutinas culturales de sus trabajadores, que además tomen como referencia lo vivencial.

En este orden de ideas, se ha diseñado una pregunta compuesta de diferentes elementos para ser resueltos por el participante. En primera medida, las incidencias que aportan a las rutinas

culturales se caracterizan por vincular activamente a las personas, ya que es allí, en sus imaginarios donde se forja una nueva manera de significar sus actividades habituales, relacionándose con otros compañeros de trabajo y con otros habitantes de la ciudad de Ibagué. En síntesis, la narrativa dada por el participante vincula activamente sus experiencias vitales.

De otro lado, están las vivencias con el el entorno, ya que es posible que la empresa, desde su actividad comercial, incida en las rutinas culturales de los habitantes de la ciudad, y esto sería visibilizado como una percepción global, representando un entorno con características calificables por el individuo. Sobre esto, se han considerado dos elementos, por un lado, la percepción del entorno, desde las prácticas culturales, y de otro lado, el posible desarrollo o avance de la sociedad, esto como un elemento que resultaría en una suerte descriptiva de bienestar social.

Finalmente, la pregunta de cierre de la entrevista es sobre la experiencia personal de trabajar en la empresa, lo cual tiene que ver con las rutinas propias del participante, y la posibilidad de haber sido, hasta el momento, una experiencia gratificante, enriquecedora o edificante, como también una experiencia totalmente contraria a esto. En efecto realizar una pregunta de cierre así, es una forma positiva de enriquecer la pesquisa.

### **Categoría de análisis – Construcción de Paz**

La categoría de construcción de Paz se visualiza de gran importancia, ya que las teorías han planteado como dentro de la realidad del ser humano se establece la Paz como una manera de convivir que se ha tratado de legitimar a través del tiempo, pero se ha visto impedida por la aparición de pensamientos y sentimientos inundados por los dualismos y etnocentrismos, no obstante, en Colombia se está viviendo una etapa de posconflicto y con ella la posibilidad de construir una sociedad en Paz.

La construcción de paz tiene dos maneras de abordarse, desde una concepción centrada en lo material, en donde prevalece la consecución del fin del conflicto y por ende la sola dejación de las armas para el fin de los enfrentamientos, lo cual evidentemente es insuficiente para las necesidades provenientes de una nación que entró en la etapa del posconflicto, motivo por el cual se toma una concepción en donde la construcción de paz alberga la justicia social y por ende la defensa de los derechos fundamentales, por parte de todas las instituciones públicas, privadas y la sociedad civil, generando un ambiente de reconciliación y dignificación de todos (Ramos, 2016).

Además de lo anterior, la construcción de Paz se ha seleccionado como categoría en esta investigación porque provee mayores elementos para comprender a profundidad las actividades ejecutadas por la empresa objeto de estudio, sumando el hecho de brindar mayor protagonismo a la sociedad civil, como participantes en diferentes ámbitos (Mesa, 2008, p. 9), como el laboral y el empresarial, para el caso de esta investigación. Sin embargo, esta participación debe estar fundamentada por la construcción de nuevos imaginarios que provean un significado coherente con las necesidades puntuales del posconflicto en la construcción de Paz, en lo cual se hace mayor énfasis como categoría de análisis.

Sobre esto último se encontró necesario integrar preguntas orientadas al reconocimiento de actos concretos dirigidos a la construcción de Paz, que, en últimas, es la vía para la reconciliación de la nación y la generación de una nueva manera de convivir. La construcción de Paz debe integrar gestos provenientes del Estado y de las entidades privadas orientados a la eliminación de actos que violenten los derechos fundamentales del ser humano, con lo cual, se visibilizan los actos de generosidad y justicia, en donde todos los ciudadanos se vean claramente dignificados en todas sus dimensiones.

Otro elemento primordial para comprender la realidad en el entorno que se desenvuelven los diferentes actores implicados en la construcción de Paz, pero en una mirada más centrada en las especificidades, lo cual es planteado por Mesa (2008, p. 18) quien lo argumenta desde el

conocimiento de lo local y sus actores civiles. No se puede establecer un real conocimiento de la construcción de Paz en un territorio, sin tener en cuenta los actores que allí hacen posible o no la construcción de Paz.

Sobre esto último, la sistematización de las investigaciones antecedentes ha mostrado como se han ejecutado iniciativas en donde la participación ha sido principalmente de las instituciones del estado y los actores sociales relacionados con el posconflicto, es decir, víctimas y reinsertados, sobre esto se ha evidenciado que existe un vacío de conocimiento, relacionado con la posibilidad de establecer como las actividades de una organización privada de vocación comercial es capaz de aportar para la construcción de Paz en la ciudad de Ibagué.

Adicionalmente, es importante considerar que “la sociedad civil se ha transformado en elemento central para las apuestas de construcción de paz, es ella la que brinda legitimidad, estabilidad y continuidad a las estrategias políticas y sociales que buscan el fortalecimiento y la recomposición del tejido social” (Marín, 2017, p. 208). Lo anterior, deja entre ver como ha sido la sociedad civil el eje fundamental en la construcción de Paz, sin embargo, la sociedad civil está inmersa en dinámicas que involucran lo económico, político y social, sobre esto último también tienen incidencia las decisiones que tomen los diversos actores de la sociedad, como los empresarios.

Es decir, legitimar la estabilidad de la sociedad, como un mecanismo para la recuperación de su dignidad y la posible reconstrucción del tejido social, es una tarea influenciada por diferentes flancos de acción, desde lo institucional y lo privado, este último, un sector dedicado a la generación de riqueza con actividades económicas, que en últimas resultarían poco relacionadas con los intereses sociales, desde una perspectiva estrictamente productiva, no obstante, es todo lo contrario y ahora se pueden considerar dos elementos. El primero tiene que ver con la responsabilidad social de las organizaciones. En la actualidad cada empresa debe ser clara en sus políticas y cultura organizacional, dejando ver en su actividad económica un claro beneficio para la sociedad y por ende para el bienestar social.

Este bienestar social, no puede centrarse únicamente en la producción de bienes o la distribución de la riqueza material, por el contrario debe ser multidimensional y que suscite un sentido de justicia social, allí se puede decir que cada uno de los integrantes de la sociedad se vería representado por el efecto positivo del accionar privado, privilegiando en gran medida dimensiones que antes no se concebían por los empresarios, como la inclusión y la recuperación de la dignidad de quienes sufrieron los vejámenes del conflicto armado.

En segunda medida está la construcción de un imaginario nuevo de posibilidades, porque la construcción de Paz, se ha planteado más allá del fin del conflicto, entonces las actividades económicas de las empresas privadas serían una suerte de nuevas posibilidades para los habitantes de un territorio, quienes se verían ampliamente beneficiados de acceder a ingresos dignos y trabajos que permitan reconstruir su vida, para lo cual se deben ejecutar políticas claras de cultura empresarias que luchen contra la discriminación de las personas por su condición social o historia dentro del conflicto armado.

Ahora es posible traer a colación a Ramos (2016) quien ha concluido que es necesario generar ambientes propicios para la construcción de Paz, ambientes donde se faciliten “procesos locales y regionales de Paz, (...) contando con las organizaciones del movimiento social propiciando la cristalización de modelos convivenciales de atención sinérgica y recursiva de las necesidades” (p. 528). Lo anterior resultado en una suerte de transformación de las causas estructurales del conflicto, es decir, buscar que las estrategias y modelos acogidos por el país realmente velen por la defensa de la dignidad humana, reflejándose en la construcción de una realidad con oportunidades.

Esto último, se puede visibilizar en el trabajo ejecutado por instituciones públicas y privadas, estas últimas, con un trabajo un poco más marginal, mientras las primeras, con mayores exigencias por parte de la sociedad, pero en últimas cada una ejerciendo efecto sobre la construcción de Paz desde su ejercicio organizacional. Sin embargo, no se reconoce con certeza

como el trabajo de las organizaciones privadas podrían estar vinculados con estrategias claras o culturas empresariales que provean un marco de referente ejecutorio en pro de la construcción de Paz, aspecto que motivó el emprender este trabajo investigativo.

En efecto, la pregunta fue redactada considerando que la empresa debería ser un ente activo en la reconciliación y la construcción de Paz. En este sentido, este trabajo investigativo está apostando por indagar una categoría que anteriormente no había sido abordada en la ciudad de Ibagué con la participación de una empresa. Es decir, se buscó que los participantes con sus narrativas generaran la reconstrucción de los hechos más significativos en la construcción de Paz. Ahora bien, esta categoría posibilita encontrar dos elementos igualmente significativos. Por un lado, está el accionar de la empresa brindando posibilidades que luchan contra la discriminación de las personas víctimas y reinsertados a la vida social, lo cual se acercaría a los principios del Pacto Global, en la lucha contra la discriminación.

De otro lado, se presenta el establecimiento de una nueva forma de convivir y de generar bienestar y justicia social en los habitantes de la ciudad de Ibagué, esto porque la construcción de Paz no es solo el fin del conflicto sino también la identificación de estrategias e iniciativas en donde cada uno de los ciudadanos puedan gozar de dignidad y seguridad en su territorio. En efecto, la pregunta se orientó a recolectar representaciones narradas sobre esto.

## **1.6 Resultados**

El presente apartado pretende mostrar los diferentes hallazgos obtenidos con la recolección de información en campo a la luz de los aspectos teóricos y de estado del arte, con el ánimo de generar nuevos conocimientos frente al fenómeno objeto de estudio y alcanzar el propósito central de la investigación, determinar la manera como las acciones realizadas por la empresa perteneciente al tercer sector (comercio y servicios), durante el periodo 2012-2017, basadas en la aplicación de los principios del Pacto Global en lo referido a derechos humanos y medio ambiente, aportan a la construcción de paz territorial y favorecen incidencias que portan a

las rutinas culturales en Ibagué-Tolima. El cual a su vez se abordó desde la consecución de tres objetivos específicos.

Las categorías de análisis construidas desde el marco teórico son: 1. El pacto Global de las Naciones Unidas, dividido a su vez en: principios relativos a los derechos humanos y el medio ambiente. 2. Incidencias que aportan a las rutinas culturales. 3. Construcción de paz. Cada categoría de análisis se alimentó con preguntas orientadas en enriquecer su concepción desde las respuestas generadas por los participantes de los diferentes grupos seleccionados, la información proveniente de las entrevistas, grupos focales e historias de vida se adjuntan a continuación.

El primer objetivo específico se direccionó a caracterizar las acciones o prácticas que realiza la empresa, basadas en la aplicación de los principios del Pacto Global en materia derechos humanos y medio ambiente, el cual se presenta resuelto a continuación dentro de las categorías de análisis relacionadas.

## **Pacto de las Naciones Unidas**

### ***Principios relativos a los derechos humanos***

Acercas de los principios relativos a los derechos humanos, en el trabajo de campo, se indagó sobre la defensa de los mismos, ya que se han visibilizado desde el Pacto Global como la cúspide para garantizar el bienestar social. En este sentido, se indagó dentro de la empresa la defensa de estos principios, encontrándose que su actividad empresarial los posiciona como una base fundamental en su accionar organizacional.

Se debe mencionar, que desde las palabras del fundador de la empresa quien manifestó que “todas las políticas de bienestar se enfocan en la calidad de vida de ellos (los colaboradores), como salarios justos, horarios de descanso, vacaciones, espacios de esparcimiento, estudio, igualdad, esto se afirmó en el marco del cumplimiento de las exigencias de ley, y también como

un señalamiento sobre una filosofía de mejora continua aplicada por la empresa, garantizando para sus colaboradores la disposición de las mejores condiciones laborales posibles.

Aquí se debe considerar dos aspectos, por un lado, está la necesidad velar por el respeto de los derechos de los trabajadores y otras personas que de alguna manera tienen vínculos con la empresa, y, de otro lado, está la implementación de cada vez mejores prácticas de responsabilidad social empresarial, ya que ha sido demostrado como está es fundamental para mejorar la dinámica organizacional, y se basa en la protección de las condiciones óptimas para trabajadores, el medio ambiente, y la sociedad en general (González & Jaramillo, 2016, p. 27).

Ahora bien, a la voz de los propios colaboradores se han señalado algunos planteamientos donde se observa el esfuerzo realizado por el empresario a través de su marca en este sentido. Señalan que: “Mercacentro no vulnera, los derechos de los colaboradores en ninguna índole, todos somos iguales, gozamos de respeto por parte de nuestros superiores y entre los compañeros, no hay diferencias, tenemos compañeros que pertenecen a otros grupos y todos somos iguales”

Lo anterior también se corrobora por personas que llevan más de 15 años trabajando en la compañía, los deportistas, las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI, quienes consideran que la empresa es respetuosa de los derechos humanos, se propende por un ambiente de respeto y existe un trato de cordialidad e igualdad entre todos los compañeros y niveles jerárquicos.

Además de lo anterior, la interacción con la empresa también se realiza con personas externas como son los proveedores que no tienen como tal, una vinculación laboral y desde su percepción han señalado que “nunca he tenido un mal trato por parte de las personas que tienen un contacto conmigo, por el contrario, el señor encargado del fruver es muy cordial y nos estimula a seguir trabajando con ellos (...) don Carlos, pues él es una persona muy agradable, sencillo”. Esta experiencia, vivida por un campesino proveedor de banano, muestra su punto de

vista con las personas con quienes ha tenido la oportunidad de interactuar, y para este caso ha sido, un trabajador del área de recepción y compra de fruver, área encargada de la compra de frutas y verduras, y el haber tenido algún contacto con el fundador y dueño de la empresa.

Adicionalmente, sobre el fundador de la compañía, han señalado algunos participantes del grupo de deportistas, que “no viola los derechos de sus trabajadores” y por este motivo se acercan a la empresa con el ánimo de solicitar apoyo para sacar adelante sus proyectos deportivos, y sobre esto manifestaron: “nos colabora en los diferentes campeonatos dentro de la región como por fuera de ella. Aunque no laboro directamente con esta empresa, su trato siempre es cordial, en la medida de lo posible nos aportan para las diferentes competencias de fútbol de las niñas”. En este sentido se puede percibir por terceros la existencia de una relación entre la defensa de los derechos humanos y el buen trato de la empresa, con las personas relacionadas directamente y su fundador, pues ven con buenos ojos los gestos realizados desde allí en pro del bienestar de los colaboradores bajo un trato igualitario, esto último redundando en un ambiente empresarial sano, y por ello consideran que “la empresa piensa mucho en el bienestar de los colaboradores, realizan diferentes actividades, capacitaciones, felicitaciones, buen diálogo con los jefes, dejan estudiar”. Estos elementos nombrados aquí, fueron tocados en otros puntos por los participantes.

También, cabe ser destacada una afirmación de un participante del grupo social de deportistas, quien ha dicho que “con relación a todos los derechos anteriores, la verdad no sé si los cumple, pero creo que sí porque es la única empresa que se mantiene en la región”, podría significar una clara percepción positiva sobre el desarrollo de la empresa, que la ha llevado a un punto en donde las personas la ven con buenos ojos, y por ende visibilizan solides y coherencia, incluso haciendo una relación con otras empresas de la región.

Hasta este punto, se ha podido evidenciar como Mercacentro ha ido adquiriendo cierto nombre y prestigio de acuerdo a la ejecución de actividades y mecanismos en procura de la defensa de los trabajadores, la percepción ha sido de un buen lugar para trabajar, aquí se puede

citar a Fernández (2012) quien, en su investigación sobre responsabilidad social empresarial elaborada en Chile, pudo identificar como el buen nombre de una empresa se logra gracias a la ejecución de mecanismos que velen por la defensa del bienestar de la sociedad, del medio ambiente y de sus colaboradores.

En cuanto al tema de la educación de los colaboradores, se observaron diversidad de señalamientos en este sentido, y advierte la existencia de compromiso, por parte de la empresa en el desarrollo integral de sus trabajadores y de la región. Esto se evidencia porque dentro de las políticas de la empresa, está el promover la formación académica de las personas, y por ello la empresa mantiene “adecuando turnos u horarios para que las personas puedan estudiar, procuramos colaborarles económicamente para que logren estudiar y al realizar su quinto semestre son promovidos a otra área”, lo manifestó el empresario en su entrevista.

Ahora bien, son los mismos colaboradores quienes deben estar dispuestos a aprovechar esta oportunidad y con ello, establecer un horario para estudiar, esto genera una percepción positiva y por ello dicen “aquí es muy bueno trabajar, otros hemos aprovechado para hacernos a la vivienda con la ayuda de la empresa”, otro ejemplo dice: “en caso puntual el derecho a la educación la empresa nos da el tiempo necesario para asistir a nuestras asesorías”.

Por ello aseguran que trabajar en esta empresa ayuda a las personas a “crecer tanto profesionalmente, como laboralmente, puesto que avalan y nos permiten estudiar, en mi caso por el estudio he podido ascender y mejorar mi capacidad económica, y he motivado a otros para que estudien”, en últimas esto se ve reflejado en mayor bienestar en todas las dimensiones del ser humano.

Además de lo anterior, desde la empresa se apoya con garantías y educación, por eso aseguran que “son constantes las capacitaciones, el apoyo para estudiar, el fomento a ser mejores personas y sobre todo la estabilidad laboral que uno tiene”. Hasta que se ha podido evidenciar como es la percepción de uno de los derechos humanos, el de la educación, en el

marco de los principios infundados en la empresa y por ende con el ánimo de solidificar su relación con sus trabajadores.

Es preciso señalar, como una trabajadora que hace parte de la familia Alvarado, y labora directamente en el área administrativa, manifiesta la búsqueda de “unir las familias dándole trabajo a familiares para mejorar su calidad de vida y podría ser una manera de salvaguardar el derecho a la seguridad personal y a la no discriminación”. Esto además se visibiliza en el apoyo a las personas que lo necesitan, muestra de ello ha sido con las personas en condición de discapacidad: “la empresa apoya en permisos, calamidades familiares y fortalecen los derechos a los colaboradores, nos capacitan y con relación a los derechos de nosotros, nos lo respetan, tenemos una estabilidad”. En otro ejemplo una persona del grupo de LGTBI, manifestó: “nos brinda los descansos a los que tenemos derecho y en caso de que se nos presenten calamidades también, la verdad aquí se goza de una estabilidad laboral y económica, pues uno cuenta con el salario y todos los beneficios para su familia”.

Es decir que el apoyo hacia los trabajadores, por un lado, significa la sensación de bienestar frente a una percepción de seguridad y estabilidad, además, considerando que todos son tratados por igual, y por este motivo consideran la ausencia, en su mayoría, de algún tipo de discriminación.

Otro es el derecho al descanso y el ocio, aquí se consideró importante las apreciaciones en cuanto a la generación de “espacios de esparcimiento como jugar al amigo secreto, pausas activas, al trasladarnos de oficinas hicimos un espacio de bienestar para el descanso de los colaboradores” afirmó Luz Alvarado. Dentro de las actividades se consideran capacitaciones en donde aprenden algunos aspectos sobre el bienestar personal, por ejemplo: “nos estimulan con capacitaciones adicionales para la presentación y crecimiento personal nos realizan brigadas de salud donde incluyen estéticas, actividades cardiovasculares etc.”.

En el marco de las consideraciones anteriores, Luz Alvarado, hace mención de otros aspectos importante, por un lado está la necesidad de ser un ejemplo para la sociedad manejando siempre prácticas responsables en pro de garantizar la protección y defensa de los derechos humanos, además dice que una manera es “cumpliendo los compromisos financieros de pagos con los proveedores lo que nos permite exigirles a ellos en este caso buenas prácticas laborales” y exigiendo a los proveedores y trabajadores externos garantías, por ello hablan acerca de los “más de 500 mercaderistas y tanto ellos como ningún proveedor de cualquier otra índole entra a los almacenes sin que tengan lo de ley (como la ARL), contribuyendo a que los proveedores le paguen a los colaboradores todo lo de ley y tengan los papeles en regla. Esta podría considerarse una manera en que la empresa propende por la defensa del derecho a un nivel de vida adecuado, y el derecho a no ser sometido a tratamientos inhumanos, porque se garantizaría todos los requisitos de seguridad que exige la ley.

En síntesis, agrupando los planteamientos de los participantes, se pudo evidenciar un gran esfuerzo por parte de la empresa, estando comprometida en “respetar los derechos humanos, deben utilizar la debida diligencia como un proceso continuo de gestión de acuerdo al sector que opera, el contexto en el que realiza sus actividades, su tamaño y otros factores determinantes para proteger los derechos fundamentales” (United Nations, 2018). Y además de esto, según es el tratamiento con los trabajadores externos, no se evidencia complicidad alguna de la empresa frente a la vulneración de los derechos humanos, como lo reza el segundo principio del pacto mundial.

En última instancia, se trae a colación una apreciación en donde se percibe la existencia de discriminación, en cuanto al tratamiento diferenciado entre trabajadores, y allí se comenta: “he evidenciado la discriminación (...) cuando juega la selección COLOMBIA, solo le dan el beneficio a los administradores y una que otra sección, dejando por fuera gran parte de las secciones de la empresa, hay muchos privilegios administrativos y pocos para la parte comercial o de planta”, esto fue relatado en la historia de vida de una madre cabeza de familia. En este sentido se tendría

que recabar nueva información, ya que fue la única posición encontrada bajo las condiciones señaladas.

### ***Principios sobre el medio ambiente***

En cuanto al enfoque preventivo del medio ambiente la empresa realiza un Sistema de Gestión Integral promoviendo las 3 R: Reciclar, Reutilizar, Reducir, por lo tanto, en la empresa se pone en práctica diversas actividades para reciclar desechos biológicos u orgánicos mediante un compost que impulsa la generación de abono orgánico, la empresa presenta una alianza con una empresa recicladora del Tolima, en donde se recicla plástico, cartón y papel, es decir, la empresa mantiene el lema implementado por la cultura de cero papel, en donde, se reutiliza el papel que se tiene, se impulsa el ahorro de energía mediante los bombillos LED, se realiza campañas para el uso de bolsas reutilizables, creando una concientización para con sus colaboradores y con la clientela, dándoles el ejemplo del buen uso de los recursos de una manera rápida y eficiente, se realizan foros ambientales, con el objetivo de promover prácticas que impulsen la ayuda a nuestro medio ambiente.

La empresa cuenta con la disponibilidad de manejar residuos sólidos orgánicos y no orgánicos, responsabilidad que en cierta parte minimiza los impactos ambientales, en la construcción del compost planteado hay cero lixiviado y no hay vertimientos. El papel, el cartón, el plástico, el vidrio, y las basuras de las empresas no salen de desechos contaminantes, más bien la reutilización del papel se convierte en ahorro de energía. Existe un sistema de reciclaje para botellas y cartón, así como para el manejo de las bolsas reutilizables y se realizan campañas con los clientes, estos planteamientos son nuevos dentro de la empresa, la cual han traído resultados positivos para la prevención del medio ambiente. Según Fernández (2012) “la política medioambiental, asume su rol como empresa responsable con el medio ambiente, en donde un buen desempeño es un aspecto clave en su estrategia de sostenibilidad, y ninguno de sus funcionarios es ajeno a esta responsabilidad” (p. 32).

Otro aspecto a resaltar manifestado por sus trabajadores, es que la empresa promueve iniciativas que generan mayor responsabilidad ambiental, como lo son las canecas recicladoras de botellas, “la luz que se utiliza es ahorradora ya que se utiliza la luz blanca LED”, para uno de los colaboradores “la empresa recicla hojas y solo se imprime la información necesaria”, todos los días se recogen y recolectan residuos de los fruver<sup>1</sup>, se envían a las fincas, donde se procesan y son separados, algunos sirven de alimento y otros se convierten en COMPOS.

En consecuencia, la empresa tiene responsabilidad ambiental, y por ello se utilizan materiales ahorrativos, la luz se enciende solo en determinados horarios, se trata en lo mayor posible de reutilizar las hojas e imprimir solo lo necesario. En la investigación realizada por Fernández (2012) cita que “las empresas son responsables de cumplir con las obligaciones de sus actividades económicas y, además, respetar el capital humano, el medio ambiente, la comunidad, el sector público y los distintos agentes sociales que intervienen en la sociedad”.

En el 2018 se estableció un conservatorio del cuidado ambiental, la cual establece que las políticas internas se guíen por procedimientos estándar, con la finalidad de que exista un excelente manejo para el trato con los residuos sobrantes de fruver, carnes, restaurante, entre otros, su personal se encarga de separar los residuos reciclables de los no reciclables, en donde, el cartón se separa del plástico y es empacado por peso, hasta ser transportado a una recicladora, y este es el mismo procedimiento con los plásticos, botellas, vidrio, etc. En este sentido, la empresa inculca en sus trabajadores el cuidado del medio ambiente e inclusive tiene el procedimiento de las bolsas reciclables y el reciclaje del cartón, se incentiva a usar las bolsas reutilizables con la finalidad de crear conciencia y evitar que usen las bolsas plásticas.

Desde el punto de vista anterior, se puede decir, que el cuidado del medio ambiente es muy importante para la empresa, ya que en ella se realizan diversos procedimientos estándar,

---

<sup>1</sup> Lugar en donde se realiza la recepción, almacenamiento y manejo de frutas y verduras comercializadas en los anaqueles del supermercado.

como es el caso del fruver, el buen manejo de los residuos reciclables, el buen empacamiento de estos desechos, la correcta separación de los mismos, se crea conciencia para reciclar plásticos, vidrios, cartón y se incentiva a utilizar bolsas reutilizables, ya que estas son menos dañinas para el medio ambiente.

En cuanto a la venta directa, el encargado les habla a los clientes sobre la importancia del cuidado del medio ambiente. Se les facilita a los clientes las bolsas reutilizables, y se concientiza sobre el daño que hacen las bolsas al medio ambiente, y se les incentiva a utilizar los productos biodegradables y a reciclarlos, también se recolectan pilas usadas, de igual manera se implementa el fruver, como una manera de crear conciencia y cuidar nuestro medio ambiente. La empresa tiene fincas, en donde “la producción que se saca del banano (veredas de Cajamarca), las bolsas y los tarros son químicos, dañinos para el medio ambiente, por ello se recogen y son enviados al Quindío, donde se les da un tratamiento adecuado, para evitar contaminar el medio ambiente, en los terrenos los colaboradores se extienden a otras zonas creando zonas de reserva y esto les gusta a los jefes” es lo manifestado por el campesino.

Por otra parte, en cuanto a la tecnología, es posible decir que los principios del favorecimiento del desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente ayudan a implementar el cuidado del medio ambiente, aunque en muchas áreas no se utiliza la tecnología, por ello se debe crear conciencia ya que la tecnología en la empresa pasó a ser establecida como aquella que brinda la posibilidad de proteger el medio ambiente, al no utilizar hojas, reutilizar y reciclar, evitando causar daño a futuro. Por ello, todo en la empresa es utiliza medios tecnológicos, aun así, obteniendo resultados positivos para la empresa y favoreciendo al cuidado del medio ambiente.

Estas son las percepciones algunos de los colaboradores entrevistados; La tecnología es una herramienta muy útil para la empresa ya que mantiene el cuidado del medio ambiente, “la papelería que no es reutilizada, se clasifica para ser reciclarla”, “la empresa coloca como medio principal que envíen las hojas de vida por correo electrónico”, “se reciben por páginas web”, los

medio de comunicación sugeridos por la empresa son los correos electrónicos y teléfonos, con el objetivo de utilizar menos papel, “en la empresa la luz se controlada por medio de las tablet, se mantiene regulada y solo se prende a ciertas horas”, en síntesis todo lo que se hace en la empresa es por medio electrónico ya que es muy poco el papel que se utiliza.

Es decir, la herramienta principal utilizada es la tecnología, todo es controlado bajo la perspectiva tecnológica, como antes fue mencionado, la luz es controlada por medio de una tablet, las hojas de vidas son enviadas mediante correos, ya que la empresa sugiere que muy poco se utilicen los papeles, solo se deben utilizar los necesarios, el medio de comunicación suele ser el correo electrónico, las páginas web y los teléfonos, una herramienta útil, necesaria y muy positiva en cuanto al cuidado del medio ambiente.

Sin embargo, “la tecnología no es aplicada por muchos colaboradores de la empresa”, debido a que algunos de ellos no valoran la importancia que tiene la tecnología en su ambiente de trabajo e inclusive en su vida diaria, y por eso optan por no utilizarla. En este sentido, es necesario crear conciencia sobre la necesidad cultural que requieren estos trabajadores al querer alejarse y no brindarle la importancia necesaria a la tecnología, herramienta principal que es utilizada en la empresa.

*Posteriormente se presentan los hallazgos relacionados con el objetivo específico 2, el cual fue indagar, por medio de narrativas de mujeres y hombres que trabajan en la empresa seleccionada, las incidencias culturales que se ejercen en la comunidad que favorezcan las posibles incidencias que aportan a las rutinas culturales.*

### **Incidencias que aportan a las rutinas culturales**

Ahondando en el tema desde el punto de vista de las incidencias que aportan a las rutinas culturales, se plantea como una perspectiva que permite un abordaje interdisciplinario de las representaciones que se presentan en un contexto determinado. Lograr una mirada amplia de las

incidencias que aportan a las rutinas culturales permite a sus propios actores comprender su realidad y generar pensamientos y alternativas diferentes que les permitan adaptarse a los cambios sociales, económicos y políticos (Hall, 2010, p. 485).

Autores como (Corbí, 1996, p. 26) propone que “las transformaciones culturales se están dando en las relaciones en la sociedad “Una mutación en el sistema cultural supone una transformación de la ontología, una transformación de las experiencias y de las estructuras subjetivas, una transformación de las relaciones intersubjetivas y una transformación de la religión. Los humanos no podemos situarnos más allá de los sistemas culturales, siempre estamos inmersos en uno de ellos”. Otro autor, propone que las trasformaciones culturales están aportando a los cambios de nuevos referentes en las sociedades modernas dichos cambios se están dando y están trasformando, fragmentando de esta forma los referentes de género, sexualidad, etnicidad, raza, nacionalidad, cultura, que de una u otra forma deban garantía de estabilidad social, cambiando su identidad. Y es precisamente lo propuesto por estos autores es lo que viene realizando la empresa, si bien no es propiamente una transformación cultural, existen actuaciones que inciden en la comunidad que analizadas desde estos referentes pueden llegar a ser gestiones que aportan a las rutinas culturales (Hall, 2010, p. 543).

Ahora bien, el fundador hace referencia a la celebración del festival folclórico colombiano, el cual es un evento de gran reconocimiento a nivel nacional y de gran importancia para este departamento pues en él participan los futuros representantes de la música colombiana y por este motivo se hace un esfuerzo para garantizar el goce y disfrute de esta fiesta en la sociedad ibaguereña, la manera de hacerlo, según la familia fundadora de la empresa Mercacentro, es promoviendo el sentido de pertenencia desde la celebración del folclorito cada año, invitando a los colaboradores a participar durante los días culturales de la ciudad. Los actos incluyen bailes típicos, ambientación musical constante con ritmos y aires típicos de la región, además de cambiar de vestimenta durante las festividades y utilizar trajes típicos de las fiestas del folclor, alusivos a la región tolimense.

En síntesis, se ha destacado por parte de los participantes el apoyo de la empresa no solo en el festival folclórico colombiano, si en todas las actividades culturales de la ciudad como; Mundo palabra, el festival de música colombiana, alumbrado navideño, programas enfocados al cuidado del agua y en lo relacionado al deporte apoyando a los deportistas tolimenses tanto en campeonatos nacionales e internacionales, como en los diferentes barrios de la ciudad y otros eventos culturales.

Continuando con la relación teórica de las incidencias en la comunidad como gestión que aporta a las rutinas culturales, según Martínez (2012), estos “suponen esfuerzos conscientes y sostenidos de mediano y largo plazo, porque pretenden transformar el pensamiento de las personas y plantear miradas alternativas cuestionadoras de los modelos culturales que han sostenido a la humanidad, así como los imaginarios que sustentan las creencias” (p. 107).

De igual forma el autor Elizalde (2010), articula las incidencias que aportan a las rutinas culturales y sociales cuando se permite el destacamento de la naturaleza, los mitos, las creencias las cuales son referentes para el cambio, los métodos e instrumentos creados suponen aspectos de relación con el contexto, la relación de la empresa como un componente de apoyo para la reorganización de propósitos y el restablecimiento de oportunidades a los derechos vulnerados, hacen de la investigación un referente que entrega aspectos claves para la toma de decisiones futuras, el desarrollo a menor escala, pero con efectos positivos en el modus “vivendis” de una población que busca salir de la pobreza pero con oportunidades dignas e integrales.

Y es precisamente lo propuesto por estos dos autores es lo que desarrolla la empresa, pues viene ejerciendo cambios en los modelos de empresa en la región, actuaciones que giran a los cambios empresariales que requiere el nuevo mundo en lo relacionado con los colaboradores, el cumplimiento de los estándares laborales hace que sus colaboradores cambien el modo de vivir y encuentren una opción para salir de la pobreza y mejorar su calidad de vida.

De igual forma, en esta investigación se hace necesario hablar de transformaciones culturales que se vienen presentando en las ciudades donde los espacios de integración global se convierten en referente cultural. Al respecto la profesora Jungemann (2002), explica los cambios territoriales que se están dando en las ciudades:

Las ciudades están pasando por profundos procesos de transformaciones socioeconómicas y socio territoriales como consecuencia de los procesos de reestructuración económica y política al nivel global, estamos frente a un proceso de toda clase de cambios; tanto socioeconómicas como socioterritoriales, ambientales, políticas que han surgido de la reestructuración global y las nuevas formas de regulación. Dentro de estas transformaciones culturales se ve en lo cultural como proceso hacia una «sociedad global» con «pueblos globales» y en lo ambiental como reto y amenaza ecológica de la vida y del planeta en general.

Aunque en la ciudad de Ibagué, se vienen dando grandes transformaciones territoriales a nivel arquitectónico, cultural, político, agrícola y económico, son muy pocas las investigaciones que dan cuenta de ello, por eso es necesario hacer visible las incidencias de la empresa privada en la comunidad como incidencia que aporta a las rutinas culturales, dejando claro que en Colombia no existe un marco legal específico en materia de regulación y promoción de productos con identidad territorial que propicien las transformaciones territoriales visto esto, se recalca la importancia del apoyo brindado por la empresa a las personas que desean promocionar y comercializar toda clase de productos naturales y orgánicos de la región.

Por otro lado, se recalca la oportunidad que se le brinda a los colaboradores en lo referente a la oportunidad de estudiar, pues dentro de las respuestas dadas por los participantes se afirma que el hecho de prestar mayor apoyo a estas personas, es una incidencia que aporta a la rutina cultural y de alguna forma ser socialmente responsables con sus las personas que laboran dentro de la empresa, el hecho de promover cambios importantes en la calidad de sus

competencias y capacidades, hacen que probablemente enriquezcan el funcionamiento de la organización.

De otro lado, la empresa ha sido ampliamente reconocida por su campaña publicitaria en donde recalca la importancia de apoyar a las personas de la región, inclusive al ingresar al sitio oficial (<https://www.mercacentro.com>), se lee en el cabezote, “Soy de aquí, vivo aquí, mi familia es de aquí por eso compro aquí”, lo cual es recordado por sus trabajadores durante la recolección de la información. “la empresa para cual trabajamos es netamente tolimense nos ha enseñado a tener sentido de pertenecía por lo de nosotros, nos ha enseñado a creer en nuestra gente, nuestros campesinos, a dar valor a nuestras creencias”, “con su lema ES DE TODOS ES DE AQUÍ hizo que todo un pueblo se fidelizara y creyera en esta empresa tolimense elevando el sentido de pertenencia de los ibaguereños.

Se podría pensar, a primera vista que su eslogan sería una forma más de marketing para garantizar su amplia participación en el mercado ibaguereño, no obstante los participantes consideran que el fundamento de la empresa, frente a las gestiones que ejercen en la comunidad propiciando incidencias que aportan a las rutinas culturales, tiene que ver por sus iniciativas para rescatar el amor por la región, incluso por algunos símbolos representativos de la ciudad de Ibagué como los ocobos (árbol típico en la ciudad de Ibagué, de nombre científico *Tabebuia rosea*), el día del tamal y las fiestas del folclor. A esto se suma la importancia de adquirir mayor cultura ciudadana.

Según la entrevista realizada a los trabajadores con relación a las incidencias que esta hace en la comunidad, establecieron que Mercacentro para la región, es una empresa que aporta al desarrollo social y económico, no solamente porque es patrocinador del equipo insignia de los tolimenses, si no por que participa activamente en el desarrollo de los eventos del folclor municipal, es una empresa que ama al Tolima, y que reinvierte el dinero y sostenimiento de los tantos que aquí laboran, valoran el actuar de la organización, en donde el apoyo para sus trabajadores es notable, según sus propias palabras. Además de trascender a sus clientes, puesto

que se plantean políticas de fidelización orientadas a “valorar a la ciudad y al departamento, aspecto a ser resaltado, frente a una sociedad caracterizada por el desarraigo de las costumbres culturales de la región.

Ahondando sobre la incidencias que aportan a las rutinas culturales en la ciudad manifiestan que el apoyo a los habitantes de esta, los trabajadores señalan el buen proceder administrativo de la empresa ya que, según ellos, “es el único supermercado que ha llegado a barrios vulnerables, el precio es cómodo y sobre todo tiene a muchas personas laborando en él, siendo una cifra aproximada de 1.400 colaboradores beneficiados de esta empresa, los cuales están vinculados laboralmente, motivo por el cual se considera como incidencia que aporta a las rutinas culturales proviene de la generación de empleo, que conlleva a un sentido de arraigo y gratitud por la organización donde laboran, ya que existe, desde su percepción, estabilidad laboral por contar con contratos extendidos durante varios años, contrario a otras empresas contratantes por algunos meses” .

Otra manera de ver el impacto de la empresa en las incidencias que aportan a las rutinas culturales de la ciudad, es expresado por otro trabajador, al considerar que en realidad se han generado efectos a nivel cultura de la ciudad de Ibagué, haciendo referencia principalmente en el tratamiento que se hace a los campesinos, productores del campo respetados y apoyados por parte de la empresa, en donde el apoyo principal tiene que ver con la compra de sus productos, mejorando su calidad de vida y así dándoles la posibilidad de ser más competitivos en el mercado. En consecuencia, los productores del campo han tenido la posibilidad de hacer “inversiones en la tierra para mejorar la producción”.

Para dar alcance al objetivo específico 3, establecer las articulaciones entre las acciones o prácticas de la empresa en la construcción de paz territorial, desde las narrativas de colaboradores administrativos, campesinos, personas en condición de deportistas, estudiantes, madres cabeza de hogar, colaboradores con más de 10 años laborando, campesinos, comunidad LGTBI. A continuación, se muestran los hallazgos relacionado.

### Construcción de paz

En esta investigación las incidencias en la comunidad generadoras de aportes a las rutinas culturales, necesitan de un segundo referente para cumplir los objetivos propuestos concernientes a la construcción de paz, para ello se abordará el concepto de construcción de paz desde la teoría de conflictos de Johan Galtung, igualmente se tendrán en cuenta los aportes del autor referentes a la teoría de la paz y de la violencia, luego se busca hacer un acercamiento a los conceptos de: conflicto, construcción de paz y violencia para identificar la representación la construcción de paz, enmarcado en las acciones que la empresa realiza en la ciudad de Ibagué, como un acto de construcción de paz.

La paz y los conflictos son procesos dinámicos donde intervienen distintos factores lo que conlleva a dar distintas interpretaciones desde la diversidad del saber. Los seres humanos han podido hablar y entender la paz a lo largo de sus experiencias, conocimientos y vivencias, deseando la paz y entendiendo también todo lo que no es paz. Los conflictos se dan en todos los seres vivos por disputas de territorio y comida entre otros, en los seres humanos se da por discrepancia de ideologías, necesidades, diferencia de intereses o de objetivos. Para otros son fenómenos sociales que se caracterizan por ser naturales, por estar presentes y ser permanentes en el desarrollo de la vida de los seres humanos, esto permite el desarrollo social y la construcción de sociedades. Cuando surge un conflicto este busca generar cambios y generar transformación.

Según Joan Galtung (2003) el conflicto tiene 3 componentes: el primero es el comportamiento, hace referencia a los objetivos, es decir el actuar e interactuar de las partes del conflicto, el segundo son las actitudes o presunciones; las motivaciones de quienes hacen parte del conflicto son todos los pensamientos, sentimientos y percepciones de las partes del conflicto y el tercer objetivo son las causas o la raíz del conflicto.

Estos se pueden afrontar de manera negativa, con confrontaciones generando violencias o de manera positiva, con abordajes transformadores de No-violencia, creando una solución al conflicto en la que todos los actores ganen, contribuyendo a la potenciación de la vida y generando construcción de paz. Existen conflictos sin violencia, pero no hay violencia sin conflicto. La violencia una forma primitiva y burla de agresión sustentada en el abuso de poder, la violencia es un fenómeno que solo se presenta en los seres humanos, “el ser humano es el único animal que hace daño sin necesidad, gratuitamente y que además puede disfrutar actuando con violencia” (Fisas, 1998, p. 24). La violencia, es un mecanismo social que se aprende y que también se puede desaprender.

Cuando se habla de cultura de paz se ha vivenciado inicialmente la violencia la cual ha surgido como forma inútil y negativa de “solucionar” un conflicto. Hoy en día se habla de la cultura de la No-violencia pues esta busca transformar las realidades de colectivos que tienen conflictos, de esta forma la paz se entenderá entonces como un proceso, un camino sin fin donde es menester tomar acciones, riesgos a lo largo del trayecto.

Al respecto Calderón (2009) cita a Galtung que es el mayor exponente en este tema sobre los estudios para la paz y la construcción de una nueva epistemología sobre la paz, en donde manifiesta que el sentido humano que tiene el hombre es el que lo invita a salir de su egocentrismo y mirar más allá de dualismos y etnocentrismos. Para el mismo autor la historia humana se construye sobre la trilogía: paz-violencia-humanidad. Haciendo referencia precisamente sobre la paz en donde se establece que el hombre es un ser con capacidad de paz.

Continuando la construcción de paz debemos mirar su evolución, para ello retomamos a Galtung, citado por Calderón (2009) en su tesis sobre la Paz con medios pacíficos en donde propone ver la construcción de paz desde cuatro aspectos:

- A. Una antropología nueva y renovada que pone su confianza en el hombre (idealismo humanista),
- B. Un verdadero cambio de paradigma: de la paz por

medios violentos a la paz por medios pacíficos. Convicción que la paz puede ser aprendida y enseñada, C. Gradualidad en el logro de la paz. No hay camino para la paz, la paz es el camino. En vez de mirar a la paz como el ideal distante, tenemos que actuar en modo que cada paso en su dirección represente la paz D. Un proyecto no violento por su coherencia entre medios y fines, coincidiendo con lo propuesto por Gandhi sobre los fines y los medios, en donde estos deben llevarse en un solo camino y estar sujetos a los mismos principios éticos. (p. 65)

La Paz por medios no violentos requiere de racionalidad y respeto por las necesidades del hombre. Si se toma lo propuesto por Galtung, en los anteriores ítems, coloca al hombre como punto de inicio, como centro, no sus ideologías, creencias religiosas y partidos políticos. La base epistemológica del proyecto de Galtung, coloca su mayor esfuerzo en hacer entendible la idea de paz transformándola en un concepto teórico de paz.

Ahora bien, a continuación, se cita lo que sería una división de los conceptos de paz, en tres, los cuales son analizados y planteados por Harto de Vera (2016), quien los ha diferenciado en: paz negativa, paz positiva y paz imperfecta.

1. Paz negativa. Este concepto nació desde una percepción básicamente minimalista de la observación de la paz, y la redujo a la ausencia de guerra. Esto es, porque “los conflictos aparecen como una constante en la historia de la humanidad” (Calderón, 2009, p. 61), y en este caso se consideraría la ausencia de violencia sistemática, organizada y directa. Pero cabe decir que esta concepción es limitada, porque la existencia de conflictos sin violencia duradera y organizada sería un sinónimo de paz. E igualmente, en el caso de encontrarse dos naciones en conflicto, y con algunos actos de violencia esporádicos en la frontera, también se consideran naciones en paz (Hato de Vera, 2016, p. 130). Este concepto de paz fue defendido principalmente por el norteamericano Kenneth Boulding.
2. Paz positiva. Este concepto es implica, además de la ausencia de violencia

estructural y directa, otros estados que garantizan el bienestar social. Frente a esto se aprecia la posibilidad de encontrar una realización de justicia, el mantenimiento del orden y la tranquilidad de espíritu. Y también busca “la justicia, la libertad y la ausencia de cualquier tipo de conflicto” (Hato de Vera, 2016, p. 129). Quien creó el concepto de paz positiva fue el noruego Johan Galtung.

3. Paz imperfecta. Este concepto de paz está relacionado íntimamente con la realidad, y pretende ser menos idealista. Aquí se establece que existen conflictos en donde los participantes realizan esfuerzos por ejecutar acciones que deriven a potenciar el desarrollo de las capacidades de los otros, y en donde no existe alguna causa externa que evite dicha conducta. De acuerdo a esto se debe reconocer que “no es una paz absoluta, perfecta, que probablemente nunca haya existido –ni exista en la historia de la humanidad. Sino un concepto de paz amplio, que específicamente está caracterizado por lo variable: regulación, transformación o resolución cotidiana de los problemas y de los conflictos creados por los propios humanos para sí, entre ellos o en su relación con la naturaleza” (Hato de Vera, 2016, p. 141).

Continuando, la construcción de paz significa evitar o reducir todas las expresiones de violencia, es decir incluye la ausencia de las violencias directa, estructural y cultural. Según Lederach (2008), “la construcción de paz es un proceso de largo plazo, complejo, y perfectible en el que están inmersos diversos actores, iniciativas y actividades y que tiene la intencionalidad de prevenir, gestionar, resolver o transformar pacíficamente los conflictos” (p. 51). El campo de acción de la construcción de paz se relaciona con la prevención y transformación pacífica de conflictos, condiciones para la vida digna, atención integral de las víctimas, reintegración de quienes han ejercido la violencia, reconstrucción de los daños causados por la violencia, políticas públicas para la paz y reconciliación (Hernández, 2008, p. 178).

Concluyendo, la paz es el despliegue de la vida, que lleva consigo un desafío permanente, pues esta no puede negar lo negativo. Una vez evolucionado lo propuestos por algunos autores, aparece la *Cultura de Paz*, donde se pretende:

Respetar todas las vidas, rechazar la violencia con un compromiso positivo con la práctica de la no-violencia activa, desarrollar mi capacidad de ser generoso compartiendo mi tiempo y mis recursos materiales con los demás, escuchar para comprendernos en la multiplicidad de voces y culturas en que nos expresamos, preservar el planeta que significa un consumo responsable y con criterios de justicia y, finalmente, reinventar la solidaridad: reconstruyamos unas sólidas relaciones entre los seres humanos (Martínez, 2001 p. 55)

Por otro lado, lo propuesto por Espada (1993) en donde precisa que se deben de crear las condiciones de igualdad económica y social, porque la justicia social es la condición de una paz como proceso. Junto a las condiciones de vida se sitúa también la exigencia de no violencia ni represiva, ni estructural, ni convivencial. Una cultura de paz, de la alteridad y de la solidaridad debe ser el complemento de una concepción global de los derechos del hombre como pilar de la paz internacional.

Para Elizalde (2010), define la paz como una “necesidad humana fundamental” y en esa lógica, implica constituir otra relación entre necesidades y satisfactores, centrada en la cantera de abundantes potencias humanas, que no se pueden tasar en juegos de suma cero, y que requieren de la solidaridad y la cooperación para acrecentarse y desplegarse como poderes vitales: el amor, los afectos, la compasión y la diversidad serían algunos de ellos. El camino de la paz discurre entonces por la actualización de esa necesidad fundamental, mediante satisfactores que serían “productos histórico- culturales, que varían de cultura en cultura a lo largo de la historia humana” (Useche 2010, p. 80). Nuevas formas de construcción de lo común, agenciadas por la fraternidad y la cooperación social. Se trata de un proyecto ético de gran envergadura, fundado en una ética de la vida.

Entrelazando estos conceptos de paz trasformadores culturales, propuestas por varios autores y tomando a (Martínez 2012, p. 22) “los nuevos referentes culturales que se insinúan y evidencian a través del actuar y el pensar de varios de los movimientos que hoy están siendo protagonistas y sujetos de nuevas perspectivas. Ellos están conformando una cultura emergente, en medio de la aún evidente hegemonía de los imaginarios sedentarios, pero al tiempo están construyendo respuestas que crecen de forma importante en un sector cada vez mayor de la población mundial. Se trata, entonces, de identificar y visibilizar los cambios que, en lógica creativa, vienen sucediendo”.

Se habla como lo denomina el autor de la cultura emergente, cultura de la Noviolencia. Justificando su nombre, porque cuestiona la cultura hegemónica de la violencia vista como un método para construir la sociedad y porque existen movimientos sociales que con el pasar de los años toman fuerza en la construcción de una nueva ética que los une y los identifica. Para la construcción de paz es necesario anular todas las expresiones de violencia, para llegar a ella se necesita de un proceso a largo plazo, dispendioso, pero no imposible, que requiere de la participación de diversos actores de la sociedad, en donde sus iniciativas y actividades estén encaminadas a prevenir, gestionar, resolver o transformar pacíficamente los conflictos (Lederach, 2008, p. 54).

El campo de acción de la construcción de paz se relaciona con la prevención y transformación pacífica de conflictos, condiciones para la vida digna, atención integral de las víctimas, reintegración de quienes han ejercido la violencia, reconstrucción de los daños causados por la violencia, políticas públicas para la paz y reconciliación (Hernández, 2009, p. 178).

Ahora bien, en nuestro ordenamiento jurídico la paz se encuentra consagrada en el artículo 22 de nuestra Constitución Política de Colombia, es un derecho fundamental y la convivencia pacífica es un fin del Estado social colombiano. Como se puede observar el concepto de paz debe incluir la ausencia de toda clase de violencia y por el contrario potencializar la

supervivencia, el bienestar, la identidad y la libertad de todos los individuos, así como también permitir un desarrollo sostenible.

Precisamente a esta investigación relacionada con la construcción de paz y transformaciones culturales le sumamos el aporte que realiza el sector privado,

Los esfuerzos realizados para atraer al sector privado a la agenda de construcción de la paz combinan estrategias individuales y colectivas. Los ejemplos de participación del sector privado incluyen tomar parte en las negociaciones de paz (como facilitadores), aportar conocimientos e investigar en beneficio de las negociaciones y otras tareas de construcción de la paz, invertir en fondos o proyectos de desarrollo dirigidos a participantes concretos de la construcción de la paz, como los combatientes desmovilizados o las comunidades y grupos de víctimas (como las mujeres), llevar a cabo evaluaciones empresariales o industriales sobre los riesgos asociados a la práctica empresarial, e involucrarse en alianzas con terceros (como otras empresas, el estado o ONG) para promover el debate y la consciencia sobre la necesidad de la construcción de la paz, a menudo en relación con códigos de conducta desarrollados a escala global (Prandi y Lozano 2010, p. 103).

El tema del aporte de la empresa a la construcción de paz es relativamente nuevo, la empresa hoy en día habla más de los derechos humanos a su interior, al respecto (Prandi y Lozano 2010, p. 108) cita el trabajo desarrollado por John Ruggie y su equipo, en donde hace referencia a los diferentes actores que verdaderamente tienen un interés en los derechos humanos, haciendo referencia a la empresa y cita tres pilares

En primer lugar, la obligación de los Estados de proteger contra los abusos de derechos humanos por terceras partes, incluyendo empresas, a través de políticas, regulaciones y medidas apropiadas. En segundo lugar, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que implica actuar con la diligencia debida y evitando afectar los derechos de otros. En tercer lugar, el

trabajo de Estados y empresas en pro de lograr un mayor acceso de las víctimas a medios de reparación efectivos, que pueden ser jurídicos o no.

En nuestro país, los empresarios emprendedores de la paz y los derechos humanos, vienen haciendo un ejercicio importante, es el caso de las Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, Por otro lado, el Pacto Global y los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, iniciativas propuestas por el Pacto de Las Naciones Unidas para la empresa privada, tomadas como un referente para aportar a la paz, pues no se trata de un código de conducta específico, ni de un sistema de certificación, ni de un criterio informativo, las empresas se comprometen con los principios universales y adoptan medidas tangibles interesadas de la sociedad civil (Prandi y Lozano 2010,p. 109).

Materializando los conceptos de paz y las incidencias que aportan a las rutinas culturales en la comunidad, se indagó sobre los posibles aportes que realiza Carlos Alvarado a través de su empresa en la construcción de paz, en el marco del posconflicto, teniendo en cuenta que la reconciliación se presenta como un referente de necesidad social. Allí los participantes expusieron sus percepciones y de estas fue posible destacar que dentro de las políticas de inclusión social, la empresa provee oportunidades de empleo a personas desplazadas y reinsertadas, lo cual es visto por los trabajadores de la empresa como un común denominador en sus iniciativas para ayudar a la sociedad, y señalan, “lo que le interesa es ayudar a la gente de la región sin importar que son” , ya que con la oportunidad laboral a las personas desplazadas se les ha dado la oportunidad de comenzar una nueva vida mejorando su calidad de vida.

Como se ha señalado en otras ocasiones, centrándose principalmente en la discriminación, los trabajadores manifiestan; que la empresa en la que trabaja ayuda a las personas de manera igualitaria brindando oportunidades que en otras empresas de la región no se dan, lo cual aplica también para personas víctimas del conflicto armado, que deseen recobrar su vida normal. Esto incluye a personas fuera de Ibagué, según lo señaló un entrevistado al referirse a personas desplazadas del sur del Tolima.

De otro lado, se trae a colación algunas afirmaciones dadas por el fundador de la empresa, quien se refirió a su vinculación “nivel nacional al programa de proyectos inclusivos sostenibles con la ADR, Cámara de Comercio, ONG’s en las cuales Mercacentro es el ente ancla y comercializador de esos proyectos apoyado muchas microempresas campesinas que por intermedio del gobierno les ayudan para que cultiven y nos comprometemos a comprarles sus productos firmándoles convenios para que el campo se reactive y emprendedores que se han acogido a los acuerdos de paz les estamos ayudando con dichos convenios.

Esto última muestra que las iniciativas desarrolladas por la empresa en la región, no se pueden tomar única mente como un trabajo aislado e independiente en la construcción de paz, sino que también se vincula a organizaciones interesadas en dar mayor valor productivo a las personas víctimas del conflicto que producen en el campo. Sobre esto se reconoce que incentivan a los campesinos para que “no se vengán a la ciudad, les mejoran las condiciones comprándoles los productos que ellos saquen a precios justos para que ellos vean el campo como un negocio”. Lo que podría apreciarse como una manera acertada de dar continuidad a la labor productiva en el área rural, brindando oportunidades igualitarias a los productores.

Por otro lado, se destaca por parte el fundador que le enseña a sus 1600 colaboradores a ahorrar y comprar su casa propia, además “les ayudamos a conseguir subsidio, con préstamos para que adquieran la casa propia, por ejemplo, desarrollamos un proyecto de 40 casas para nuestros empleados, que solo se cobró lo que vale la casa y el lote sin cobro de intereses y facilidades de pago”.

Algunos de los participantes aseguraron que desconocen la existencia de iniciativas por parte de la empresa encaminadas a la construcción de paz o apoyo al posconflicto, pue es posible que la falta de conocimiento de los aportes de Mercacentro frente a la construcción de paz se deba a que no saben que es construcción de paz y no tienen política de Responsabilidad Social Empresarial, pues su objetivo no es cumplir postulados si no el darles garantías laborales a los

aprox. 1600 empleos directos; talvez en donde se haga público a toda la comunidad de la organización, se podría generar una nueva cultura empresarial.

Complementado lo anterior, una de las personas participantes afirmó que “la paz empieza por casa, desde que se inculquen valores y mucho amor con la familia ya que no deben tener resentimientos así poniendo un grano de arena para que a mediano o largo plazo se intente tener un país mejor, aunque no presenta un acercamiento sobre las iniciativas de la empresa para la construcción de paz, si deja ver una manera personal de percibir como se podría construir la paz en la sociedad, desde la familia y los valores inherentes en ella.

Tabla 2. Síntesis de participantes

Categorías de análisis	Participantes	Grupo	Fecha de recolección de información
Pacto Global de las Naciones Unidas	Carlos José Alvarado	Dueño	10-09-2018
	Luz Marina Alvarado	Administrativo	10-09-2018
	Dabeiba Silva Baelino Ascencio	Más de 20 años en la empresa	22-10-2018 23-10-2018
	James Arley Cárdenas	Condición de discapacidad	23-10-2018
	Ismael Cardoso Saira Gómez	LGTBI	25-10-2018 20-10-2018
Incidencias que aportan a las rutinas culturales en la comunidad	Heidi Janeth Martínez Rodríguez Edwin Carbonel	Estudiantes trabajadores	20-10-2018
	Jorge Córdoba (Club Alianza Cordobeima) Alfonso Ospina (Club Tolima Syscafé)	Deportistas	21-10-2018
Construcción de Paz	Mauricio Moreno	Campesino	22-10-2018
	Clara Fuentes Acosta Gloria Angélica Estrada	Madre cabeza de familia	22-10-2018

Fuente: Autora.

**Conclusiones relativas a los propósitos investigativos.**

Esta categoría de cierre ha sido considerada para condensar algunas preguntas realizadas, principalmente a las mujeres cabeza de hogar quienes fueron indagadas con el uso de la historia de vida, allí aseguraron que la empresa ha significado en sus vidas un impacto positivo frente a diferentes aspectos relacionados con su bienestar, muestra de ello es que consideran que su vinculación con la empresa ha sido un avance positivo en su vida ya que se siente útil y valorada, además de poder a sus hijos “estudio, al menos sé que cuento con un empleo digno y bien remunerado y sobre todo el saber que perteneces a una empresa así de bien posicionada, me hace sentir segura y muy orgullosa” (Fuentes, 2018). Otro trabajador utiliza calificativos positivos al referirse a su vinculación laboral con la empresa, señalando que ha sido una oportunidad para salir adelante tanto personalmente como laboralmente adquiriendo conocimientos. A esto agrega: “soy una mejor persona, la calidad de vida de mi familia se ha mejorado, me siento una mujer más segura y respaldada por mi empleador”.

Ahora bien, las anteriores afirmaciones provienen también de un marco de realidad concreto, en donde las personas se hallaban buscando una oportunidad para poder salir adelante y responder por sus necesidades apremiantes. Por ejemplo, en el momento en que ingreso a laborar a la empresa estaba en una situación de necesidad, en sus palabras: “tenía una situación económica muy inestable, el cual afectaba mi entorno familiar, social, académico, (...) me incline por la empresa ya que brinda estabilidad económica, laboral y se rige por el respeto y la honestidad con sus trabajadores. De otro lado, para el caso de Estrada (2018) cuenta en qué situación estaba: “en el hogar cuidando a mis hijos (...) tenía un poco de necesidad (...) siempre desee trabajar en esta empresa, me gusta esta empresa, la estabilidad laboral, el buen nombre, el trato”.

Se ha encontrar que la empresa Mercacentro ha emprendido diversidad de acciones que se han orientado al bienestar social, esto bajo la mirada de las categorías de análisis seleccionadas para tal fin, el pacto global, la construcción de Paz y las incidencias que aportan a las rutinas culturales en sus trabajadores. Lo anterior en dos sentidos, primero ha sido posible establecer conceptos clave para fundamentar preguntas que indagaron directamente sobre los asuntos problema planteados desde el inicio, lo cual ha desembocado en la reconstrucción de la realidad a

partir de narrativas provenientes de los mismos actores involucrados en las acciones empresariales de la organización objeto de estudio. En segundo lugar, fue posible encontrar una mayor cantidad de consensos desde las vivencias de los participantes que relacionan acciones concretas capaces de ser enmarcadas en las categorías de análisis planteadas.

En cuanto a las prácticas relacionadas con el Pacto Global, se visibilizó que los participantes vivencian dentro de la empresa la defensa de los derechos humanos, reflejándose en políticas donde se brinda garantías para la protección de sus trabajadores, además en lo relacionado con las relaciones laborales se encontró que los participantes ven a la organización como una empresa que está alineada con prácticas donde se posibilita la comunicación, la acción colectiva y la negociación con los empleadores, además señalaron políticas de inclusión para los diferentes grupos sociales lo cual está acompañado de la lucha contra la discriminación de todo tipo. Por último, en los principios del medio ambiente, se destacaron acciones relacionadas con el reciclaje, la reutilización y la reducción, que igualmente están dirigidas a prevenir impactos en el medio ambiente.

De cara a las incidencias que aportan a las rutinas culturales ejercidas en la comunidad, ha sido posible encontrar que se ha construido a través del tiempo una forma de pensar con mayor sentido de pertenencia, ya que la empresa se ha solidificado con la defensa de las tradiciones de la región, pero haciendo un mayor énfasis en la vinculación de trabajadores de la región. Esto último impactando positivamente en la vida y prácticas culturales de sus trabajadores, ya que se ha convertido en un referente de cambio social al brindar oportunidades sin discriminación alguna para acceder a un vínculo laboral digno y además por ofrecer otros beneficios para su bienestar social, como la posibilidad de trabajar y estudiar o el acceso a vivienda.

Finalmente, las narrativas arrojadas por los participantes han servido como sustento para comprender la articulación de las actividades de la empresa privada con la construcción de Paz territorial. Teniendo en cuenta que la construcción de Paz, va más allá de la finalización de un conflicto, resulta en la configuración de un entorno en donde sea posible la auto realización del

ser humano en condiciones de dignidad, es decir posibilitar la justicia social (Ramos, 2016). De acuerdo a esto se encontró que existen elementos de inclusión y lucha contra la discriminación que lo respaldan, además otros referidos a la construcción de bienestar social, fuera de la búsqueda de lucro, brindando oportunidades para la resignificación de las prácticas sociales en la ciudad, al apoyar el deporte y las manifestaciones culturales de la región.

## Capítulo 2. Informe del proyecto audiovisual

### 2.1 Descripción del proyecto audiovisual

Para llevar a cabo el documental sobre: *Los aportes de una de las empresas de Ibagué en la construcción de paz territorial e incidencias a las rutinas culturales bajo los principios del pacto global, relacionados con la empresa privada*; fue necesario contextualizar al televidente sobre la ciudad, para ello se buscaron imágenes sobre el centro de la ciudad (Plaza de Bolívar, Catedral y parque Murillo Toro), luego hace su presentación la señora Gloria Estrada- Madre cabeza de hogar, en donde narra la historia de su vida, los años que lleva laborando, la evolución de esta en la empresa y el papel que ha desempeñado la vinculación para su vida personal y como madre de dos hijos, igualmente narra los beneficios que esta le sigue brindando para la obtención de su vivienda. El objetivo principal que se busca con esta narración es el apoyo de la empresa hacia las madres cabeza de hogar, la garantía de no ser despedidas por su condición y la seguridad que ellas tienen de poder brindarle a sus familias educación y estabilidad, fue grabada en su sitio de trabajo. La segunda narración la realiza el señor Baudelino Montiel, empleado que lleva más de 24 años laborando con la empresa, narra su historia de vida, relatando lo que hacía antes de entrar a laborar y lo que hoy realiza, los beneficios que esta le ha brindado; como el poder darle estudio a sus hijos y el haber sido beneficiario de la vivienda, a su vez el abrirle las puertas a su hijo para que empezara a laborar en la misma empresa sin tener en cuenta que dos personas de la misma familia no pueden laborar pues hay conflicto de intereses. El objetivo de esta narración es la estabilidad laboral que tienen los colaboradores a lo largo de su vida, no se realiza discriminación por edad o por relación de consanguinidad, fuera de ello se continua con el beneficio de la vivienda, fue grabado en su sitio de trabajo. La tercera narración la realiza la estudiante – empleada- Heidi Martínez, hace un relato de su rol como madre y esposa, contextualizando su grupo familiar, luego hace una narración de su relación como empleada, los años que lleva laborando y la posibilidad que la empresa le ha brindado al darle los permisos y acomodarle el horario para que pueda estudiar en la Uniminuto CRI, actualmente se desempeña

como analista de crédito y estudiante de Admón. Financiera, El objetivo de esta narración es la estabilidad laboral, la promoción y el desarrollo de sus colaboradores al permitirle que se capaciten a nivel universitario, fue grabada en la universidad Uniminuto de Ibagué- Sede Quinta, en la jornada sabatina y desarrollando su cargo. La cuarta narración la realiza el estudiante – empleado Edwin Carbonell, narra la fecha de inicio de sus labores y la evolución que este ha tenido dentro de la empresa gracias a la posibilidad que le han brindado de estudiar, realiza sus estudios en la Uniminuto- Ibagué en el programa de Contaduría Pública en la jornada sabatina; narra por que le gusta trabajar y hace un relato sobre el apoyo de la empresa con la región, el deporte y la cultura. En el centro de este documental se presentan imágenes del apoyo de la empresa a lo más representativo de la región; como es el Deportes Tolima, el deporte en general y el apoyo al folclor y el trato con el medio ambiente. Luego se presenta una grabación de empresario encabezando la campaña de No al Suicidio, pues por estos días el municipio a sufrido por este flagelo, luego las imágenes de las campañas de deportes apoyando la vida y para terminar las imágenes del festival folclórico colombiano que se desarrolla en la región con el apoyo de empresa privada. Nuevamente se continua con el relato de los colaboradores; en este caso el señor James Cárdenas- Discapacitado; pues es un empleado albino, el relata los años que lleva laborando y manifiesta que es el primer empleo en una empresa; de igual forma narra la estabilidad laboral que este tiene; es grabado en por fuera de su sitio de labores y desempeñándolo también. Se continua con las narraciones de vida, continua Saira Salazar quien narra su historia de vida, haciendo referencia a los años que lleva dentro de la organización y lo importante que ha sido para ella el haber tenido la oportunidad de laborar en esta empresa pues Saira pertenece a la comunidad LGTBI, dentro de su narración hace referencia al apoyo que se realiza a los campesinos de la región y al trato que se le da al medio ambiente. Esta grabación se realizó por fuera de sitio de trabajo. Se continua con el sector externo deportes- y aquí hace la narración el Señor José Ospina quien trabaja con los deportistas de escasos recursos y encuentra el apoyo en la empresa privada para poder proyectar a los jóvenes de la región en los diferentes campeonatos del país; de igual forma hace la narración el señor Quiñonez quien también conoce la problemática de la ciudad relacionada con los jóvenes y también manifiesta el apoyo de la empresa privada para que se continúe con esta y los jóvenes de la ciudad encuentren que realizar

sin caer en las drogas. Estas tomas se realizaron en el escenario deportivo del 14 de octubre de la ciudad de Ibagué, con el equipo Alianza Tolima. Luego se escucha a Fredy Mauricio Moreno, campesino de la vereda el tambo en el municipio de Cajamarca, quien narra todo lo relacionado con la compra de su producción de banano y el manejo que este le debe dar cal medio ambiente.

### 2.1.1 Especificidades técnicas

El documental *APORTES DE UNA DE LAS EMPRESAS DE IBAGUÉ EN LA CONSTRUCCIÓN DE PAZ TERRITORIAL E INCIDENCIAS A LAS RUTINAS CULTURALES BAJO LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL, RELACIONADOS CON LA EMPRESA PRIVADA*, recorre diferentes técnicas de filmación y edición de video para ofrecer un producto audiovisual innovador mezclando técnicas clásicas de grabación con otras que requieren un mayor trabajo de posproducción en software de edición como Adobe Premiere, Adobe After Effects o Adobe Photoshop. Las imágenes se filmaron con una cámara réflex, utilizando diferentes lentes para cada tipología de plano que el documental incorporó, además las imágenes se captaron mediante trípode para dotar al video de un aspecto profesional requerido en cualquier grabación. El sonido se recogió mediante un micrófono y en ocasiones grabadora de sonido, un micrófono de un smartphone, y fue sincronizado con el video en postproducción.

### 2.1.2 Especificidades conceptuales y narrativas

Trayendo a colación a Mendizábal (2006) citado por Bernal (2016, p. 74), este tipo de investigación enfatiza lo relacionado con las experiencias de vida de personas, en el significado subjetivo de sus manifestaciones basadas en los fundamentos teóricos del interaccionismo simbólico constituyendo la base de la teoría fundada en la historia de vida. Precisamente en esta investigación, la historia de vida es la manera de indagar, ya que desde este enfoque se pretende describir los sucesos y experiencias de vida de una persona, de acuerdo con Akinson (1998) citado

por Bernal (2016) “una historia de vida es una descripción completa de la experiencia de vida de alguien o de una familia, que resalta los aspectos o eventos más importantes” (p. 256).

Por su parte desde la concepción de la interpretación y descripción de la realidad, se trae a colación lo planteado por Batthyány & Cabrera (2011), quienes aseguran que desde la interpretación, “la realidad social no debe ser explicada, sino comprendida, y para ello tiene un rol central el investigador” (p. 77), por esta razón es indispensable establecer categorías de análisis, y desde allí iniciar con la construcción de instrumentos y técnicas de indagación cualitativas que garanticen la recolección de información de alta calidad para interpretar y describir el fenómeno objeto de estudio, el cual, para efectos de la presente investigación consiste en la construcción de paz territorial e incidencias que aportan a las rutinas culturales bajo los principios del pacto mundial.

Por su parte Batthyány & Cabrera (2011) afirman que:

En la investigación cualitativa es central la interpretación del investigador acerca de lo que se ve, oye y comprende. [Y] también los participantes han interpretado los fenómenos en los que estaban involucrados y los propios lectores del informe de la investigación tendrán sus interpretaciones. (p. 79)

De acuerdo a esto último, es una relación activa de interpretaciones, y en donde el investigador debe adquirir la destreza de incorporar todos los puntos de vista, de una manera global, garantizando la inclusión de cada perspectiva sobre el fenómeno. Lo anterior es necesario hacerse porque las investigaciones sociales consideran a la realidad como relativo, y por este motivo, solo es posible ser entendida y magnificada “desde el punto de vista de los actores estudiados” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 10)

### 2.1.3 Especificidades metodológicas

Cada una de las personas ha sido tomada en su ambiente natural de trabajo en la empresa y entrevistados en su lugar de residencia, universidad, campo, esto con motivo de reconocer, por encima del contexto laboral, el impacto en las incidencias que aportan a las rutinas culturales y la construcción de paz, lo cual solo puede ser reflejado en su ambiente natural en su contexto social. Además de brindar locaciones naturales en donde los participantes se puedan sentir libre de expresar sus pensamientos y percepciones sobre las cuestiones indagadas.

Las entrevistas de historias de vida se realizaron en Ibagué y una en el municipio de Cajamarca, capital del Tolima y municipio aledaño del mismo departamento, respectivamente.

## 2.2 Tipo de documental

En tanto el documental es un género cinematográfico orientado a la exposición de un aspecto de la realidad reconstruido desde las narrativas de los participantes, que surge con la idea de narrar coherentemente las historias de vida de uno de los participantes por categoría, con el objetivo de que den cuenta de las acciones que tiene la empresa seleccionada en la construcción de paz y las posibles incidencias culturales en la aplicación del pacto global en la empresa seleccionada. El tipo de documental realizado es (Etnográfico, histórico y biográfico), articulándose con la línea de investigación de paz y no violencia, pues estas narrativas dan cuenta de construcción de paz que se realiza en el territorio seleccionado al garantizarle a los empleado su empleo durante años de manera directa, fuera de ello al no realizar ningún tipo de discriminación construyen a la misma; en cuanto a las incidencias culturales, las narrativas reflejan los cambios que se quieren proponer en la cultura comercial, logrando la estabilidad laboral y contribuyendo al apoyo de la región en algunas de las actividades culturales y deportivas.

### 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Se ha tomado como técnica, las historias de vida, las cuales están enmarcadas en el impacto generado por la empresa de Carlos Alvarado Parra, en los participantes. La historia de vida consiste en un “relato de la vida de una persona realizado por ella misma a un entrevistador mediante conversaciones o entrevistas” (Corbetta, 2007 citado por Batthyány & Cabrera, 2011, p. 91). La mayor importancia de la aplicación de esta técnica de recogida de información, es su capacidad de estudiar los hechos humanos en las ciencias sociales, y con ello “permite traducir la cotidianidad en palabras, gestos, símbolos, anécdotas, relatos, y constituye una expresión de la permanente interacción entre la historia personal y la historia social” (Puyana & Barreto, 1994, p. 186).

Las historias de vida se caracterizan por que permiten “recuperar y evidenciar los sentidos que los actores le dan a la experiencia vivida” (Mejía, 2012, p. 62), esto se hace sobre la línea del tiempo de la persona, en sentido figurado, considerando, por un lado toda su historia, y por el otro los momentos fundamentales, para luego combinar estos dos elementos y allí reconstruir subjetividades que permitan la recuperación de su memoria, en donde se puedan destacar todos los hechos específicos que han impactado su vida (Mejía, 2012, p. 62). En términos de Czarniawska (2004) citado por Hernández, Fernández, & Baptista (2014) las historias de vida son “relatadas o proyectadas y registradas en diversos medios que describen un evento o un conjunto de eventos conectados cronológicamente” (p. 488).

En este sentido se ha elegido la técnica de las historias de vida por ser una herramienta que puede indagar a profundidad elementos esenciales para la comprensión de fenómeno objeto de estudio, y en este caso concreto serían las acciones orientadas a la construcción de paz y las gestiones en la comunidad como incidencias que aportan en las rutinas culturales en actores clave vinculados directa e indirectamente con la empresa y que pertenecen a diferentes grupos

sociales de importancia (madres cabeza de hogar, líderes de la comunidad, medio ambiente, ayudas humanitarias y personas en condición de discapacidad).

El instrumento ha sido diseñado considerando las categorías de análisis: 1. Pacto Global de las Naciones Unidas (Principios relativos a los derechos humanos y Principios sobre el medio ambiente), 2. Incidencias que aportan a las rutinas culturales ejercidas en la comunidad, 3. Construcción de Paz. Sobre estas categorías se generaron las preguntas para extraer las narrativas de las historias de vida.

**Tabla 3.** Preguntas para la historia de vida

Categoría de Análisis	Subcategoría	Pregunta
Preguntas de rapport		¿Qué hacía antes de ingresar a trabajar?
		¿En qué momento se encontraba de su vida cuando ingreso a trabajar?
		¿La oportunidad de ingresar a trabajar usted la tomo por necesidad o porque era su deseo trabajar en la empresa? Justifique su respuesta.
Pacto de las Naciones Unidas	Principios relativos a los derechos humanos	Teniendo en cuenta los siguientes derechos humanos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• El derecho a la no discriminación</li> <li>• El derecho a la vida, libertad y seguridad personal</li> <li>• El derecho a no ser sometido a esclavitud o a cualquier forma de tratamiento inhumano o degradante</li> <li>• El derecho al descanso y al ocio</li> <li>• El derecho a la educación</li> <li>• El derecho a un nivel de vida adecuado.</li> </ul> ¿Usted, particularmente, ha sentido que sus derechos son protegidos y respetados por la empresa o no siempre? Como se ha evidenciado.
	Principios sobre el medio ambiente	Durante su experiencia laboran en la empresa ¿Ha sido participe o reconoce algún tipo de gestión de responsabilidad medioambiental por parte de la empresa? Reseñe lo que ha vivenciado.
Incidencias que aportan a las rutinas culturales		Haciendo un recuento del tiempo que ha laborado con la empresa ¿Qué consideración daría desde el aspecto cultural, en su manera de percibir el mundo y su desarrollo en la sociedad?
Construcción de Paz		Considerando la realidad actual de Colombia, enmarcada en el posconflicto y la apertura a la reconciliación con los acuerdos de paz firmados con un grupo insurgente. Desde sus vivencias dentro de la empresa ¿Cómo ha aportado la empresa para la

		reconciliación en el posconflicto y la construcción de paz? Reseñe sus vivencias personales al respecto.
Preguntas de cierre		En una breve reseña, indique si el trabajar con Mercacentro ha significado una experiencia altamente significativa en su vida

Fuente: Autora.

### 2.3.1 Sujetos participantes

Se toma a los colaboradores que tienen contratación directa, tanto a personal femenino como personal masculino, que se encuentran hasta la fecha en la modalidad relacionada. Además, la antigüedad de los colaboradores tanto personal femenino como masculino (5 a 10 años). Se ha considerado buscar como elemento diferenciador la inclusión, lo cual resulta indispensable para la construcción de paz territorial e incidencias que aportan a las rutinas culturales, razón por la cual se incluyó a: Sector Externo- Campesino, Comunidad LGTBI, Discapacidad, Incidencias Culturales, Sector Externo- Deportes, Madres cabeza de hogar, estudiantes, colaboradores con más de 10 años de labor, todos vinculados con la empresa objeto de estudio.

### 2.3.2 Audiencia objetivo

El presente material audiovisual está dirigido principalmente a la comunidad empresarial y académicos relacionados con la comprensión de los fenómenos sociales. Ya que se plantean elementos narrativos y discursivos propios de la deconstrucción de una realidad social concreta, en donde la incidencia de la empresa privada ejerce cambios supuestos a ser relacionados en la descripción de la realidad.

Ahora bien, los ejes centrales son: los principios del pacto global, las incidencias que aportan a las rutinas culturales, y la construcción de paz, con lo cual se privilegia el debate académico dentro de círculos relacionados con el cambio social, el desarrollo, la paz, el posconflicto y la cultura.

En este apartado debe describirse el público o personas que serán la audiencia objetivo del proyecto audiovisual de acuerdo con la estructura narrativa, los ejes temáticos y los elementos discursivos que configuran el documental.

2.4 Cronograma de actividades

<b>APORTES DE UNA DE LAS EMPRESAS DE IBAGUÉ A LA CONSTRUCCIÓN DE PAZ TERRITORIAL Y TRANSFORMACIONES CULTURALES BAJO LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL, RELACIONADOS CON LA EMPRESA PRIVADA.</b>		
<b>ESCENA 1</b>		
<b>CONTEXTO DE LA ESCENA</b>	<b>RECURSOS PROPUESTOS/ IDEA DE LA ESCENA/ PERSONAJES – ACTORES- DESCRIPCION</b>	<b>SONIDO: AMBIENTE O MÚSICA DE FONDO</b>
Plano General Lejano (PGL)	Imagen de Ibagué, luego dron sobre el centro de la ciudad (Parque Murillo Toro).  Población caminando 8:00 am en la ciudad cuando todos van a sus sitios de trabajo.  luego el Título de la Investigación.	Audio “soy colombiano” de Silva y Villaba”- cantantes representativos del Tolima.
<b>ESCENA 2</b>		
<b>CONTEXTO DE LA ESCENA</b>	<b>RECURSOS PROPUESTOS/ IDEA DE LA ESCENA/ PERSONAJES – ACTORES- DESCRIPCION</b>	<b>SONIDO: AMBIENTE O MÚSICA DE FONDO</b>
TimeLapse PGL	Narración de la historia de la vida de sector externo-campesino. De fondo el tratamiento de los bananos en la finca ubicada en la vereda el tambo del municipio de Cajamarca-Tolima. Fredy Moreno.  Narración de la historia de la vida del empleado con discapacidad (James Cárdenas).  Narración de la historia de la vida de la empleada perteneciente a la comunidad Ltbi (Saira Gómez).	Finca ubicada en la vereda el tambo de Cajamarca-Tolima.  Afueras del sitio de trabajo y de fondo desempeñando su labor en la empresa  Entrevista en Altoque, cafería
<b>ESCENA 3</b>		
<b>CONTEXTO DE LA ESCENA</b>	<b>RECURSOS PROPUESTOS/ IDEA DE LA ESCENA/ PERSONAJES – ACTORES- DESCRIPCION</b>	<b>SONIDO: AMBIENTE O MÚSICA DE FONDO</b>

PM PS	<p>Incidencias culturales.</p> <p>Un collage de los deportes en gral en Ibaguè.</p> <p>Deportistas: Imágenes del equipo de futbol- Deportes Tolima, Hapkido. Cardio rumba, Empresario motivando a la gente a no suicidarse).</p>	Bunde Tolimense (Interpretes - Lina y Julián)
<b>ESCENA 4</b>		
<b>CONTEXTO DE LA ESCENA</b>	<b>RECURSOS PROPUESTOS/ IDEA DE LA ESCENA/ PERSONAJES – ACTORES- DESCRIPCION</b>	<b>SONIDO: AMBIENTE O MÚSICA DE FONDO</b>
PM	Imagen del Sector Externo – Deporte (Alfonso Ospina- Héctor Quiñonez)	Entrevista en el polideportivo 14 de octubre y de fondo los jóvenes entrenando.
<b>ESCENA 5</b>		
<b>CONTEXTO DE LA ESCENA</b>	<b>RECURSOS PROPUESTOS/ IDEA DE LA ESCENA/ PERSONAJES – ACTORES- DESCRIPCION</b>	<b>SONIDO: AMBIENTE O MÚSICA DE FONDO</b>
PS PM PS PM PD	<p>Narración de la historia de la vida de empleada Madre cabeza de Hogar (Gloria Estrada).</p> <p>Narración de la historia de la vida del empleado con más de 10 años de labor (Baudelino Montiel)</p>	Entrevistas en su sitio de trabajo y tomas desempeñando su labor.
<b>ESCENA 6</b>		
<b>CONTEXTO DE LA ESCENA</b>	<b>RECURSOS PROPUESTOS/ IDEA DE LA ESCENA/ PERSONAJES – ACTORES- DESCRIPCION</b>	<b>SONIDO: AMBIENTE O MÚSICA DE FONDO</b>
PS PM PS PM PD	Narración de la historia de la vida de los empleados-estudiantes y su rol en la empresa y en la Universidad (Heidi Matinez- Edwin Carbonell)	Tomas en las dos sedes de la Uniminuto CRI- sede 5 y sede chicalà

Fuente: Guion - Autora.

## 2.5 Ficha técnica del proyecto audiovisual

La ficha técnica es un documento en forma de sumario que contiene la descripción de las características técnicas del proyecto audiovisual donde se señalan los nombres y apellidos de quienes hicieron parte de las diferentes áreas: Para el proyecto audiovisual presentado como modalidad de grado se debe especificar:

- a) Nombre del proyecto audiovisual: *APORTES DE UNA DE LAS EMPRESAS DE IBAGUÉ EN LA CONSTRUCCIÓN DE PAZ TERRITORIAL E INCIDENCIAS A LAS RUTINAS CULTURALES BAJO LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL, RELACIONADOS CON LA EMPRESA PRIVADA.*
- b) Productor / director: Gina Milena Ospina Luna
- c) Cámara(s) Andrea Rueda, Nelson Hurtado
- d) Edición y postproducción: Nelson Hurtado
- e) Duración: Teaser 1 minuto – Producto Final 18:59 minutos
- f) Locación(es): Plaza de Bolívar, Parque Murillo Toro, Calle tercera. Mercacentro del Ricaurte, Uniminuto-CI sede Quinta, Uniminuto-CRI sede Chicala. Polideportivo 14 de Octubre, Cafetería Altoque-Vergel, Vereda el Tambo municipio de Cajamarca.
- g) Listas de créditos:

Dirección – Producción: Gina Milena Ospina Luna

Cámara - Luces - Sonido – Andrea Rueda - Nelson Hurtado

Fotografía - Arte - Script - Edición – Nelson Hurtado

Investigación – Gina Ospina

Guionistas – Gina Ospina

Agradecimientos. Canal 13, Mercacentro, Gloria Estrada, Baudelino Montiel, Heidi Martínez, Edwin Carbonell, James Cardona, Saira Gómez, Alfonso Ospina, Héctor Quiñonez, Mauricio Moreno.

## 2.6 Protocolo del producto audiovisual

Se entregan 2 copias en formatos DVD, con el *teaser*<sup>2</sup> del producto audiovisual (tres (3) minutos de duración aproximadamente), y el producto audiovisual completo (Mínimo treinta (30) y máximo sesenta (60) minutos de duración). Para su evaluación por parte de los jurados, el producto final debe subirse a una plataforma digital (*Youtube*, por ejemplo) e incluir el link en este documento.

### 2.6.1 Especificaciones técnicas

Tanto el *teaser* como el producto final deben tener:

- a) Cabezote de UNIMINUTO Sede Virtual y a Distancia
- b) Barra de créditos de UNIMINUTO Sede Virtual y a Distancia
- c) Cabezote de Créditos finales de UNIMINUTO Sede Virtual y a Distancia
- d) Logos de UNIMINUTO Sede Virtual y a Distancia

Adicionalmente, los y las estudiantes deben anexar junto con el *teaser* y el producto audiovisual completo los siguientes documentos:

---

<sup>2</sup> El *Teaser* es un recurso audiovisual creativo de corta duración, entre 20 a 30 segundos cuyo objetivo es captar la atención del usuario para incitarle a ver el vídeo principal, ya sea un reportaje más extenso o un videoclip musical, etc. Un *teaser* debe ser diferente del video original, tanto en la forma, como en la duración, incluso lo puede ser en el mensaje ya que este puede ser más abstracto, expectante, motivador, con la única finalidad de incitar a ver el contenido original.

- a) Cesión de derechos de autor
- b) Consentimientos y asentimientos informados de los y las entrevistadas en el Documental Audiovisual.

Los logos, cabezotes y la barra de créditos son diseñados y manejados directamente por el área de Comunicaciones de la sede (UNIMINUTO Virtual y a Distancia), por cuanto estos son de carácter institucional y aprobados por UNIMINUTO para gestiones de calidad. Para ello deben enviar con suficiente tiempo el producto a esta área para los trámites y gestiones correspondientes.

ENLACE

<https://youtu.be/INGraopZazY>

## Referencias

- Acevedo, R., Márquez, L., & Rivera, Á. (2015). La empresa en el posconflicto: una visión desde la teoría de la gobernanza y la Responsabilidad Social Empresarial. *Enid 2015. Inclusión Social y Desarrollo Humano. Universidad Nacional de Colombia*, 1-6.
- Alcaldía de Ibagué. (2016). *Plan de desarrollo 2016 - 2019 "Ibagué con todo el corazón"*. Ibagué: Alcaldía Municipal de Ibagué.
- Barrera, R. (15 de febrero de 2013). El concepto de la Cultura: definiciones, debates y usos sociales. *Revista de Claseshistoria*, 343, 1-24.
- Batthyány, K., & Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales*. Montevideo, Uruguay: Universidad de la República.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Delfín Ltda.
- Bernal-Guerrero, A. (2016). Cambio cultural en el contexto de la teoría del tercer espacio. En I. Carrillo, *Democracia y Educación en la formación docente* (págs. 290-295). España: Universitat de Vic, Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya.
- Calderón, P. (2009). Teoría de conflictos de Johan Galtung. *Revista paz y conflictos*(2), 60-81.
- CCB. (04 de febrero de 2017). *Declaración final de los Premios Nobel de Paz en la Cumbre 2017*. Obtenido de Cámara de Comercio de Bogotá:  
<https://www.ccb.org.co/content/download/24640/408304/file/Declaraci%C3%B3n%20final%20de%20los%20Premios%20Nobel%20de%20Paz%20en%20la%20Cumbre%202017.pdf>
- CCI. (2017). *Boletín N° 2. El tejido empresarial del Tolima primer semestre 2017*. Ibagué: Cámara de Comercio de Ibagué.
- Corbí, M. (1996). *Religión sin religión*. Madrid, España: Koinomía.
- DNP. (2016). *Los Planes de Desarrollo Territorial como un instrumento de construcción de paz*. Bogotá D.C.: Departamento Nacional de Planeación.
- Elizalde, A. (2010). *Navegar en la incertidumbre. El desafío de seguir siendo humano en un mundo sin certezas*. Bogotá D.C.: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

- Fernández, C. (2012). *RSE: cultura y medio ambiente*. Chile: Proyecto Final para optar al Magíster en Gestión Cultural.
- FIP. (2017). *¿Cómo construir paz desde las empresas? Guía práctica*. Obtenido de Fundación Ideas para la Paz: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/590fb882ac88a.pdf>
- Fisas, V. (1998). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. España: Ediciones UNESCO.
- Galtung, J. (1985). Sobre la paz. En R. Fernández, *La violencia en los colegios. Una revisión bibliográfica*. Barcelona: Fontamara.
- González, F., & Jaramillo, M. (2016). *Diagnóstico de la aplicabilidad de las prácticas de RSU en el instituto de educación técnica profesional INTEP bajo el marco de los diez principios del pacto global*. Santiago de Cali: Universidad libre- facultad de ciencias económicas, administrativas y contables. Maestría en gestión empresarial.
- Greenfield, P. (1999). Cambio cultural y desarrollo humano. *New Directions for Child and Adolescent development*(83).
- Hall, S. (2010). *Sin garantías. Trayectorias y problemáticas en estudios culturales*. Popayán, Colombia: Envión Editores.
- Hato de Vera, F. (2016). La construcción del concepto de paz: paz negativa, paz positiva y paz imperfecta. *Cuadernos de estrategia*(183), 119-146.
- Hernández, E. (2008). La paz imperfecta que construyen las iniciativas de paz de base social en Colombia. En M. Salamanca, *Las prácticas de resolución de conflictos en América Latina* (págs. 137-152). Bilbao: Universidad de Deusto.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- IIDH Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (1997). *Sobre el concepto de derechos humanos*. San José, Costa Rica: Seminario sobre derechos humanos.
- Jungemann, B. (2002). Transformaciones territoriales y socioterritoriales en la globalización. *Cuadernos del Cendes*, 50(50), 155-164.
- Lederach, J. (2008). *La imaginación moral: el arte y el alma de construir la paz*. Bogotá D.C.: Norma.

- López, M. (2001). La noviolencia como alternativa política. En F. Muñoz, *La paz imperfecta* (págs. 181-251). Granada, España: Universidad de Granada.
- López, M. (27 de julio de 2016). *Pacto Global Colombia y agenda de desarrollo sostenible*. Obtenido de Portafolio: <http://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/pacto-global-colombia-y-agenda-de-desarrollo-sostenible-499136>
- Marín, K. (2017). Construcción de paz en escenarios de violencia intracomunitaria. Estudio de caso Sierra de la Macarena (Meta-Colombia). *Estudios Políticos*, 51, 196-217.
- Martínez, C. (2012). *De nuevo la vida: El poder de la Noviolencia y las transformaciones culturales*. Bogotá D.C.: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.
- Martínez, V. (2001). *Filosofía para hacer las paces*. Barcelona: Icaria.
- Mejía, M. (2012). *Sistematización. Una forma de investigar las prácticas y de producción de saberes y conocimientos*. Bolivia: Viceministerio de Educación Alternativa y Especial. Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Mercacentro. (2018). *Nosotros*. Obtenido de Mercacentro: <https://www.mercacentro.com/mercacentro-ibague/>
- Mesa, M. (julio-diciembre de 2008). Sociedad civil y construcción de la paz: una agenda inconclusa. *Pensamiento Propio*(28), 1-24.
- Naciones Unidas. (mayo de 2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Naciones Unidas. CEPAL: <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
- OIT. (2009). *Conocer los derechos fundamentales en el trabajo*. Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2010). *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019. La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

- OIT. (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- ONU. (2018). *Derechos humanos*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). *Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/ruleoflaw/es/un-and-the-rule-of-law/united-nations-environment-programme/>
- Organizacion de las Naciones Unidas. (s.f.). *Carta de las Naciones Unidas, Capítulo IX*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-ix/index.html>
- Pacto Global Red Colombia. (2018). *Derechos humanos y empresas*. Obtenido de Pacto Global Red Colombia: <http://www.pactoglobalcostarica.org/derechos-humanos>
- Pacto Global Red Colombia. (2018). *El Pacto Global*. Obtenido de Pacto Global Red Colombia: <https://www.pactoglobal-colombia.org/pacto-global-colombia/que-es-pacto-global-colombia.html>
- Pacto Global Red Colombia. (2018). *Estándares laborales*. Obtenido de Pacto Global Red Colombia: <https://www.pactoglobal-colombia.org/pacto-global-colombia/introduccion-estandares-laborales.html>
- Pacto Global Red Colombia. (2018). *Pacto Global*. Obtenido de Pacto Global Red Colombia: <https://www.pactoglobal-colombia.org/>
- Pacto Mundial Red Española. (22 de enero de 2016). *Ban, en Davos: "La Nueva Agenda 2030 es nuestra declaración de interdependencia"*. Obtenido de Pacto Mundial Red Española: <https://www.pactomundial.org/2016/01/ban-en-davos-la-nueva-agenda-es-nuestra-declaracion-de-interdependencia/>
- PNUD. (2005). *Implementando el Pacto Mundial. Un folleto para inspirarse*. Dinamarca: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Prandi, M., & Lozano, J. (2010). *La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor*. Barcelona, España: Escola de Cultura de Pau (UAB).

- Puyana, Y., & Barreto, J. (1994). La historia de vida: recurso en la investigación cualitativa. Reflexiones metodológicas. *Maguaré*(10), 185-196.
- Ramírez, Y., & Serna, V. (2014). *Pacto Global en las empresas locales de Pereira y Dosquebradas*. Pereira: Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas. Universidad Católica de Pereira.
- Ramos, E. (2016). El proceso de construcción de paz colombiano más allá de la negociación: una propuesta desde la Paz Transformadora y Participativa. *El Ágora USB*, 16(2), 513-532.
- Rubio, G., & Rosero, O. (julio-diciembre de 2012). El comportamiento medio ambiental de las empresas industriales de Ibagué: una mirada desde la responsabilidad social empresarial. *Sotavento M.B.A.*(20), 68-78.
- Salinas, L. (27 de mayo de 2004). *Pacto mundial de Naciones Unidas llega a Colombia*. Obtenido de El Tiempo: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1516694>
- UN. (2018). *See who's involved*. Recuperado el 10 de septiembre de 2018, de United Nations Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/>
- United Nations. (2018). *Pacto mundial de Naciones Unidas*. Obtenido de Pacto mundial Red Española: [https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018\\_20180126.pdf](https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126.pdf)
- Universidad del Rosario. (s.f.). *Experimentos sobre reconciliación política en Colombia - Postconflicto*. Obtenido de Universidad del Rosario: <https://www.urosario.edu.co/jurisprudencia/jurisprudencia-reconciliacion/ur/Postconflicto/>
- Uribe, M. (2010). Marco teórico para el análisis de la empresa industrial de Ibagué frente a la responsabilidad soial empresarial. *Mundo Económico y Empresarial*(9), 73-81.
- Wortman, A. (2010). Cambios culturales, cambios en los consumos culturales. *Revista Indicadores Culturales*, 100-109.

## Anexos

### Anexo A. Guía de preguntas para los participantes – Historia de vida

#### Consentimiento informado

La presente historia de vida se ha construido dentro de la investigación titulada “Análisis de los aportes de MERCACENTRO en la construcción de paz territorial, de acuerdo con la aplicación de los principios del Pacto Mundial, que favorecen las incidencias que aportan a las rutinas culturales en Ibagué, Tolima”, la cual es autoría de la investigadora Gina Milena Ospina Luna, en el marco de la Maestría en Paz, Desarrollo y Ciudadanía, llevada a cabo por la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

La aplicación de esta historia de vida solo es posible con el consentimiento de la persona participante considerando los siguientes aspectos:

1. La participación será totalmente voluntaria bajo el uso de su autonomía, con lo cual es potestad del participante tomar la decisión de acceder a resolver las preguntas, y también abandonar la participación en el momento que lo crea conveniente.
2. La información recolectada durante la historia de vida recibirá un manejo estrictamente académico y por esta razón será resguardada por la investigadora, y su publicación solo será en el contexto de la investigación.
3. La participación en la historia de vida no supone algún beneficio material o económico.
4. No existe riesgo conocido por participar en la presente historia de vida.

Reconociendo los propósitos de la presente historia de vida y las condiciones antes descritas, los participantes firman como constancia de brindar su consentimiento frente a la participación como informantes clave en la investigación académica.

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

### Preguntas

1. ¿Qué hacía antes de ingresar a trabajar?
2. ¿En qué momento se encontraba de su vida cuando ingreso a trabajar?
3. ¿La oportunidad de ingresar a trabajar, usted la tomo por necesidad o porque era su deseo trabajar en la empresa? Justifique su respuesta.
4. Teniendo en cuenta los siguientes derechos humanos:
  - El derecho a la no discriminación
  - El derecho a la vida, libertad y seguridad personal
  - El derecho a no ser sometido a esclavitud o a cualquier forma de tratamiento inhumano o degradante
  - El derecho al descanso y al ocio
  - El derecho a la educación
  - El derecho a un nivel de vida adecuado.

¿Usted, particularmente, ha sentido que sus derechos son protegidos y respetados por la empresa, o no siempre? Como se ha evidenciado.
5. Describa cómo ha sido su experiencia personal trabajando en la empresa. Teniendo en cuenta aspectos como el trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación, en caso de reconocerlos.
6. Durante su experiencia laboran en la empresa ¿Ha sido participe o reconoce algún tipo de gestión de responsabilidad medioambiental por parte de la empresa? Reseñe lo que ha vivenciado.

7. Haciendo un recuento del tiempo que ha laborado con la empresa ¿Qué consideración daría desde el aspecto cultural, en su manera de percibir el mundo y su desarrollo en la sociedad?
  
8. Considerando la realidad actual de Colombia, enmarcada en el posconflicto y la apertura a la reconciliación con los acuerdos de paz firmados con un grupo insurgente. Desde sus vivencias dentro de la empresa ¿Cómo ha aportado la empresa para la reconciliación en el posconflicto y la construcción de paz? Reseñe sus vivencias personales al respecto.
  
9. En una breve reseña, indique si el trabajar con esta empresa ha significado una experiencia altamente significativa en su vida