	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	08-07-2021	B
Dependencia	Aprobado			
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO			
			Pág.	
			1(118)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	Liceth Cárdenas Vila		
FACULTAD	Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas		
PLAN DE ESTUDIOS	Maestría en Administración		
DIRECTOR	Mg. Marta Milena Peñaranda Peñaranda		
TÍTULO DE LA TESIS	Contribución de las mipymes del sector comercio de ocaña, como componente de su RSE, en materia de reinserción laboral en el marco del posconflicto		
TITULO EN INGLES	Contribution of MSMEs in the Ocaña commerce sector, as a component of their CSR, in terms of labor reintegration in the post-conflict framework		
RESUMEN (70 palabras)			
<p>La contribución de las mipymes del sector comercio de Ocaña, como componente de su RSE, en materia de reinserción laboral en el marco del posconflicto, busca establecer que tanto conocen los empresarios sobre los beneficios al momento de brindar oportunidades laborales a los excombatientes, y a su vez proponer estrategias para que las mipymes del sector comercio de Ocaña cumplan con el propósito de responsabilidad social empresarial frente a la reinserción laboral en el posconflicto.</p>			
RESUMEN EN INGLES			
<p>The contribution of the MSMEs in the commerce sector of Ocaña, as a component of their CSR, in terms of labor reintegration in the post-conflict framework, seeks to establish how much businessmen know about the benefits when providing job opportunities to ex-combatants, and to their At the same time, propose strategies so that the MSMEs of the commerce sector of Ocaña fulfill the purpose of corporate social responsibility in the face of labor reintegration in the post-conflict.</p>			
PALABRAS CLAVES	Mipymes, Sector comercio, RSE, Reinsercion, Posconflicto.		
PALABRAS CLAVES EN INGLES	Mipymes, Trade Sector, CSR, Reinsertion, Post-conflict.		
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 118	PLANOS:	ILUSTRACIONES: 26	CD-ROM:



**Contribución de las mipymes del sector comercio de ocaña, como componente de su RSE,
en materia de reinserción laboral en el marco del posconflicto**

Liceth Cárdenas Vila

Facultad de Ciencias Administrativas y Economicas, Universidad Francisco de Paula

Santander

Maestria en Administración

Msc. Marta Milena Peñaranda Peñaranda

Marzo 2023

Índice

Introducción	9
Capítulo 1. Contribución de las mipymes del sector comercio de ocaña, como componente de su rse, en materia de reinserción laboral en el marco del posconflicto	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	15
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 Justificación.....	16
1.5 Delimitaciones.....	18
1.5.1 Conceptual.....	18
1.5.2 Operativa.....	19
1.5.3 Temporal.....	19
1.5.4 Geográfica.....	19
Capítulo 2. Marco referencial.....	20
2.1 Marco histórico	20
2.1.1 A nivel mundial.....	20
2.1.2 A nivel nacional.....	22
2.1.2.1 Proceso de paz 1982.....	24
2.1.2.2 Proceso de paz de 1992	24
2.1.2.3 Proceso de Paz de 1999.....	25
2.1.2.4 Proceso de paz en Colombia	25
2.1.3 A nivel local	27
2.2 Marco conceptual	29
2.2.1 Las Mipymes	29
2.2.2 Stakeholders	29
2.2.3 Responsabilidad social	30
2.2.4 Estrategias	33
2.2.5 Posconflicto en Colombia	34
2.2.6 Reinserción laboral.....	35

2.2.7 Inversión Social.....	36
2.3 Marco contextual	37
2.4 Marco teórico	38
2.4.1 Aspectos teóricos de la Empresa	40
2.4.2. Teoría de los stakeholders	41
2.4.3. ISO 26000 de 2010.....	43
2.4.4. Teorías de la responsabilidad social empresarial	44
2.4.4.1 teorías instrumentales.....	44
2.4.4.2 teorías políticas.....	45
2.4.4.3. Teorías integradoras.....	45
2.5 Marco legal.....	46
2.5.1 ISO 26000.	47
2.5.2 Ley 590 de 2000	47
2.5.3 Ley 905 de 2004.....	48
2.5.4 La RSE en Colombia.....	49
Capítulo 3. Diseño metodológico.....	51
3.1 Modelo	51
3.2 Tipo de estudio	51
3.3 Población.....	52
3.4 Diseño muestral.....	52
3.5 Diseño del plan de datos.....	52
3.6 Muestra.....	53
3.7 Técnica de recolección de datos.....	53
3.7.1 Técnica documental.....	54
3.7.2 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información.....	54
3.7.3 Encuesta	55
3.7.4 Análisis de resultados.....	55
3.7.5 Hipótesis.....	55
Capítulo 4. Resultados.....	56
4.1 Línea de tiempo desde el año 2016 hasta la actualidad sobre la reinserción laboral en el marco del postconflicto en el contexto nacional, para conocer el avance de la reincorporación de los	

reinsertados.....	56
4.1.1 Posconflicto en Colombia a partir del año 2016	57
4.1.1.1 Antecedentes.	57
4.1.2 Inicio de los acuerdos de paz en Colombia con las FARC en la Habana desde 2016. .	57
Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición:	60
4.1.3 Beneficios de las empresas que vinculen laboralmente a las personas reinsertadas	61
4.1.4. Línea de tiempo para conocer los avances en reincorporación laboral desde 2016 hasta 2022.....	64
4.2. Escenario actual de las mipymes del sector comercio de Ocaña para conocer el aporte en la inclusión laboral de las personas reinsertadas por parte de las mipymes en el marco del posconflicto luego de los acuerdos de paz.	65
4.3. Matriz de estrategias que proporcione a las mipymes del sector comercio de Ocaña con su responsabilidad social empresarial frente a la reinserción laboral en el posconflicto.....	93
4.3.1 Matriz de estrategias para que las mipymes aporten en la reinserción laboral	93
Proponer matriz de estrategias que permitan que las mipymes del sector comercio de Ocaña cumplan con el propósito de responsabilidad social empresarial frente a la reinserción laboral en el posconflicto.	94
Conclusiones	98
Recomendaciones.....	100
Referencia.....	102

Lista de Tablas

Tabla 1. Clasificación de la actividad económica	38
Tabla 2. Escala de Likert.....	54
Tabla 3. Municipios del Norte de Santander del posconflicto en Colombia.....	63
Tabla 4. Trabajadores que conforman la empresa.....	67
Tabla 5. Nivel educativo del Representante o administrador de la empresa.....	68
Tabla 6. Beneficios otorgados por el gobierno para las empresas	69
Tabla 7. Tácticas de incorporación laboral para las personas reinsertadas de grupos al margen de la ley	70
Tabla 8. Políticas de respeto hacia las demás personas por su género, su edad o antecedentes laborales	71
Tabla 9. Inclusión de personas reinsertadas de algún grupo al margen de la ley.....	72
Tabla 10. Proceso de reintegración laboral para desmovilizado	73
Tabla 11. Contratación a integrante de un grupo al margen de la ley en el proceso de reinserción en el proceso de paz en Colombia.....	74
Tabla 12. Antecedentes de violencia, mala imagen para la organización y por falta de escolaridad de la persona desmovilizada.....	75
Tabla 13. Integración con personas reinsertadas que sea contratada por la empresa.....	76
Tabla 14. Si Preferencias de género para trabajar con una persona reinsertada en su empresa....	77
Tabla 15. Reinsertados en el área de servicio al cliente.....	78
Tabla 16. Atención en la empresa o lugar por una persona reinsertada.....	79
Tabla 17. Políticas internas para garantizar la confiabilidad de los antecedentes, para evitar la discriminación de las personas reinsertadas.....	80
Tabla 18. Aportes al proceso de inclusión y adaptación en los procesos de la empresa a los reinsertados.....	81
Tabla 19. Preparar al personal en el momento de la contratación de un desmovilizado a la empresa	82
Tabla 20. Respeto hacia una persona desmovilizada que ingrese a laborar en determinada área de la empresa.....	83
Tabla 21. Ambiente laboral y cultural de la. empresa.....	84

Tabla 22. Consecuencias negativas para el desempeño laboral por antecedentes psicosociales ..	85
Tabla 23. Fidelidad de los clientes por contratación de desmovilizados	86
Tabla 24. Herramientas y protocolos internos para la adaptabilidad de las personas reinsertadas en la empresa.....	87
Tabla 25. Programa de atención psicológica para mejorar desempeño laboral en los reinsertados	88
Tabla 26. Apoyo en educación para las personas reinsertadas contratadas	89
Tabla 27. Apoyo del gobierno a las empresas para mejorar las condiciones laborales de los reinsertados.....	90
Tabla 28. Matriz de estrategias	94

Lista de Figuras

Figura 1. Modelo de Investigación.....	51
Figura 2. Línea de tiempo en reincorporación laboral 2016-2022.....	64
Figura 3. Trabajadores que conforman la empresa	67
Figura 4. Nivel educativo del Representante o administrador de la empresa	68
Figura 5. Beneficios otorgados por el gobierno para las empresas	69
Figura 6. Tácticas de incorporación laboral para las personas reinsertadas de grupos al margen de la ley	70
Figura 7. Políticas de respeto hacia las demás personas por su género, su edad o antecedentes laborales	71
Figura 8. Inclusión de personas reinsertadas de algún grupo al margen de la ley	72
Figura 9. Proceso de reintegración laboral para desmovilizado.....	73
Figura 10. Contratación a integrante de un grupo al margen de la ley en el proceso de reinserción en el proceso de paz en Colombia.....	74
Figura 11. Antecedentes de violencia, mala imagen para la organización y por falta de escolaridad de la persona desmovilizada.....	75
Figura 12. Integración con personas reinsertadas que sea contratada por la empresa	76
Figura 13. Si Preferencias de género para trabajar con una persona reinsertada en su empresa ..	77
Figura 14. Reinsertados en el área de servicio al cliente	78
Figura 15. Atención en la empresa o lugar por una persona reinsertada	79
Figura 16. Políticas internas para garantizar la confiabilidad de los antecedentes, para evitar la discriminación de las personas reinsertadas.....	80
Figura 17. Aportes al proceso de inclusión y adaptación en los procesos de la empresa a los reinsertados.....	81
Figura 18. Preparar al personal en el momento de la contratación de un desmovilizado a la empresa	82
Figura 19. Respeto hacia una persona desmovilizada que ingrese a laborar en determinada área de la empresa.....	83
Figura 20. Ambiente laboral y cultural de la. empresa	84
Figura 21. Consecuencias negativas para el desempeño laboral por antecedentes psicosociales.	85

Figura 22. Fidelidad de los clientes por contratación de desmovilizados	86
Figura 23. Herramientas y protocolos internos para la adaptabilidad de las personas reinsertadas en la empresa.....	87
Figura 24. Programa de atención psicológica para mejorar desempeño laboral en los reinsertados	88
Figura 25. Apoyo en educación para las personas reinsertadas contratadas	89
Figura 26. Apoyo del gobierno a las empresas para mejorar las condiciones laborales de los reinsertado	90

Introducción

Colombia es un país que ha vivido durante más de 50 años el horror del conflicto, el cual ha dejado infinidad de víctimas, deterioro a la nación y desde luego daño al medio ambiente. Es así como nace el interés en el Gobierno Nacional de ponerle fin a este conflicto con el Grupo Armado FARC_EP, y desde el año 2012 da inicio a las conversaciones, donde finalmente para el día 24 de noviembre de 2016 se logra la firma de los Acuerdos de Paz definitivos que están establecidos en 5 puntos claves; “Reforma Rural Integral (RRI), Participación Política, Fin del Conflicto, Solución al Problema de las Drogas Ilícitas y Acuerdo sobre las Víctimas del Conflicto” (Olaya, 2020).

Cabe mencionar la importancia y relevancia que es para el cumplimiento de los acuerdos y no repetición del conflicto que las personas que integran este proceso de posconflicto en Colombia inicien una integración a la vida civil, y desde luego un punto importante es su inclusión laboral; es así como se necesita el apoyo de las empresas tanto del sector público como el sector privado para brindar oportunidades de empleo a los reinsertados del Grupo Armado FARC.

Con un acuerdo en ejecución la población colombiana es protagonista, tanto los que sienten el conflicto desde las pantallas o aquellos que están sufriendo los efectos del conflicto en su entorno, o como los que tomaron la decisión de dejar las armas y hacer parte de los diálogos. Es así que basados en su disposición para los acuerdos nacen los propósitos de reinsertación y reintegración.

El presente proyecto compila información allegada sobre la contribución de las mipymes del sector comercio

comercio de Ocaña a través de una encuesta donde proporcionaron información para conocer su aporte en la inclusión laboral de las personas reinsertadas en el marco del posconflicto, y luego se elaboró una serie de gráficos e interpretaciones de la información, para finalmente realizar un diagnóstico de los resultados obtenidos.

En el último capítulo se establece una matriz de estrategias que permitan que las mipymes del sector comercio de Ocaña cumplan con el propósito de responsabilidad social empresarial frente a la reinserción laboral en el posconflicto, como construir una estrategia de empleabilidad para brindar oportunidad a las personas reinsertadas, establecer una estrategia de negocios inclusivos en convenio con los entes gubernamentales locales, implementar objetivos que permitan generar una cadena de valor, implementar reestructuraciones productivas para aportar a la paz y brindar oportunidades de empleo dignos con derechos laborales.

Capítulo 1. Contribución de las mipymes del sector comercio de ocaña, como componente de su rse, en materia de reinserción laboral en el marco del posconflicto

1.1 Planteamiento del problema

La Responsabilidad Social Empresarial (R.S.E) da inicios a mediados de 1920, ya que los empresarios en los diferentes niveles observaron la importancia de disminuir y dar solución al impacto que generaba el capitalismo en los asentamientos humanos, considerando que existen algunas actividades económicas que afectan a personas, el ambiente, las relaciones humanas, y hasta el sector socio económico. (Fernández, 2005).

Esta iniciativa aportó a la competitividad, la publicidad y el mercadeo, donde se genera a través de la colaboración consciente por las organizaciones en la sociedad, y por esto inicia a admitir la presencia de la responsabilidad de actuar en el bienestar de la humanidad, a partir de la ejecución de acciones filantrópicas precisas, y de esta manera las empresas que hagan parte de esta iniciativa donde se involucre la responsabilidad social empresarial son consideradas como amigables y respetuosas con el medio ambiente y con el entorno (Correa, 2007)

La Responsabilidad Social Empresarial es un concepto que enmarca un grado de complejidad que incluye temas como la eficiencia económica, el empleo, los derechos del hombre, el cuidado del medio ambiente, la conexión con la salud, la cultura y los stakeholders, que hace referencia a los grupos de interés que pueden ser involucrados por el desarrollo de los objetivos de la organización (Rivera y Malaver , 2011).

Por consiguiente la Responsabilidad Social Empresarial, se constituye en el enfoque de crear valor que permita aportarle a los stakeholders y sumar mejores desempeños en las empresas, donde se tiene como expectativa el fortalecimiento de las técnicas de gestión, en calidad de seguridad, claridad, y formación de valor para el conjunto de interesados (stakeholders), conjuntamente de suministrar los juicios microscópicos para métodos facultativos de comprobación y auditoría moral y general, optimizando constantemente el desarrollo social de las empresas (Asprilla, 2015).

Al mismo tiempo la responsabilidad social empresarial, es un contenido que tiene amplia relación con la sociedad y si bien es cierto uno de estos es el conflicto armado en Colombia, es así como en la última década luego del proceso de paz firmado entre Colombia y el grupo subversivo FARC en el año 2016, ha sido una de las razones por las cuales las organizaciones deben realizar sus aportes para la resocialización de las personas involucrados en el pos conflicto, como desplazados, desmovilizados y reinsertados, en las organizaciones recae una responsabilidad ética y social con la sociedad y el país, y no solo es una compromiso legal, tiene que verse como una necesidad moral en la edificación de componentes que certifiquen la inserción social y la inclusión de los participantes del conflicto al círculo laboral(Barrios, 2019).

Es necesario recalcar que en Colombia durante mucho tiempo se ha estado inmerso en un conflicto que afecta no solo a la comunidad, sino en efecto a las empresas en todos los sectores, afectando física y psicológicamente a toda la sociedad, situación que ha estado por más de cuarenta años en el país y como consecuencia a dejado daños irreversibles tanto en menores de edad como en los adultos (Valencia y Daza, 2010).

Habría que decir también que entre los departamentos más asotados por estos acontecimientos ha sido Norte de Santander, principalmente la zona del Catatumbo, donde incluso luego del pacto de paz establecidos entre el gobierno y las Farc continúan siendo afectados por otros grupos ilegales, y si bien es cierto se debe lograr el cumplimiento de los acuerdos para poder culminar estos episodios, pero se logra no solo con el esfuerzo del gobierno, sino de todas las empresas que se vinculen a este proceso para poder vincular a la vida civil a todos los desmovilizados, desplazados y reinsertados para que no exista repetición.

En Colombia según la ley 905 de 2004, las mipymes se clasifican teniendo en cuenta dos variables, la primera el valor de los activos y la segunda el número de empleados. Las micro, pequeñas y medianas empresas han jugado una intervención muy importante en la riqueza del país; según datos del DANE actualmente estas representan en promedio el 90% del sector productivo de Colombia, aportando al PIB un 35% y generando empleo en un 80% (DANE, 2020); sin duda alguna en Ocaña Norte de Santander las mipymes hacen un gran aporte al sector productivo, pues según información obtenida de la cámara de comercio de Ocaña Norte de Santander están registradas 5138 micro, pequeñas y medianas empresas 64.2% (3298) son del sector comercio en la ciudad (Cámara de Comercio, 2020).

Finalmente es de vital importancia conocer si las mipymes del sector comercio en Ocaña conocen las políticas de reinsertión laboral, sus obligaciones como organización y a su vez si están permitiendo vincular laboralmente a los reinsertados en el marco del pos conflicto en Colombia, teniendo en cuenta el vínculo permanente que existe entre responsabilidad social, destacando que entre sus finalidades busca el amparo y el progreso de la sociedad, incluyendo el empleo que permite satisfacer las dificultades propias de cada persona; y la reinsertión laboral

en el pos conflicto, puesto que persigue la resocialización e inclusión de las personas que algun momento participaron de los grupos alzados en armas, a través de procesos de vinculación laboral en las diferentes actividades economicas del país.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo están contribuyendo las Mipymes del sector comercio de Ocaña con la responsabilidad social empresarial en materia de reinserción laboral en el marco del posconflicto?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la contribución de las Mipymes del sector comercio de Ocaña, como componente de su RSE, en materia de reinserción laboral en el marco del posconflicto

1.3.2 Objetivos específicos

Realizar una línea de tiempo desde el año 2016 hasta la actualidad sobre la reinserción laboral en el marco del postconflicto en el contexto nacional, para conocer el avance de la reincorporación de los reinsertados.

Identificar el escenario actual de las mipymes del sector comercio de Ocaña a través de una encuesta que proporcione información para conocer el aporte en la inclusión laboral de las personas reinsertadas por parte de las mipymes en el marco del posconflicto luego de los

acuerdos de paz.

Proponer estrategias que permitan que las mipymes del sector comercio de Ocaña cumplan con el propósito de responsabilidad social empresarial frente a la reinserción laboral en el posconflicto.

1.4 Justificación

Las negociaciones que se realizaron en la Habana (Cuba) integradas por el Estado Colombiano y por miembros de las FARC(grupo insurgente), el cual tuvo inicio en el año 2012 en Oslo, (Vargas, 2019) afirma que se establecieron objetivos los cuales se plasman en unos acuerdos que permitan una paz estable y permanente, entre los que se destacan unos ejes temáticos como : Estrategia de desarrollo campesino integral, Colaboración política, Salida al problema de las drogas ilegales, Víctimas y Fin del conflicto.

Teniendo en cuenta que los acuerdos de paz tienen como finalidad lograr una paz estable y perdurable, según (Cristo y Rivera, 2018), en su libro exponen que se requiere que se incluya la Responsabilidad Social Empresarial como un objetivo primordial para el alcance satisfactorio, pues es de esperarse que con la afiliación de los excombatientes a la vida social se requiere que las empresas públicas y privadas aporten en la reinserción laboral y de esta manera ayudar a la promoción y divulgación de políticas que conlleven a la transformación de entornos sociales satisfactorios.

La responsabilidad social empresarial en el marco del pos conflicto en Colombia es un eslabón importante para conseguir el acatamiento de los objetivos diseñados en los acuerdos de paz firmados en el año 2016, pues se requiere el compromiso de las empresas para la reincorporación de todos los actores del conflicto a la vida social, y para esto se requiere la vinculación laboral de todos los reinsertados en las empresas. (Toca, 2017)

Aunque ha sido un proceso de muchos altibajos, se debe seguir en la búsqueda de mecanismos que permitan romper los impedimentos que interceptan en el logro de los objetivos para el bien común y que en este caso es la paz duradera y la vinculación de todos los actores para la no repetición. (Santos, 2019).

De igual forma se debe analizar la importante correlación entre la responsabilidad social de la empresa y el pos conflicto, pues como lo afirma (García, 2018), la responsabilidad social es la base para el desarrollo de una nación a través de la acción social, del medio ambiente, la armonía en la vida profesional y familiar, con la finalidad de cumplir con los derechos humanos, lo cual se ve plasmado en lo determinado en los acuerdos de paz, que buscan la resocialización de las personas que hicieron parte del conflicto en Colombia.

Por consiguiente, las empresas deben tomar con propiedad su responsabilidad para el cumplimiento de dichos acuerdos, es así como a través de esta investigación se quiere establecer el compromiso de las mipymes del sector comercio de Ocaña frente a la reinserción laboral en el marco del pos conflicto en Colombia, indagando acerca del conocimiento que tiene respecto al tema, y si hasta el momento han realizado vinculación en las empresas de personas reinsertadas.

De igual forma se espera realizar una serie de recomendaciones que permitan que las empresas se involucren con todo lo relacionado con la contratación laboral de los reinsertados, y así minimizar las afectaciones provocadas por la guerra, dando garantía y protección a los involucrados, resguardar a los individuos que no pertenecen en las oposiciones y limitan los caudales y técnicas de guerra, (González y Trejos, 2016).

Finalmente, con esta investigación sobre Responsabilidad Social Empresarial, enfocada en la re inserción laboral en el marco del posconflicto, no solo se quiere aportar a la academia el cual es necesario pues las practicas universitarias demuestran el valor que asignan a las investigaciones realizadas por los estudiantes, donde dichas investigaciones permiten hacer una triple hélice entre la academia, las empresas y el gobierno dando este un aporte relevante para el desempeño de la responsabilidad social. (Naidorf, 2017)

De igual forma al entorno económico del país y en especial del municipio de Ocaña, y a su vez en las decisiones en los acuerdos de paz, buscando el acompañamiento en la obtención de la paz estable y permanente en la que ha estado trabajando el Estado frente al proceso de paz con las FARC.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Conceptual.

En la ejecución de esta tesis se tendrán en cuenta el siguiente tema principal:
Responsabilidad Social, Stakeholders, mipymes del sector comercio, estrategias, ISO 26000, Pos conflicto, Reinserción laboral, Inversión Social.

1.5.2 Operativa.

La investigación se realizará a través de encuestas a las mipymes sector comercio con el fin de conocer la situación real, respecto al tema establecido en la investigación.

1.5.3 Temporal.

La presente investigación que se está llevando a cabo tendrá un tiempo de ejecución de 8 semanas en promedio, contados a partir de la fecha de aprobación del anteproyecto.

1.5.4 Geográfica.

El actual estudio se llevará a cabo en las mipymes del sector comercio del municipio de Ocaña, Norte de Santander.

Capítulo 2. Marco referencial

2.1 Marco histórico

En cuanto a la responsabilidad social su historia se encumbra desde el nuevo testamento, donde las personas con poder económico con sus labores bondadosas y generosas en favor de otros en situaciones de pobreza y problemas de salud, principalmente basándose en lo establecido en los textos bíblicos

Así mismo, en la edad medio se observaron estas gestiones que fueron encaminadas por las diferentes religiones e iglesias cristianas.

2.1.1 A nivel mundial.

La responsabilidad social empresarial a nivel mundial se atribuye sus inicios en los años cincuenta, unida principalmente al enfrentamiento ocurrido entre Estados Unidos y la Unión Soviética, conocida como la guerra fría, al igual que al esparcimiento del sistema capitalista, el cual ocasionó el creciente desarrollo en estructura y en poder de las organizaciones a nivel mundial, y al desempeño que estas generaban en cuanto al aporte en la sociedad que se estaba enfrentando a pobreza, desempleo y conflictos internos como consecuencia de la segunda guerra mundial; un hecho unido a dicha evolución se relaciona con la aparición de la ética empresarial, que inicio en Estados Unidos en 1970, promulgada por teólogos, filósofos y por muchos integrantes de iglesias religiosas, y finalmente revisada por docentes. (Tinoco y Arango, 2012).

Irlanda del Norte. Es una zona perteneciente al Reino Unido que se halla ubicado en el extremo nororiental de la isla de Irlanda. Circunscribe al norte y noreste con el canal del Norte, al sureste con el mar de Irlanda y al sur y oeste con la República de Irlanda; contiene la isla Rathlin, en el canal del Norte, y a su vez otras islas menores cercanas a la costa.

Irlanda del Norte es un país que durante mucho tiempo estuvo golpeado por el conflicto armado, generado por un grupo insurgente conocido como El Ira oficial que generó gran violencia incesante en el contexto creando de igual forma violencia, para el año 1972 se generó una segmentación y nació el Ejército Nacional de Liberación de Irlanda (INLA), que fue más violento y intransigente que el anterior. Desde entonces iniciaron gran cantidad de actos terroristas con explosivos a Irlanda, luego en el año 1973 se da inicio a un acuerdo de Sunningdale, el cual fue destacado como el recuadro del proceso de las convenios, que luego terminó en el Acuerdo Anglo-Irlandés, firmado el 15 de noviembre de 1985, por los gobiernos Británico e Irlandés, esto generó un rechazo total en el IRA, pero los estados permanecieron trabajando para garantizar el fortalecimiento de las estrategias y objetivos de la negociación, y desde ese punto se logra a entender que la paz era necesaria, pues era evidente el desgaste que se generaba a los actores implicados en el conflicto y es de esta manera que la idea de darle fin a la violencia fue generando aceptación, pues era evidente el resultado brindaría beneficioso para todos, y esa es la razón por la cual fue posible el proceso de paz que asumió como hecho cúlmine el Pacto de Belfast, que al final dio fin al problema en Irlanda del Norte. (González, 2015).

Es evidente la intervención del tema de responsabilidad social para el logro del fin del conflicto, pues quedó plasmado en los acuerdos pactados donde se trae a colación dos de ellos; en primer lugar se estableció el compromiso a la Comisión Norirlandesa de Víctimas en el impulso

de decisiones y abastecimiento de caudales constitutivos, y en segundo lugar el Gobierno británico se encargara de diseñar un acontecimiento táctico de progreso económico para Irlanda del Norte, con el fin de garantizar una resocialización y estabilidad para todos los actores del conflicto, siendo relevante la colaboración de las organizaciones en el fin del conflicto. (Parente y Fuentetaja, 2007)

2.1.2 A nivel nacional.

Colombia cuenta con la insurgencia armada más prolongada de América latina la cual tiene origen a comienzos de los años sesenta; igualmente es el país que más ha hecho intentos en lograr la paz en todo el continente obteniendo de una u otra forma aspectos positivos y negativos en cada intento de negociación con los diferentes grupos ilegales; bajo las diferentes negociaciones llevadas a cabo entre el gobierno y los grupos insurgentes en la búsqueda de terminar con el conflicto resalta el acuerdo realizado con el M-19, que tuvo entre sus principales características el fin del conflicto armado con dicho grupo ilegal y la necesidad de una nueva constituyente que dio como resultado la redacción de la carta de 1991. (Zuluaga, 2001).

Teniendo en cuentas los antecedentes y finalidades de nuestra constitución y ubicados en torno al margen del pos conflicto en Colombia con dicho grupo guerrillero y siendo necesaria la intervención de las empresas para garantizar el cumplimiento de los puntos expuestos en los acuerdos.

Los inicios de la responsabilidad social en Colombia y en Latinoamérica se reflejan en el trabajo realizado por la Iglesia católica en su historia de la filantropía desde tiempos remotos

hasta la actualidad. La Iglesia ha predominado con todos los temas caritativos con diferentes grupos de personas y sus diferentes necesidades desde el siglo XIX., sus actividades las fueron involucrando con el apoyo de las empresas, y así obtener recursos económicos que aportarán para el desarrollo de las actividades en pro de la comunidad.

Hasta mediados del siglo XX, se puede destacar el importante aporte de la iglesia católica en Colombia a favor de la sociedad, pero a comienzos del siglo renacen nuevas entidades promotoras de la responsabilidad social como la Fundación Social, quien se ha encargado de ser un gran promotor de la RSE en Colombia, para el año 1944 nace la ANDI (Asociación nacional de industriales), luego en 1945 se crea FENALCO (Federación nacional de comerciantes) y finalmente en 1951 nace ACOPI (Agencia para la Reincorporación y la Normalización).

Cabe resaltar que la responsabilidad social empresarial en Colombia nace por la visión de que cuando las empresas utilizan los recursos que son propios de la comunidad, las organizaciones por ética habría examinar la forma de regresar a la comunidad una serie de beneficios en compensación a la sociedad, por lo cual se crea el vínculo empresa y sociedad para crear prácticas que aporten valor social por encima del valor monetario. (Cardona, 2020).

En Colombia se destacan grandes estudios u organizaciones que se han enfocado en la búsqueda de la igualdad y el cumplimiento de la responsabilidad social, teniendo en cuenta factores como desempleo, reinserción, pos conflicto, entre otros.

Entre los destacados se puede hablar de la ANDI con su estudio ESTRATEGIA DE LA ANDI 2019, que hace hincapié a los acuerdos de paz que abarcan la inclusión, la reconciliación y

la construcción de una sociedad que permita tener equidad en todos los sectores sociales, y que uno de los actores importantes para el logro de esto es el sector privado donde los empresarios generan herramientas que permiten transformar socialmente al país. (FUNDACIÓNANDI, 2019).

Por otra parte, es de resaltar el aporte realizado por la CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIA quien es una empresa de comercio quien desde 1990 se ha dedicado a trabajar en la responsabilidad social, quien según el informe del año 2016 plasma algunas de sus estrategias para la inversión y la afiliación de la responsabilidad social en la cultura organizacional, logrando un aumento en el porcentaje de empresas certificadas en Colombia. (Zapata y Sierra,2016).

Si bien es cierto, Colombia se identifica por tener el conflicto armado más amplio de América latina cuyo origen data de los años sesenta, la búsqueda de la paz por parte del gobierno nacional a través de los diálogos de paz con las guerrillas de las FARC los cuales son antecedente importantes que permiten un análisis de los aspectos a tener en cuenta en el actual proceso de paz, y requieren un gran aporte de las organizaciones para la asociación a la vida civil de los miles de reinsertados; cabe resaltar que Colombia ha tenido varios intentos para lograr salir del conflicto.

2.1.2.1 Proceso de paz 1982. Se puede observar por primera vez en 1982 a través del presidente de la época Belisario Betancur el intento de paz llevado a cabo con la guerrilla de las FARC, durante la época el gobierno propulsó un plan de amnistía que se afianzó en ley cuyo propósito era la desmovilización de las organizaciones guerrilleras (Torres, 2015).

2.1.2.2 Proceso de paz de 1992. Nuevamente nuestro país lucha por la paz, el presidente

Cesar Gaviria analizando el éxito de su predecesor Virgilio Barco en los acuerdos con los movimientos del PRT y el M-19, le apuesta nuevamente a las negociaciones con las FARC luego de promulgada la nueva constitución nacional de 1991 iniciando dichos diálogos en Caracas, Venezuela trasladándolos posteriormente a Taxclala, México con la organizadora guerrillera Simón Bolívar según Torres (2015) parafraseando a Medina (2009): las FARC durante su diálogo realizado en 1993 restablecieron su ofrecimiento de paz en el contexto de un gobierno de restauración y mediación nacional de la cual brotaron diez puntos para examinar la tramitación de la dificultad del país.

2.1.2.3 Proceso de Paz de 1999. Bajo el mandato del Presidente Andrés Pastrana se iniciaron nuevamente en 1999 diálogos con las FARC, esta vez en San Vicente del Chaguan donde Pastrana aprobó desmilitarizar una franja del tamaño de Suiza teniendo hay un lugar para los diálogos la cual refería con diez puntos y se le denominó “*política de paz para el cambio*” (Torres, 2015).

Estos diálogos trajeron como aspecto positivo la liberación de más de 400 integrantes de la fuerza pública, pero nuevamente no se llegó a ningún acuerdo por falta de claridad sobre lo que se quería negociar, falta de voluntad de las FARC entre otros factores resaltando como causa del fin de las negociaciones el secuestro del Ex congresista Luis Eduardo Gechem en el 2002

2.1.2.4 Proceso de paz en Colombia. La administración del presidente Juan Manuel Santos inicio oficialmente diálogos con la tropa guerrillero de las FARC el día 18 de octubre del 2012 teniendo como punto de diálogo la Oslo Noruega y la Habana Cuba, con la mediación de Cuba y Noruega; bajo el citado pacto general para la finalización del conflicto y reconstrucción

de una paz estable y permanente teniendo como finalidad la firma de la paz y el inicio del pos conflicto que en palabras de Romero (2006) es el espacio de tiempo en el cual las discordias del pasado se han minimizado al escalafón preciso para que las acciones de reintegración y rehabilitación se puedan comenzar.

Nuestro país hace esfuerzos en lograr una paz estable y permanente para lo cual se apoya no solo en nuestras propias experiencias en los anteriores intentos por lograr la paz; igualmente son antecedentes importantes para nuestro país la experiencia internacional según el Carter Center expresa que han existido más de 50 conflictos armados desde la guerra fría los cuales han resultado de choques religiosos, políticos, étnicos... De los cuales la mayor parte de esos conflictos ha sido solucionado por medio de la negociación teniendo como referentes a nivel continental casos los casos de El salvador y Guatemala los cuales finalizaron a mediados de los 90; y en otros estadios internacionales casos como el conflicto de Irlanda, conflicto de Bosnia Herzegovina, conflicto Palestino-Israelí. (Calderón, 2016).

Irlanda alcanzó un acuerdo de paz con intervención internacional y triunfante resultado; Bosnia: un pacto de paz impuesto y de inseguro efecto; Palestino-israelí: una paz elusiva aunque con un sin número intentos. (Orbita Global, 2010).

Es evidente que en Colombia han sido grandes los esfuerzos para lograr la paz del país, pero no se puede desconocer la importancia y el gran aporte que realiza la responsabilidad social en los procesos de paz, y con el acatamiento de los acuerdos logrados entre los involucrados; debido a la finalidad de la responsabilidad social se enfoca en la sociedad, del mismo modo las posturas éticas que toman las organizaciones en cada área en que laboran , lo cual genera cambios

positivos para el desarrollo de ambientes y entornos satisfactorios, productivos y beneficiosos para el individuo o para la comunidad en general.

No obstante, hay varias investigaciones que se han enfocado en contenidos afines con la responsabilidad social empresarial y el conflicto armado en Colombia, uno de estos es el realizado por Guáqueta y Orsini (2007), para la fundación Ideas para la paz, donde plasman que en cualquier fin del conflicto armado se requiere el acompañamiento de las organizaciones para la reincorporación social y económica de los ex insurgentes con la finalidad de garantizar una paz duradera.

2.1.3 A nivel local

El conflicto armado no ha sido ajeno en la zona del Catatumbo, pues la presencia de los grupos al margen de la ley que evidentemente han causado desplazamiento, muertes, desempleo, reclutamiento de menores, atentados terroristas, entre otras situaciones que sin duda han dejado víctimas, pero que han querido tomar un respiro luego de los acuerdos de paz de 2016.

Por otra parte, estas familias no cuentan con mecanismos que les permitan mitigar los efectos causados por el largo tiempo en el conflicto provocado por los grupos al margen de la ley, al mismo tiempo se evidencia las bajas oportunidades en el mercado laboral tanto para las víctimas del conflicto como para los reinsertados de los grupos originando deterioros en el ámbito social, impidiendo llevar una vida digna y bajo una justicia social. (Bustamante, 2016).

A la par, se ha logrado construir organizaciones de víctimas, de mujeres y de personas jóvenes que buscan exigir nuestros derechos, al igual que muchos de los reinsertados que desean incorporarse a la vida social, hacerle frente a la pobreza y a las difíciles condiciones en la cuales han vivido durante muchos años, para las cuales requieren un aporte significativo de las empresas para facilitar su reinicio laboralmente. (Pérez, 2018).

Cabe mencionar algunos estudios locales que se han realizado acerca de responsabilidad social empresarial, como es el realizado por Manzano, (2019), Análisis de las prácticas de responsabilidad social empresarial de las empresas de transporte público de Ocaña, N. S., el cual se enfoca en la búsqueda de prácticas del sector y de diagnósticos que le permitan identificar el uso de la responsabilidad social empresarial.

Otra investigación encontrada en la ciudad de Ocaña es el resarcimiento integral de las víctimas del conflicto armado central en la región del Catatumbo: análisis en el marco de la ley 1448 de 2011, estudio realizado por Hernández y Vergel, (2016). La cual hace referencia a los orígenes, particularidades y variables del conflicto en la zona que permitan profundizar en la problemática actual.

Es de resaltar el gran interés que se evidencia en la sociedad en general para trabajar en la búsqueda de diagnósticos que permitan conocer falencias y fortalezas en cuanto al manejo de la responsabilidad social y el vínculo que existe con el conflicto en las diferentes partes, y que ejerciendo un trabajo mancomunado se pueden establecer estrategias para lograr un fortalecimiento a la comunidad en general en los diferentes sectores, económico, laboral y social.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Las Mipymes

La Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME) en América Latina se han encargado enmarcar un papel destacado en la conexión social, puesto que aporta potencialmente a la concepción de empleo, de entradas económicas, eliminación de la pobreza e intensifica la acción fructífera de las economías particulares. Por otra parte, las mipymes han demostrado un gran aporte al enriquecimiento empresarial de las naciones. (Zevallos, 2013).

Por supuesto, cabe destacar que las mipymes llegaron para generar las mejores alternativas para muchas personas con deseos de independencia, y finalmente logrando aportes significativos a la productividad, las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, no son un anómalo de origen nuevo, estimulan cada vez más atracción, tanto en el perímetro académico como en la información pública; al tanto que se le llama el corazón de la economía occidental. (Álvarez y Durán, 2009)

Además, las mipymes han ido ganando respeto por los aportes a la economía, por su gran poder para mantenerse en tiempos de crisis y por su facilidad de innovación y adaptación al entorno, se característcas por ser flexibles y capacidad de generar empleos, que le permiten aportar a la sociedad.

2.2.2 Stakeholders

Para dar una definición de los stakeholders es necesario conocer los criterios y opiniones de

varios autores que permitan una interpretación acertada del verdadero concepto, y destacar la importancia de los stakeholders en el desarrollo y crecimiento de las empresas, pues es de vital importancia reconocer que los grupos de interés son bases que fortalecen el incremento del valor en las empresas.

En consecuencia, los stakeholders se pueden dividir en tres extensiones: la primera que hace referencia a la corporativa, donde orienta en la forma como la compañía comercia con los stakeholders; la extensión de los stakeholders se encarga de examinar la manera en que indaga influir en la empresa; y por último, la extensión conceptual que se enfoca en explorar la condición por la cual los conceptos bien común o desarrollo sostenible se sujetan a la correlación entre los negocios y los stakeholders. (Ángel, 2010).

Los stakeholders se catalogan como factores (internos o externos) que se involucran o que son involucrados por los objetivos o efectos de determinada empresa, en diferentes valores, en la forma en que tienen tres particularidades básicas: uno es poder, que hace referencia las posibilidades de opinar de los stakeholders sobre otros grupos; en segundo lugar es la legitimidad es la apreciación de que las funciones ejercidas por determinada persona son adecuadas en medio de un régimen de normas, valores éticos y dogmas; y finalmente la urgencia que se define como la súplica por un cuidado inmediato. (Acuña, 2012).

2.2.3 Responsabilidad social

Responsabilidad social se define el comportamiento por el cual se logra un parámetro con las normas, los valores y perspectivas sociales, se puede interpretar como una clave de acción

social; al igual que se precisa como la necesidad de remediar y compensar las insuficiencias o resultados de la sociedad. (Benavidez et al., 2012).

Si bien es cierto la responsabilidad social tiene referencia a la libertad de voluntad, pues se refiere a lo responsable que se es inclusive cuando se prevén las cosas y no se manifiesta la oposición, al igual que no solo es con uno mismo si no que es en función de la sociedad. (Castillejo y Navarro, 2015).

Cabe resaltar que la responsabilidad social cumple un papel muy importante para los empresarios y no es solo una caridad ante la sociedad, tan solo de la parte pública como privada en todo el contexto de los países.

Así mismo es la capacidad que tiene una empresa para responder o enfrentar los resultados y secuelas de gestiones en cuanto a los demás conjuntos con los que tiene relación, donde las organizaciones son socialmente responsables cuando las tareas que desarrolla tienen alineación hacia la complacencia de las necesidades y los intereses de todos los colaboradores y de la sociedad en general, así como la protección del entorno (Aguilera, 2012).

Al mismo tiempo se encuentra un aporte realizado por Friedman hacia la responsabilidad social empresarial, realizada para la revista New York Times en 1970, donde se refiere a que para los gerentes su ideal responsabilidad social es el acrecentamiento de las utilidades obtenidas durante el ejercicio de las operaciones sea al máximo para sus accionistas, aportando también que las personas que integran las organizaciones son las responsables de las acciones sociales y no la empresa encabeza, pues son estos los que deben fomentar y aportar a la responsabilidad social

(Friedman, 1970)

A nivel internacional no ha sido fácil alcanzar un esclarecimiento conceptual sobre que es la responsabilidad social, pues se tiende a confundir entre los tópicos de estudio de la responsabilidad social (económica, social y del cuidado del medio ambiente) con los objetivos a alcanzar por parte de la misma (Moreno, 2011).

De este modo la responsabilidad social se encarga de enfrentar una serie de decisiones y acciones en la humanidad y el medio ambiente para un progreso sostenible, La Norma Internacional intenta socorrer a las empresas a asistir al impulso razonable. Posee como intención promover que las organizaciones superen lo que solo estipula la ley, registrando que el acatamiento de la ley es un deber esencial para toda organización y una fracción importante de su responsabilidad social. Se intenta causar un entendimiento habitual en el sector de la responsabilidad social y perfeccionar otras herramientas y decisiones afines con la responsabilidad social, sin tener que sustituirlos. (ISO 26000, 2010).

Además, la ISO 26000 se ha convertido en un instrumento que permite ser guía para la medición de la responsabilidad social en cada una de las empresas, bien sean privadas o públicas; si bien es cierto, las organizaciones que se integran más con la comunidad demuestran ser democráticas y cívicas al mismo tiempo que fortalecen su identidad.

Así pues, la responsabilidad social empresarial es el aporte que generan al desarrollo económico, político y social al entorno, enfocándose en los problemas específicos de la sociedad como educación, cultura, generación de empleo, promoción de salud, generando ingresos y aportando a la resocialización.

2.2.4 Estrategias

Estrategia se deriva de las palabras griegas “stratos”, que hace referencia a ejército, y “agein”, que quiere decir guía, pues el ejército estableció como función interna acciones para impedir la guerra por medio de negociaciones con otras regiones que intentaban invadirlos, la utilización del vocablo estrategia se ha extendido a varios segmentos, comenzando en el militar, en la política, en la parte administrativa, socioeconómico y cultural, en las iglesias católicas y cristianas, y en todos, se ha situado de tal manera que se establece en un referido por su manera de utilizarlo. Se logra alegar que es una palabra de constante utilización por diferentes tipos de individuos y en diversas acciones. (Contreras, 2013).

La estrategia es una forma de crear acciones que le permitan a las personas o las empresas tomar decisiones basadas en planes concretos de ejecución que generen una disminución en el porcentaje de fracaso, si bien es cierto las estrategias generan cambios en pro del desarrollo interno y externo de las organizaciones.

La estrategia competitiva reside en formar desigualdad. Representa la opción premeditada de un acumulado de acciones diferentes para ceder una mezcla ideal de valor, que se ajuste a las necesidades propias de cada empresa y que sin duda buscan transformar o enfrentar una serie de crisis o cambios en el desarrollo de sus actividades. (Porter, 2011).

Para Michael Porter, la estrategia es una guía principalmente distinta para establecer y conservar una ventaja competitiva, armonizando la ventaja competitiva que persigue una organización con el horizonte de la estrategia fijada, con el fin de orientar el camino para adquirir

valor agregado y optimización en el desarrollo interno y externo de la empresa para el cumplimiento de su misión y visión. (Porter, 1991).

2.2.5 Posconflicto en Colombia

El posconflicto se define como la etapa que se encuentra inmediatamente de la firma concluyente de los acuerdos de paz, y que es necesario iniciar su construcción en el transcurso del conflicto, y que concibe una reestructuración de la sociedad, donde se comienza con la desmovilización de los actores de los grupos armados, brindando seguridad a la sociedad, la reinserción y a su vez el desarrollo de los acuerdos de paz para un mejor resultado. (Peñuela, 2020).

El posconflicto concibiéndose como un escenario de evasiva o vencimiento de la guerra que plantea el establecimiento de métodos de concertación y pacto en los que actúen, inmediata o secundariamente, los diferentes actores armados y sociales que forman parte de la guerra. (Pérez, 2011).

Sin embargo, todos los procesos de paz y posconflicto son diferentes y son propios de las situaciones vividas o la historia de cada nación, pero cabe resaltar el proceso de paz que se efectúa en Colombia donde se concentra la guerrilla, donde se establecen elementos como reparación, verdad, justicia transicional, reconocimiento de víctimas, abandono de armas, reincorporación de excombatientes a la vida civil, alto al fuego, y demás, siendo este el proceso más completo. (Valencia, 2019).

Examinado en ese acumulado de naciones, el de Colombia es el más fortalecido, puesto que aglomera todas las características notables para saltar del conflicto a la mediación, al firmar el pacto para finalizar el conflicto prologando por un poco más de 50 años, es así que se espera que suceda, y se conocerá como el más convencional y evolucionado de los acuerdos de paz recientes a nivel mundial. (Santamaría, 2015).

2.2.6 Reinserción laboral

La reinserción laboral es el proceso al cual se enfrenta un ser humano luego de haber perdido su empleo y que al mismo tiempo requiere conseguir uno nuevo, con la finalidad de volver a recibir beneficios laborales que le permitan satisfacer sus necesidades y crecer profesionalmente. (Figueras, 2009).

El sistema jurídico de Colombia estableció que el trabajo es un derecho, el que se ampara por el Estado por medio de disposiciones legales, y un deber ya que establece una necesidad de todos los ciudadanos para producir y aportar a la sociedad en aspectos sociales, económicos y al favorecimiento en común, por consiguiente, incumbe al Estado fundar estrategias sociales para la reproducción de empleo, permanencia y progreso (Roldán, 2013).

Por esta razón es preciso resaltar la relevancia y la finalidad de la introducción laboral y el aporte a la comunidad y principalmente hacía los menos favorecidos, como son (los desmovilizados), conjugada dentro de un proceso que tiene mayor amplitud como es la inclusión social; en el orden en que la labor aporte al mejoramiento de la integración social.

De acuerdo a todos los temas tratados durante el marco teórico se puede establecer que tiene relación y que su dinamismo permiten cumplir con la definición de Responsabilidad Social Empresarial, sin dejar a un lado el desconocimiento que tienen muchos de los ejecutivos de las organizaciones en especial de la empresa privada en el momento de adaptar este término en sus funciones, y aún más lo relacionado con la reinserción laboral en el marco del posconflicto, pues es un tema que necesita ser ahondado, para su aceptación y puesta en práctica. (Tejedor, 2019)

2.2.7 Inversión Social

La inversión social es la destreza personal facultativa, de asignación de recursos financieros y recursos sociales a decisiones que aporten a colectividades particulares y otros stakeholders de las empresas para lograr sus metas de desarrollo, por otra parte la inversión social, en su inicio, no son ejecutadas para crear un regreso financiero continuo, varias empresas son enmarcadas cada vez más sus estrategias de inversión social con las de la actividad, indagando para concebir bienestar como el aumento de la popularidad o avance a diferentes mercados. (Agudelo y Barrios, 2016).

Cabe mencionar la importancia de la inversión social que efectúen las empresas, pues no solo generan beneficios a los grupos de interés y a la comunidad, sino que generan mayor reconocimiento y un aumento significativo de la reputación, que si bien es cierto trae consigo una absorción de grandes segmentos de mercado, que provoquen maximización de sus beneficios económicos.

En Colombia la inversión social ocasiona una inmensa oportunidad para aportar en el acuerdo de construcción de paz, por medio de políticas enfocadas a la innovación territorial,

creando proyectos enmarcados a las inversiones en los diferentes municipios principalmente los inmersos en conflictos armados, con un fin propuesto en el abordaje de la eliminación de cultivos ilícitos y al mismo tiempo de la reintegración de reinsertados a la vida civil y laboral, a través del fortalecimiento de las actividades económicas de todas las poblaciones. (Gerardino, 2020).

2.3 Marco contextual

Para contextualizar este trabajo y con el ánimo de no ahondarse apartes ya desarrolladas en otros acápite de este trabajo, como el marco histórico, legal o conceptual, debe partirse de la ubicación del problema que da lugar a la idea de investigación, donde la Responsabilidad Social Empresarial tiene arraigo de muchos años, atravesando de una corriente responsable conducida únicamente en la concepción de riqueza a una visión de inyección basada en recurso humano, en el entorno y el ambiente y en los stakeholders.

Es así, que la tesis de investigación se ejecuto en Ocaña Norte de Santander, enfocada en las mipymes del sector comercio, el cual se encuentra constituido por 580 empresas (Anexo 1), de las cuales se extrajo una muestra que arrojó un total de 112 comerciantes que fueron encuestados, para lo cual a continuación la tabla de clasificiacion, evidencaindo que dicho sector se constotuye en un aporte valioso al progreso de la economía local, el cual permite adoptar las gestiones de RSE como una táctica de servicio empresarial, que genere crear valor a la empresa.

Tabla 1.
Clasificación de la actividad económica

Clasificación de la actividad económica	Cantidad
Venta al por menor de electrodomésticos	9
Almacenes de ropa, calzado y complementos.	10
Comercialización de papelería y librería en general	9
Comercialización de partes y accesorios para motocicletas, carros y bicicletas	9
Establecimientos de venta de bebidas alcohólicas.	9
Comercialización de pinturas, artículos de ferretería y venta de vidrios.	9
Comercio al por menor de artículos cosméticos y farmacias.	10
Comercio de alimentos y artículos de primera necesidad.	10
Comercio al por menor de artículos de juguetería.	9
Salones de belleza	9
Panaderías	10
Carnicerías	9
Total muestra	112

Nota: Basada en información recolectada en internet. (Samper y Meneses, 2019).

2.4 Marco teórico

Actualmente la empresa está representada como el instrumento que permite llevar a cabo la libertad económica, la libertad que se traduce en producir bienes y servicios o realizar una profesión demandada por el mercado, donde su finalidad económica apunta a lograr un valor agregado que le permita a los socios la obtención de dividendos y a los empleados en forma de salario y sus prestaciones, sin dejar a un lado su aporte para la sociedad pues las empresas deben tener un objetivo basado en lo social y lo ambiental que les permita hacer un gran aporte en la preservación de lo patrimonio natural y tener conciencia de la responsabilidad social adquirida, donde incluye el progreso de la face de vida y los aportes culturales con el ser humano, y si bien es cierto, en Colombia el Estado se ha encargado de garantizar que las empresas hagan uso

eficiente de la responsabilidad social . (Herrera y Larrán, 2015).

Entre el contexto de las disposiciones se encuentran las normativas concurrentes dentro de la Constitución: la independiente en la competición económica, el cual es un derecho de la humanidad y presume compromisos de la empresa, como plataforma del progreso, que reconoce una situación social, que involucra disposiciones. Con respecto a lo dicho anteriormente, se logran diseñar algunos lineamientos de la RSE en la nación, puesto que las organizaciones transitan en dos superficies, como son independencia y ocupación social, lo cual involucra la indagación al bien común. (Vargas, 2018).

Por consiguiente las empresas tienen actos naturales como esencia en su actividad empresarial, donde predominan actividades repetitivas, pero que siempre requieren una constante regulación, sumado se encuentra que las empresas exponen una variedad de iniciativas que dan respuesta a diversas necesidades, las cuales se encuentran estructuradas en diferentes enfoques como: el impacto a los empleados, los proveedores, sus clientes, los competidores y varios sectores de la sociedad; sin embargo las actividades económicas requieren antecedentes jurídicos que permitan cumplir a cabalidad sus funciones, regulación que establece el Estado, como lo es actualmente el artículo 333 de la Constitución política donde plasma que la acción económica y la decisión privada son autónomos, entre los términos del bien común; pues en su acción, ninguno podrá requerir autorizaciones previas, ni requerimientos, sin permiso de la ley. La libertad en la competencia monetaria es un derecho de la sociedad que presume responsabilidades. (Constitucion Política de Colombia, 1991, art 333)

Si bien es cierto a lo largo del último siglo, se ha visto una gran evolución de una serie de

esfuerzos bondadosos a convertirlos es inversión social y filantropía estratégica, y cabe resaltar que Colombia está entre las más antiguas intervenciones sociales de los empresarios en América Latina, dado que han mostrado una intervención social ejemplar en las empresas colombianas, lo cual ha logrado demostrar a través la visible experiencia en los procesos y dar iniciativa a profundizar estrategias que permitan promover acciones sociales en el sector privado y tener conciencia de sus resultados.

La RSE es un ejercicio con la finalidad de fundar valor en determinado tiempo para los inversionistas, clientelas y sus stakeholders, por medio del beneficio de oportunidades de acciones y misión integral, observando los conflictos de su ambiente, monetario, en la sociedad y medioambiental. (Peña, 2018).

De este modo el Estado está muy ligado al comportamiento que presenten las organizaciones en el progreso de su actividad mercantil y su aporte con la sociedad.

2.4.1 Aspectos teóricos de la Empresa

La empresa es un conjunto de actividades económicas donde están involucradas personas, bienes, servicios y tecnologías al igual que el intercambio de las mismas, con la finalidad de un fin común. (Reina y Zuluaga, 2006).

Las empresas son de mucha importancia para la sociedad y su origen recae desde el derecho mercantil, donde permite regular las fuerzas económicas y factores como capital y trabajo y a su vez de personas donde estas realizan intercambio de bienes, productos y servicios,

la capacidad de los dirigentes se reorganiza para lograr definitivos efectos económicos o comunales que indiquen a las imposiciones del medio social para que la organización proceda (Márquez, 2011).

La responsabilidad de una empresa de cara a las marcas de sus disposiciones y acciones sobre el entorno o la comunidad y todo lo que refiere el medioambiente, trasladándose en una conducta moral, moral y claro que aporte al progreso sostenible, que abarque la salud y la prosperidad de la comunidad; tiene en cuenta las perspectivas de los colaboradores de la organización o la mipymes, respeta la ley en función que esté en acuerdo con las reglas internacionales establecidas de conducta (DRAFT INTERNATIONAL STANDARD ISO/DIS 26000.2009).

2.4.2. Teoría de los stakeholders

El enfoque principal y por lo cual se basa la presente investigación es la teoría de los stakeholders, la cual se fundamenta en la responsabilidad social de cada una de las empresas, que si bien es cierto se divide en dos fases, la primera que centra en el aumento de los beneficios de las organizaciones, y en segundo lugar y el más relevante que hace referencia a las acciones de las organizaciones hacia grupos de interés o comunidad en general buscando el beneficio para todos los actores presentes en la sociedad.

La teoría de los stakeholders de freedman (1984), permite observar como un nuevo paradigma empresarial, donde se define la empresa de forma plural, donde ya su finalidad no se enfoca solo en el propietario o en los socios, o enfocada en dos partes como es propietario y

trabajadores, sino vista desde una perspectiva plural que involucra varios agentes importantes de la sociedad que afectan o componen la organización.

Por otra parte, la teoría de los stakeholders, establece que no solo las empresas se deben central en la parte jurídica o de sus contratos sociales, sino muestra un punto enfatizado y es la parte moral o ética que permitan una actuación recíproca con la sociedad, buscando un equilibrio entre empresa y comunidad basada en los términos de la responsabilidad social, para armonizar los resultados que aporten beneficios para las partes involucradas.

Para poder identificar los stakeholders se necesita implementar diálogos con los grupos donde se identifica; definición de las estrategias de las estrategias de responsabilidad social, identificar los interlocutores válidos de las organizaciones o de la comunidad, establecer acuerdos acerca de normativas que involucran y den respuesta a los intereses generalizados de los segmentos y definitivamente debe incluir un dialogo con los siguientes componentes: diálogos sinceros, principio de inclusión de las partes y principio de asimetría. (Rivera y Malaver, 2011).

La teoría de stakeholders propone que, si se establece como unidad de análisis la forma de relacionar una organización y los grupos de interés o individuos que se encuentren afectados por dicha empresa, se logrará mejores resultados y a su vez oportunidades para resolver con certeza los diferentes problemas. En primera instancia, desde el ámbito del interesado, la organización puede concebirse como un grupo de afinidades entre los grupos que mantienen un interés en sus acciones y negociaciones. Esta definición hace referencia a la forma como los clientes, proveedores, colaboradores, recursos financieros, sociedad y propietarios se relacionan para establecer y distribuir conjuntamente el valor. Comprender una organización es conocer cómo

estas trabajan y cambian al transcurrir el tiempo. (Prandi y Lozano, 2010).

En el momento en el que se presenten conflicto de intereses entre las partes, el representante debe buscar la manera de reestructurar los problemas para lograr disipar las falencias de un extenso grupo de interesados, y en la secuencia que esto se alcance, establecer aún más valor para los grupos de interés, con la finalidad de proporcionar beneficios a todas las partes implicadas.

La teoría de los stakeholders es una especie de teorías de administración. La cual no es una teoría para llevar a cabo un solo plan, debe ser observada como la teoría que permite generar diversos usos para lograr valor es las estrategias de los diferentes grupos interesados. Esta teoría ha sido utilizada en diferentes campos como legislación, administración, medio ambiente, sociedad, entre otras disciplinas. (Guerrero, 2017).

Finalmente, la importancia de relacionar la teoría de los stakeholders con la problemática planteada a desarrollar en la presente investigación, teniendo en cuenta que se presentan diferentes grupos de interés como lo son las mipymes del sector comercio de Ocaña, los reinsertados del posconflicto en Colombia, el Estado y la sociedad en general.

2.4.3. ISO 26000 de 2010

Cabe resaltar la importancia de la ISO 26000 para la presente investigación, ya que brinda un importante aporte para el desarrollo del diseño metodológico teniendo en cuenta la definición de partes a involucrar, como son: acatamiento de cuentas, usuarios, cliente, habida diligencia,

colaborador, recursos del ambiente, conducta ética, identidad de género, impacto de una empresa, decisión de responsabilidad social, regulación internacional de conducta, organización, gobernanza en las empresas, apertura, fruto, servicio, plática social, responsabilidad social, esfera de dominio, partes involucradas, vínculo de suministro, progreso sostenible, claridad, vínculo de valor, equipo vulnerable, empleado. Lo cual permite realizar la estructura del formato de encuesta a realizar.

2.4.4. Teorías de la responsabilidad social empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial, es al considerada de representación deliberada, establecida en labores estratégicas que permitan la agrupación de acciones, disposiciones y los movimientos económicos efectuados por las empresas basados en un deber garante y ético con la comunidad, transformándola en un elemento esencial en el alcance de actividades competitivas y sostenibles en el tiempo. (Chávez y Yepes, 2012).

2.4.4.1 teorías instrumentales. Esta teoría se enfoca en ver la empresa únicamente como instrumento para crear riquezas, al mismo tiempo sus acciones sociales como una forma de obtener efectos económicos; esta teoría busca maximizar el valor de la empresa para cada uno de los socios como fundamento para promediar las acciones sociales empresariales y en efecto obtener ventajas competitivas y demarcados en enfoques de marketing que influyan en la segmentación de mercados. (Garriga, 2014).

Las orientaciones de la teoría instrumental se basan en transferir aportes sociales para optimizar las contribuciones de la organización en los resultados con la intervención de capitales,

las tácticas para la plataforma de la pirámide económica y el mercadeo con efecto para acrecentar las negociaciones.

2.4.4.2 teorías políticas. En cuanto a esta teoría su fuerza recae en el poder de las organizaciones con la sociedad y una ejecución responsable del dominio en el contexto político, esta teoría tiene un enfoque en tres aspectos que la encasillan, el primero es el constitucionalismo corporativo dirigido a ver las organizaciones como instituciones sociales donde se ejecuta el poder responsablemente, pero sino lo logran inmediatamente perderán el poder; el segundo conocido como la teoría del contrato social integrador, se estima que la responsabilidad social proceden de convenios en dos formas, macro-social que requiere los participantes legítimos y el micro-social que necesita incluir los agentes de colectividades particulares; y en tercer lugar ciudadanía corporativa referente a un gran apoderamiento de la responsabilidad de las organizaciones con relación a la sociedad localizada, agrupaciones y medio ambiente. (Mejía y Acosta, 2014).

Dicha teoría busca encaminar las organizaciones a trabajar en pro de la comunidad, garantizando políticas que permitan un buen desarrollo y un cumplimiento responsable de las actividades ejecutadas, enmarcadas en los beneficios comunes de la sociedad y el crecimiento productivo de las empresas.

2.4.4.3. Teorías integradoras. Las teorías integradoras reflejan un nuevo prospecto en cuanto a los parámetros de las empresas, donde prevalecen las interrelaciones, y se enfocan más allá de los objetivos planteados por las organizaciones, concibiendo esta escasez en el entorno como paso para reajustar a los procesos económicos carencias de la comunidad. (Carvajal y

Ramírez, 2012).

Es decir, la responsabilidad social empresarial involucra una asociación entre la empresa y la sociedad, creando en las organizaciones integrales que trabajan mancomunadamente con la sociedad para aportar al medio ambiente y a la comunidad.

2.5 Marco legal

Desarrollar un marco legal que permita analizar el soporte jurídico de la RSE sin hablar del acuerdo de paz, de la justicia transicional, sería muy escueto, motivo que lleva ahondar en este marco toda una recopilación histórica y legal de las normas que contribuyen al fin o terminación del conflicto y su acontecimiento en el proceso de paz, la necesidad de la reinserción y a su vez la obligación de las empresas en estos fines.

A discrepancia de lo sucedido en otras naciones, en Colombia no se ha conseguido un pacto de paz que implique a todos los segmentos del conflicto. Los convenios de justicia transicional en la nación han dado respuesta a esa lógica idéntica: los cuales no se han acogido una sola vez, como un patrón completo y relacionado. La acción de justicia transicional continúa integrándose, a través de una disposición de fracciones (leyes y políticas) continuadas a lo largo del tiempo, y algunas de ellas han brotado como refutación a los conflictos en el diseño y ejecución de las anteriores.

2.5.1 ISO 26000.

Esta norma pretende suministrar un horizonte a las organizaciones en cuanto a la responsabilidad social, que le permite introducir los conceptos que la empresa necesita enfrentar con el propósito de trabajar en una manera socialmente preservadora. Es un instrumento que suministra a las organizaciones elementos y prácticas de RSE, fijando acuerdos con los stakeholders, e instituyendo la fuerza de un comportamiento socialmente compactado a través de las organizaciones por medio de estrategias y habilidades entre un ambiente de preponderancia. (Directivas ISO/IEC, 2010).

A la par encapsula los acuerdos legales de la RSE los patrones internacionales, como pautas, reglas y guías internacionales que precisan la forma en que una empresa tramita la RSE a partir de la visión medio ambiente, economía, sociedad y ética. Dentro de estas normas se encuentra:

2.5.2 Ley 590 de 2000

Promueve el impulso integral de las mipymes en comedimiento a sus capacidades para la creación de empleo, el progreso local, la combinación de partes de la economía, el beneficio productivo de minorías en los capitales y analizando la capacidad de las empresas en Colombia. (Congreso de Colombia, Ley 590, 2000).

Las mipymes se clasifican de la siguiente manera:

Mediana empresa: Estas están comprendidas con un personal que va desde 51 hasta 200

empleados, o con un total en activos que oscilen entre 5.001 a 30.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Pequeña empresa: Estas están comprendidas con un personal que va desde 11 hasta 50 empleados, o con un total en activos que oscilen entre 501 a 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Microempresa: Estas están comprendidas con un personal que no supere los 10 0 empleados, o con un total en activos de 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

2.5.3 Ley 905 de 2004.

Esta ley se precisa por certificar que todas las organizaciones que estén practicando cualquier acción económica bien sean microempresa, pequeñas o medianas empresas, se robustezcan en medidas de idoneidad que les forjen una estabilidad y duración en el mercado.

Visto desde estos parámetros:

Provocar el impulso y alineación de mercados crecientemente competidores por medio del fomento al indisoluble establecimiento y ejecución de la mayor suma de micro, pequeñas medianas empresas, Mipymes.

Parágrafo. Los apremios beneficios, reglas y eventos establecidos en la presente ley, se emplearán potencialmente a los artesanos colombianos, y ayudarán el cumplimiento de los criterios del plan nacional de igualdad de oportunidades para la mujer. (Ley 905. de 2 de agosto

de 2004.Colombia).

2.5.4 La RSE en Colombia

Si bien, ninguno de los ejemplos transcritos forma parte del orden jurídico colombiano; en primer lugar, por ser soluciones de regulación alternas al sistema institucional y, en segundo lugar, porque no cumplen con los parámetros que permiten su integración como normas del bloque; tan es así que en vocablo exacto nuestra Carta Política de 1991 no contempla la expresión "responsabilidad social empresarial". (Congreso de la Republica, Constitución política de Colombia, 1991, Artículo 333).

No obstante, en el escenario territorial es factible establecer el fundamento constitucional de la RSE desde una fórmula presente en la misma Carta, de la que se derivan similares consecuencias: "Artículo 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley".

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación" (énfasis agregado).

Entonces, a la par con el derecho de propiedad en Colombia, la empresa evidencia una función social, es decir, que además de producir riqueza y generar empleo radican en su cabeza obligaciones que le son consustanciales como pilar fundamental del progreso; la libertad de empresa así entendida huye de la persona jurídica individualmente considerada, posicionándose en el vasto campo de la economía, donde adquiere responsabilidades dados los contornos de la libre competencia. Parfraseando a la Corte Constitucional, la empresa pasa a expresarse en dos dimensiones: como libertad y como función social. "Por consiguiente, la legitimidad de una decisión empresarial, no puede juzgarse únicamente a través del prisma de su autonomía.

A esta visión, forzosamente deberá adicionarse la consideración de sus consecuencias sociales y ecológicas". Es decir, su límite lo fija el interés general, o sea, los fines y objetivos prioritarios que se derivan de la búsqueda del bien común, preceptos que priman frente al querer particular y ante el ánimo de ganancia o utilidad.

Argumentos suficientes para plantear que, muy a pesar de no contemplarse como institución autónoma, en Colombia la RSE tiene pleno asidero constitucional al encontrar eco en una norma que prácticamente despliega la responsabilidad que le es exigible a toda empresa, especialmente la de proteger los derechos humanos de forma íntegra y en su integralidad.

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Modelo

Figura 1.
Modelo de Investigación



Fuente. Elaboración propia

Este modelo se establece para facilitar la construcción del cuestionario utilizado como instrumento para recolectar información.

La investigación estuvo enmarcada bajo un enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta que se trató de un estudio descriptivo, cuyo propósito consistía en describir los aspectos relevantes sobre responsabilidad social empresarial las empresas del sector comercio de la ciudad de Ocaña, que aportes están haciendo para el proceso de paz en materia de contratación, mediante la recolección de información orientado por la postura de (Sampieri, 2004) que para un estudio descriptivo se debe escoger una serie de asuntos y recolectar información de cada una y así poder describir lo que se está investigando.

3.2 Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo descriptivo, donde se determinó características de la

población en estudio, las conductas y posiciones que permitan desarrollar los objetivos específicos propuestos para esta investigación, para lo cual se fortaleció a través del enfoque cuantitativo, de esta forma se realizó un análisis por medio de gráficos y diagnósticos que detallaron la situación actual, con la finalidad de observar el desempeño de la responsabilidad social empresarial en las mipymes del sector comercio en Ocaña Norte de Santander a través de la aplicación de los parámetros de la norma ISO 26000 por medio de la encuesta.

3.3 Población

La población está conformada por 580 mipymes del sector comercio de la Ciudad de Ocaña, información brindada por la Cámara de Comercio, donde luego se obtuvo una muestra para la recolección de la información. (Cámara de Comercio, 2020)

3.4 Diseño muestral

La muestra parte de la formulación del problema teniendo en cuenta el aporte que están realizando las mipymes del sector comercio de Ocaña, en cuanto a la reinserción laboral en el marco del pos conflicto en Colombia.

3.5 Diseño del plan de datos

De acuerdo al prototipo de investigación que se trazó para el progreso de los objetivos, se demandó un reajuste de los datos correspondientes a las mipymes del sector comercio de Ocaña

3.6 Muestra

Asumiendo la dimensión de la población objeto de estudio, se necesita el uso en consecuencia de la fórmula estadística para el cómputo de la muestra en poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

De donde,

N= Población = 580

Z= Nivel de Confianza = 90% \approx 1.645

P= Proporción de Aceptación = 50% \approx 0.50

q= Proporción de Rechazo = 50% \approx 0.50

e= Error estimado = 7% \approx 0.07

n= Muestra

Así,

$$n = \frac{(1.645)^2 * 580 * 0.50 * 0.50}{(0.07)^2 * (580 - 1) + (1.645)^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 112$$

La muestra está estipulada por 112 mipymes del sector comercio.

3.7 Técnica de recolección de datos

A fin de recolectar la información se estableció como técnica la encuesta, por medio de la cual se consiguió información apreciable que admitió ejecutar un análisis del nivel de desempeño de la responsabilidad social empresarial de las mipymes del sector comercio de Ocaña Norte de Santander, donde se estructuró como instrumento con una serie de preguntas basadas en la norma ISO 26000 y agrupado por la escala de Likert.

Tabla 2.
Escala de Likert

1	2	3	4	5
Siempre	La mayoría de veces si	Algunas veces si, algunas veces no	La mayoría de veces no	Nunca

Fuente. Elaboración propia

3.7.1 Técnica documental.

De la indagación recogida se concibió un estudio preliminar en el cual se estableció la jerarquía de los textos, eligiendo a destacados autores, documentaciones de caudales tecnológicos que describieran con respaldo de su autor y que al mismo tiempo fueran investigaciones publicadas en distintas universidades, con el fin de mirar el impacto las decisiones tomadas.

Una vez diseñada y aplicada la encuesta, la información obtenida será analizada con el fin de realizar diagnósticos para conocer que aportes están realizando las mipymes del sector comercio de Ocaña en materia de reinserción laboral en el marco del posconflicto y a su vez que este análisis permita contribuir al desarrollo y cumplimiento de los objetivos.

3.7.2 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información.

Para conocer más a fondo el contexto de ese fragmento, se hizo indispensable la compilación de datos, mediante la siguiente técnica:

3.7.3 Encuesta

Para desarrollar una herramienta de recopilación de información que permita que los datos sean adecuados y válidos, se realizó un formulario de preguntas enfocada en la guía de la ISO 26000 en lo referente a las prácticas laborales, bajo sugerencia y direccionamiento es su formulación por parte de la Directora del proyecto.

3.7.4 Análisis de resultados

Luego de obtener los resultados arrojados por la encuesta se analizó en base con la reiteración de las respuestas y se hizo una representación gráfica circular, para luego generar sus diagnósticos.

3.7.5 Hipótesis

Podría decirse que las mipymes del sector comercio de Ocaña Norte de Santander desconocen la importancia del cumplimiento de los parámetros de la responsabilidad social empresarial, pues solo se enfocan en el desempeño de su actividad económica.

Capítulo 4. Resultados

4.1 Línea de tiempo desde el año 2016 hasta la actualidad sobre la reinserción laboral en el marco del postconflicto en el contexto nacional, para conocer el avance de la reincorporación de los reinsertados.

En el marco del conflicto que se ha presentado en Colombia desde los años sesenta, y que desde el año 2016 se llevó a cabo la firma de los acuerdos de paz y a partir de ese momento se ha dado inicio a la visualización de lo que se conoce como posconflicto, el cual significa la fase que se presenta luego de la firma de los acuerdos de paz, pero que si bien cierto se anhela que pudiera ser construida durante el periodo de conflicto, y que presume una recomposición de la sociedad en donde contenga temas como la desmovilización de integrantes de grupos alzados en armas, la seguridad de la ciudadanía, la reinserción laboral, el desarrollo y cumplimiento de los acuerdos de paz (Alemán y Cardozo, 2021).

El conflicto es la manera de competencia en que los grupos que disputan reconocen que tienen propósitos recíprocamente discordantes. Durante esta fase se presentan diferentes prototipos de procesos (de facilitación, de convenio, de conciliación o de ejecución de acuerdos) y acciones inclinadas a solucionarlo, que generan diferentes formas de transformación, gestión y terminación del enfrentamiento, con la finalidad de iniciar un periodo en el cual se supone que esperan las partes implicadas. Así se consigue llegar a la etapa final del proceso de paz, la cual se conoce como posconflicto. (Calderón, 2016).

4.1.1 Posconflicto en Colombia a partir del año 2016

4.1.1.1 Antecedentes. El 9 de marzo de 1990 en Colombia, explícitamente en Caloto Cauca, se llevó a cabo el primer y exitoso acuerdo de paz con un grupo al margen de la ley como fue el M19 y el Gobierno de Colombia, que luego de un largo proceso donde se registraron intentos fallidos como el del año 1984, precisamente el 12 de diciembre cuando el ejército atacó el campamento de Carlos Pizarro en Yarumales Cauca, pero que luego de esfuerzos los diálogos continuaron en México, para finalmente llegar a definirse los acuerdo de paz y darle dejar las armas por parte del M19.; El acuerdo político se firmó motivado en la Ley 77 de 1989 que permitió el indulto a las personas pertenecientes al grupo armado M19 y que llevó a que el 8 de marzo de 1990 dejaran finalmente las armas luego del compromiso de convocar a una Asamblea Nacional Constituyente (López, 2022).

De esta forma se logró el primer acuerdo de paz con un resultado histórico en Colombia, y en el cual a través de la Constitución de 1991 permitió fortalecer la paz y la intervención democrática de los integrantes del M19 que se organizaron en movimientos políticos en el cual se destaca el recientemente creado Pacto Histórico.

4.1.2 Inicio de los acuerdos de paz en Colombia con las FARC en la Habana desde 2016.

Para Colombia el día 24 de noviembre de 2016 tiene mucha importancia pues históricamente se logró la firma de los acuerdos de paz de la Habana, con la organización guerrillera de las FARC-EP en el gobierno de Juan Manuel Santos y que se citaron en el Teatro Colón en Bogotá para conocer y firmar el documento final. En este documento final se establecen

seis puntos para lograr el fin del conflicto con beneficios mutuos, y que garanticen la no repetición de los hechos que generaron por décadas el conflicto. Los cuales se relacionan a continuación. (Cigúenza, 2018).

Hacia un nuevo campo colombiano: Reforma Rural Integral (RRI). La Reforma Rural Integral (RRI) se enfoca en afirmar las bases para contribuir y transformar el campo, creando escenarios de bienestar para las personas del sector rural y, de esta forma, aportar para la no repetición del conflicto y por ende construir una paz estable y duradera (Oficina del alto comisionado para la paz, 2013).

Se enfoca en fortalecer la participación del Estado en el territorio, vincular las regiones, acercar el campo y la ciudad, promover las producciones agrícolas, resguardar el medio ambiente y garantizar gradualmente el derecho a la alimentación.

La Reforma Rural Integral es universal, esto quiere decir que cubre totalmente el sector rural de Colombia, su actuación prevalece en los sectores con más nivel de conflicto, con situaciones altas de pobreza, con siembras de uso ilícito y demás actividades ilegales (Martínez, 2016).

4.3.2 Participación política: Apertura democrática para construir la paz

Demanda de un comienzo democrático con la finalidad de robustecer el pluralismo y, de esta manera, la representación de las distintas perspectivas e intereses de toda sociedad, de fomentar y robustecer la intervención ciudadana en los programas de interés público y de excluir

la violencia como mecanismo de acción política.

Se instituirá una delegación integrada por los partidos y movimientos políticos con personería jurídica, congregaciones políticas específicas de oposición y dos especialistas delegados por las FARC-EP con el propósito de puntualizar los puntos del estatuto de garantías para los partidos políticos que indiquen estar en oposición. Para esto se llevará a cabo un proyecto de ley por parte del gobierno nacional, en compañía de delegados de la Comisión (Martínez, 2016).

Fin del conflicto. El acuerdo de cese al fuego y hostilidad bilateral y definitiva (CFHBD), posee un propósito y es el fin definitivo de las actuaciones ofensivas entre la guerrilla de las FARC-EP y la fuerza pública, sin dejar a un lado los ataques y conflictos que afectan a la población en general.

El desarrollo de dicho acuerdo permite iniciar con la ejecución del acuerdo final y la Dejación de Armas (DA), al mismo tiempo preparar el Estado y a la sociedad para el proceso de Reincorporación de los vinculados de las FARC_EP que se acojan al proceso para iniciar a la vida civil. (Martínez, 2016)

Solución al problema de las drogas ilícitas. Este es el punto cinco de los acuerdos de paz, y en el cual el Gobierno Nacional y las FARC-EP presentan su responsabilidad con el proceso para la terminación definitiva en cuanto a las drogas ilícitas y su aporte con la aclaración de la correlación entre el conflicto armado y el cultivo, la fabricación y la venta de drogas ilícitas y en su efecto el lavado de activos originarios de este fenómeno.

Para implementar este punto se establecen unos objetivos para su cumplimiento: Establecer un Programa Nacional Integral de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito (PNIS), que haga parte de la Reforma Rural Integral; Compromiso del Gobierno Nacional para brindar asistencia alimentaria para las personas cultivadoras, recolectoras con ejecución efectiva; exponer de forma interactiva de Planes Integrales de Sustitución y Desarrollo Alternativo (PISDA); avanzar con el objetivo de desminar y limpiar de los espacios del territorio nacional que han sido amenazadas por la instalación de minas antipersonal y armamentos sin explotar (Martínez, 2016).

Acuerdo sobre las víctimas del conflicto (Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición) Sistema Integral: Contribuir para que las víctimas del conflicto tengan verdadero cumplimiento de sus derechos, garantizar una efectiva rendición de cuentas por los hechos presentados, cumplir con el deber de brindar seguridad en el desarrollo de la convivencia, los actos de reconciliación y un compromiso de no repetición del conflicto. (Oficina del alto comisionado para la paz, 2013).

Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición:

Certeza para las víctimas para esclarecer los actos que se presentaron, incentivar y apoyar el reconocimiento de todas las víctimas e impulsar a la convivencia en todas las ciudades y municipios afectados (Martínez, 2016).

Implementación, verificación y refrendación. La Comisión de implementación, seguimiento y verificación del Acuerdo Final de Paz y de resolución de diferencias (CSVR), que está ubicada en la ciudad de Bogotá, y la cual está conformada por que 3 representantes del Gobierno Nacional y 3 miembros de las FARC-EP o del partido político que nazca de su paso.

Dicha Comisión se facultará en funciones como: solucionar las discrepancias o contextos inesperados que salgan de la ejecución de los acuerdos, realizar seguimiento a los acuerdos y comprobar su acatamiento, establecer un procedimiento de comisiones temáticas y territoriales para el desarrollo de sus funciones, con cooperación ciudadana (Martínez, 2016).

Con el establecimiento de los seis acuerdos finales se da su ejecución a partir de su firma el 26 de septiembre de 2016.

4.1.3 Beneficios de las empresas que vinculen laboralmente a las personas reinsertadas

Es trascendental tener en cuenta que no solo son las medidas jurídicas las que permiten que el fin del conflicto sea pleno y fructífero, y es por ende que la necesidad de garantías laborales plenas para los reinsertados es de suma importancia, esto demarca la responsabilidad del Gobierno Nacional en la estipulación de disposiciones que garanticen el acatamiento de este fin, y la productividad laboral en la vida civil para los reinsertados sea una realidad.

El congreso de la república tiene la facultad de crear normas de carácter tributario y a su vez beneficios en relación con los impuestos, es por esto que se expidió la ley 1429 del 2010 reglamentada por el decreto 4910 del 2011 y Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 489 de 2013, en la cual se compone un orden de beneficios tributarios a las empresas que fomenten nuevos empleos para desmovilizados o reinsertados (Chavarro, 2015). La ley 1429 del 2010 en su título III, específicamente en el artículo 10 establece una serie de beneficios de la siguiente forma:

Para las empresas que contraten personas en calidad de desplazados, que presenten alguna discapacidad o en efecto que hagan parte de un proceso de desmovilización; tendrán beneficios como descuentos en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales, al igual que en algunos tributos en la nómina, en este caso las personas deberán ser contratados por primera vez y estar identificados en los programas del Estado o autoridades competentes, como lo establece el parágrafo 1°. (Congreso de la República, ley1429, 2010).

En el Parágrafo 2°, se estipula que dicho beneficio no deberá de tres años por cada persona contratada. (Congreso de la República, ley1429, 2010).

En el Parágrafo 3°, establece que el valor requerido para el descuento tributario, que asuman por el beneficio planteado en dicho artículo no puede ser abarcado como costo o deducción sobre el Impuesto de Renta y Complementario. (Congreso de la República, ley1429, 2010).

Si se quiere tener beneficio en los aportes al Sena, ICBF y las cajas de compensación, se debe realizar los pagos de los aportes mencionados en los plazos establecidos, según lo refiere el *parágrafo 4°*. (Congreso de la República, ley1429, 2010).

El Parágrafo 5° se refiere a que no podrán beneficiarse las cooperativas de trabajo que tengan vínculo con sus asociados. (Congreso de la República, ley1429, 2010).

En el parágrafo 6°, encontramos que para ningún efecto este beneficio sobre los aportes podrá efectuarse con personas en desplazamiento, que estén en programas de reinserción o

personas discapacitadas que sean contratadas en reemplazo de colaboradores contratados con anterioridad. (Congreso de la República, ley1429, 2010).

Finalmente, el párrafo 7°, define que los descuentos en los aportes y todos los beneficios establecidos en el artículo se harán efectivos para nuevos colaboradores de la empresa que se encuentre en estrato 1 y 2 del Sisbén. (Congreso de la República, ley1429, 2010).

El Estado en cabeza del Gobierno Nacional regulará las condiciones para permitir el acceso a este beneficio, donde empezará a regir luego que sea expedida tal reglamentación.

Por otra parte, se destaca que el Gobierno Nacional ha priorizado 125 municipios en concentración del posconflicto en Colombia, en el cual hace parte Norte de Santander con 13 municipios que se mencionan a continuación en la tabla.

Tabla 3.
Municipios del Norte de Santander del posconflicto en Colombia

Municipios del Norte de Santander del posconflicto en Colombia
San Calixto
Convención
Abrego
Ocaña
Sardineta
El Carmen
La Playa
El Tarra
Tibú
Santiago
Teorama
Hacarí
Toledo

Nota. Datos tomados de (Alarcón, 2018)

4.1.4. Línea de tiempo para conocer los avances en reincorporación laboral desde 2016 hasta 2022.

Figura 2.

Línea de tiempo en reincorporación laboral 2016-2022



Nota. Autora del proyecto, con información tomada de autores tales como (Agencia para la reincorporación, 2017), (Camacho, 2020), (ONU, 2022)

4.2. Escenario actual de las mipymes del sector comercio de Ocaña para conocer el aporte en la inclusión laboral de las personas reinsertadas por parte de las mipymes en el marco del posconflicto luego de los acuerdos de paz.

Las mipymes en Colombia son las micro, pequeñas y medianas empresas que funcionan como representantes estratégicos para el incremento económico no solo de la región sino también de un país, de igual forma las Mipymes aportan en la disminución de la pobreza y la desigualdad, por ser una opción de creación de empleos y beneficios económicos para las personas. (Vega, 2014).

Es así, que se destacan los siguientes aportes:

Generan empleos. Son el sector que proporciona mayor empleo en Colombia, con casi un 80%. Al igual son originalmente innovadoras y permiten que su atractivo cautive a los profesionales para desempeñar habilidades en nuevos espacios.

Concurren en mercados que no interesan a las grandes empresas. Se enfocan en producciones pequeñas pero necesarias para las poblaciones con eficiencia y compensación económica.

Se encuentran en casi el 100% de la actividad económica del país. Actualmente, se las mipymes se estiman como las generadoras activas de la economía en el país y desde luego un agente relevante de las utilidades para emprendedores y colaboradores.

Es importante conocer como se clasifican las Mipymes en Colombia, para lo cual se encuentra que es por su tamaño, y de la siguiente forma:

Microempresa. Consta de un personal que no sea superior a 10 trabajadores. Que sus Activos totales sean menores a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Pequeña Empresa. Esta conformada entre 11 y 50 trabajadores. Y que sus Activos totales sean mayores a 501 y que sean menor a 5000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Mediana Empresa. Debe contar con un personal entre 51 y 200 trabajadores. Sus Activos totales conformados por una suma entre 5001 a 30000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Luego de traer a colación una breve información sobre las MiPymes en Colombia, se pasa a establecer como se recolecto la información dada por los representantes legales o administradores de las MiPymes del sector comercio en Ocaña. (Quintero, 2018)

Una vez aplicado el instrumento de recolección de información, se continuó realizando el procedimiento adecuado a los datos, para el análisis de los mismos de manera ordenada, a través de la tabulación de las encuestas aplicadas a las mipymes del sector comercio de Ocaña, plasmando porcentajes estadísticos, los cuales permiten observar de una mejor forma los resultados obtenidos, los mismos que mostraron el contexto de las mipymes, y permitieron conocer el aporte en la inclusión laboral de las personas reinsertadas por parte de las mipymes en el marco del posconflicto luego de los acuerdos de paz.

Cabe mencionar que las encuestas se realizaron a los representantes legales o administradores de la mipymes del sector comercio en Ocaña, Norte de Santander, con el propósito de obtener información sobre la dinámica que manejan en cuanto a la responsabilidad social respecto la inclusión laboral a las personas en proceso de reinserción a la vida civil, luego de la firma de los acuerdos de paz en Colombia.

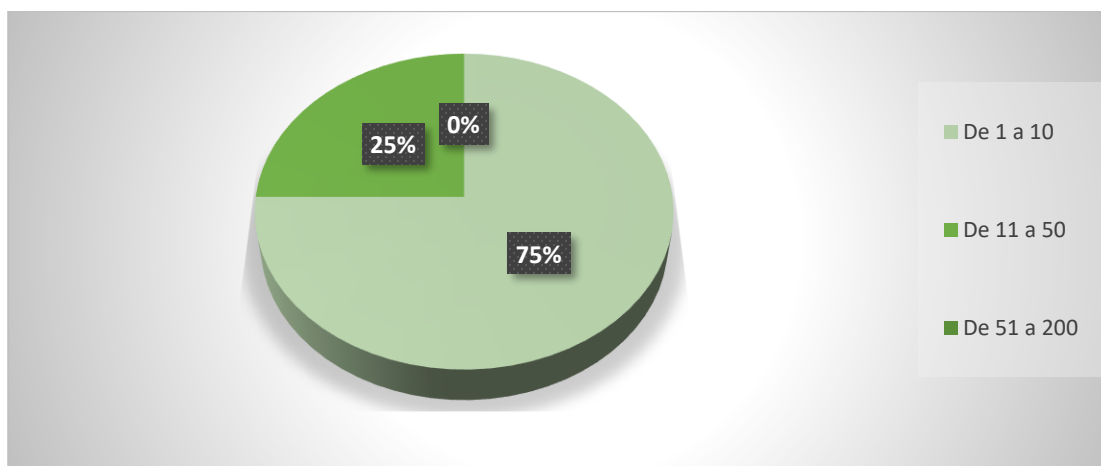
Luego de haber procesado la información obtenida de las encuestas aplicadas a las mipymes del sector comercio en Ocaña los resultados son los siguientes:

Tabla 4.
Trabajadores que conforman la empresa

Alternativas	Respuestas	Porcentaje %
De 1 a 10	84	75 %
De 11 a 50	28	25%
De 51 a 200	0	0%
Total	112	100 %

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 3.
Trabajadores que conforman la empresa



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Del 100% de las mipymes del sector comercio de Ocaña que fueron encuestados siendo un total de 112 empresas, el 75% de ellas está conformada por un número de trabajadores entre 1 a 10 en total, y un 25% las conforman entre 11 a 50 empleados, lo cual demuestra que hacen parte del grupo de las microempresas, pequeñas y medianas empresas (Mipymes).

Tabla 5.

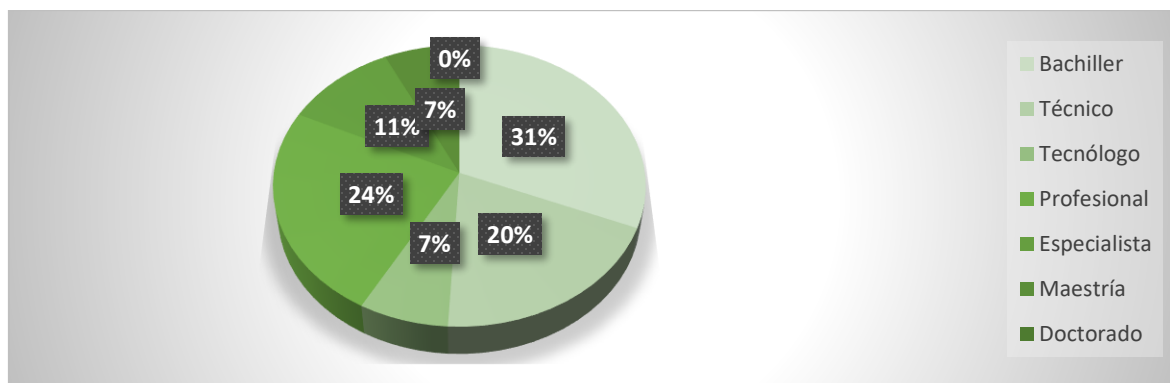
Nivel educativo del Representante o administrador de la empresa

Alternativas	Respuesta	Porcentaje%
Bachiller	35	31
Técnico	22	20
Tecnólogo	8	7
Profesional	27	24
Especialista	12	11
Maestría	8	7
Doctorado	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 4.

Nivel educativo del Representante o administrador de la empresa



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Del 100% de los encuestados un 31% afirman ser bachilleres, el 20% refieren ser técnicos en algún áreas, el 7% dicen ser tecnólogos, el 24% son profesionales, el 11% tienen

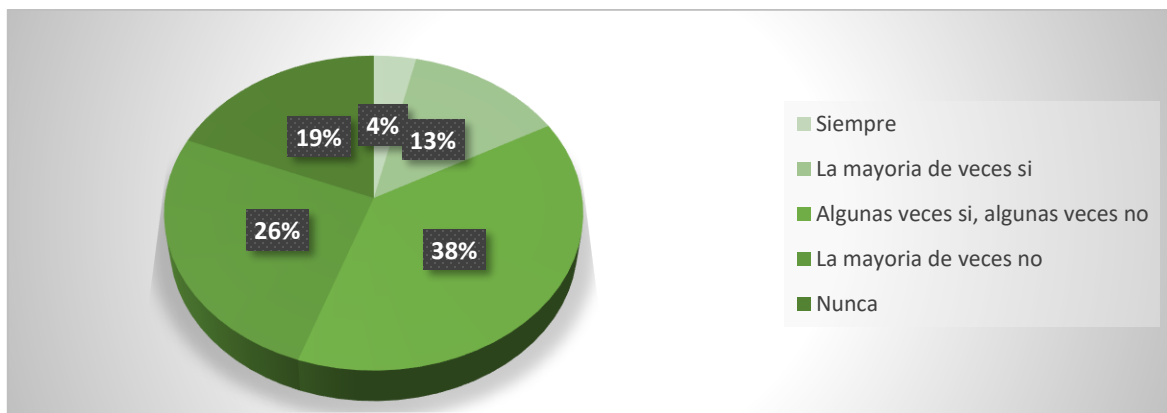
especialización y el 7% cuentan con maestría, lo cual hace alusión al nivel educativo que tienen los representantes legales o en algunos casos los administradores de las mipymes que hicieron parte de la encuesta.

Tabla 6.
Beneficios otorgados por el gobierno para las empresas

Alternativas	Respuestas	Porcentaje%
Siempre	4	4
La mayoría de veces sí	15	13
Algunas veces sí, algunas veces no	43	38
La mayoría de veces no	29	26
Nunca	21	19

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 5.
Beneficios otorgados por el gobierno para las empresas



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Del 100% de los encuestados en total, un 4% dice conocer los beneficios que otorga el gobierno por incluir laboralmente las personas reinsertadas, un 13% responden que la mayoría de veces sí, el 38% que algunas veces sí y algunas veces no, un 26% la mayoría de veces no saben de los beneficios y un 19% nunca conocen dichos beneficios, dando lugar a concluir que gran

parte de los encuestados no están completamente informados de los beneficios que otorga el gobierno.

Tabla 7.

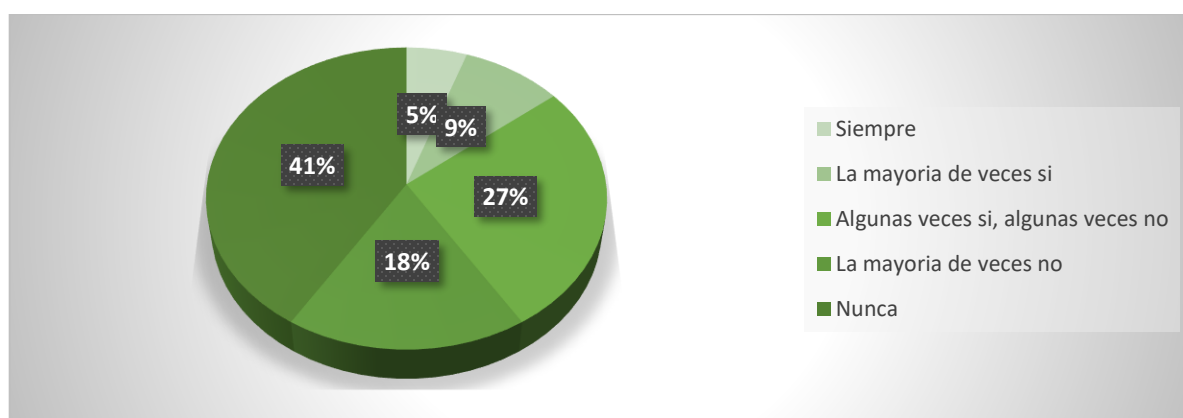
Tácticas de incorporación laboral para las personas reinsertadas de grupos al margen de la ley

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	6	5
La mayoría de veces si	10	9
Algunas veces sí, algunas veces no	30	27
La mayoría de veces no	20	18
Nunca	46	41

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 6.

Tácticas de incorporación laboral para las personas reinsertadas de grupos al margen de la ley



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Del 100% de encuestas realizadas el 5% expresa que siempre establece tácticas para contratar personas reinsertadas en su empresa, el 9% dice que la mayoría de veces sí, el 27% algunas veces sí y algunas veces no, el 18% la mayoría de veces no y un 41% nunca ha pensado contratar personas reinsertadas, si bien es cierto muy pocas de la mipymes encuestadas han

brindado oportunidad de empleo a las personas que deciden reincorporarse a la vida civil.

Tabla 8.

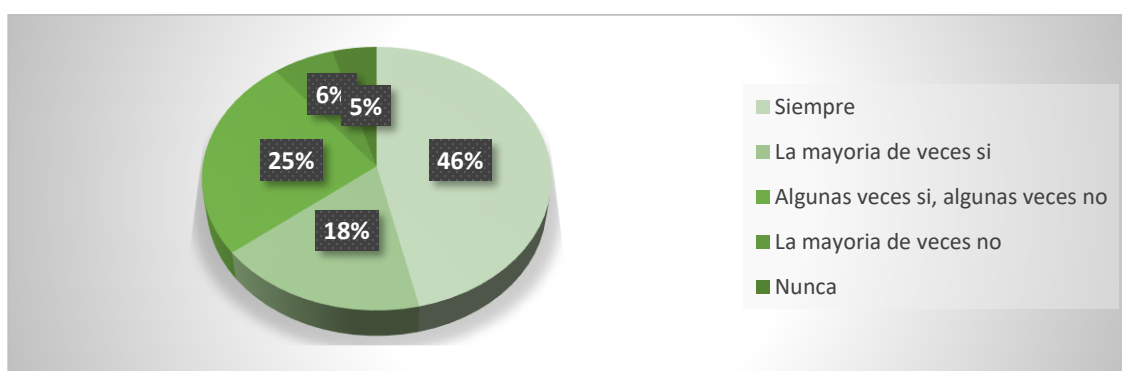
Políticas de respeto hacia las demás personas por su género, su edad o antecedentes laborales

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	52	46
La mayoría de veces sí	20	18
Algunas veces sí, algunas veces no	28	25
La mayoría de veces no	7	6
Nunca	5	5

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 7.

Políticas de respeto hacia las demás personas por su género, su edad o antecedentes laborales



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

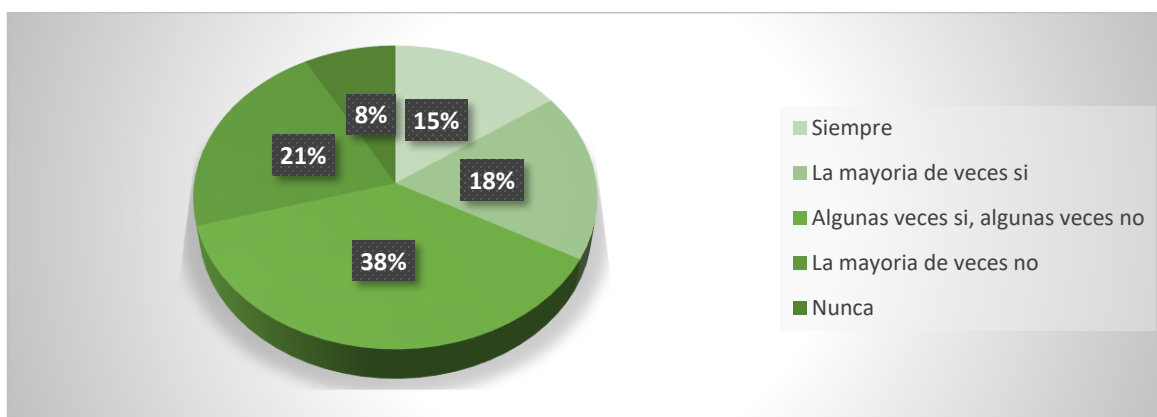
Del 100% de los encuestados 52 personas que equivalen al 46% dicen promover respeto por todas las personas que laboran en ella, el 18% expresan que la mayoría de veces sí, el 25% respondió que algunas veces sí y algunas veces no, el 6% dice que la mayoría de veces no y finalmente un 5% refiere que nunca establece políticas de respeto. Aunque un gran porcentaje implementa políticas de respeto hacia las personas por su género, edad o antecedentes laborales, es claro que si es necesario que se generalice este tipo de políticas en cualquier empresa o sector.

Tabla 9.
Inclusión de personas reinsertadas de algún grupo al margen de la ley

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	17	15
La mayoría de veces si	20	18
Algunas veces sí, algunas veces no	42	38
La mayoría de veces no	24	21
Nunca	9	8

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 8.
Inclusión de personas reinsertadas de algún grupo al margen de la ley



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

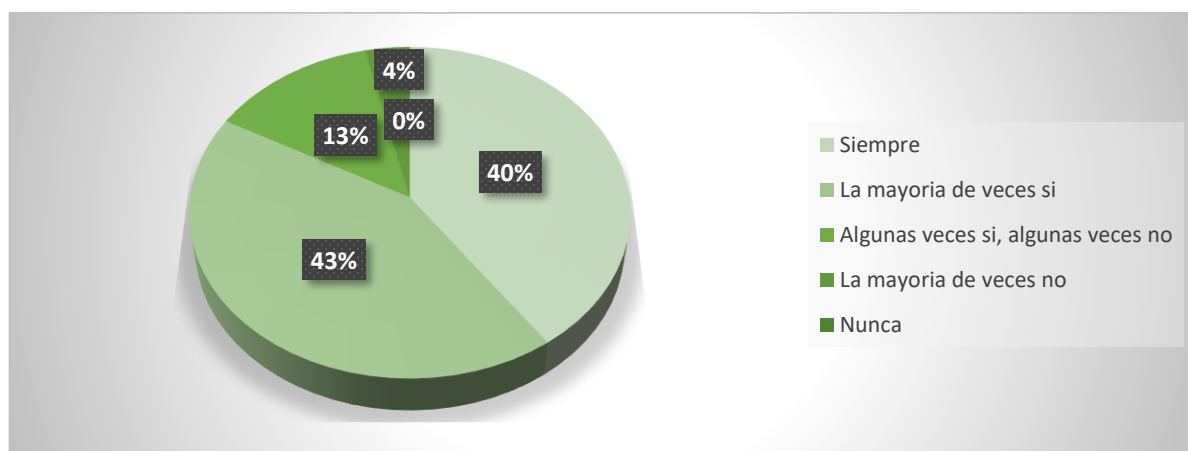
Del 100% de las encuestas realizadas un 15% siempre tiene en cuenta incluir en las convocatorias aquellas personas que hicieron parte de grupos al margen de la ley, el 18% responde que la mayoría de veces sí, el 38% dice que algunas veces sí y algunas veces no las tiene en cuenta, el 21% la mayoría de veces no lo tiene presente y un 8% nunca las incluye en su convocatoria. La falta de inclusión de las personas reinsertadas a la vida laboral cada vez es más evidente en el transcurso de la revisión de los resultados de la encuesta.

Tabla 10.
Proceso de reintegración laboral para desmovilizado

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	45	40
La mayoría de veces si	48	43
Algunas veces sí, algunas veces no	15	13
La mayoría de veces no	4	4
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 9.
Proceso de reintegración laboral para desmovilizado



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Del 100% de las encuestas realizadas el 40% siempre está de acuerdo con que los desmovilizados sean reinsertados laboralmente, un 43% piensan que la mayoría de veces sí, un 13% piensa que algunas veces sí y algunas veces no y un 4% dice que la mayoría de veces no. Se observa que aun un porcentaje de estigmatización hacía las personas desmovilizadas para que ejerzan laboralmente.

Tabla 11.

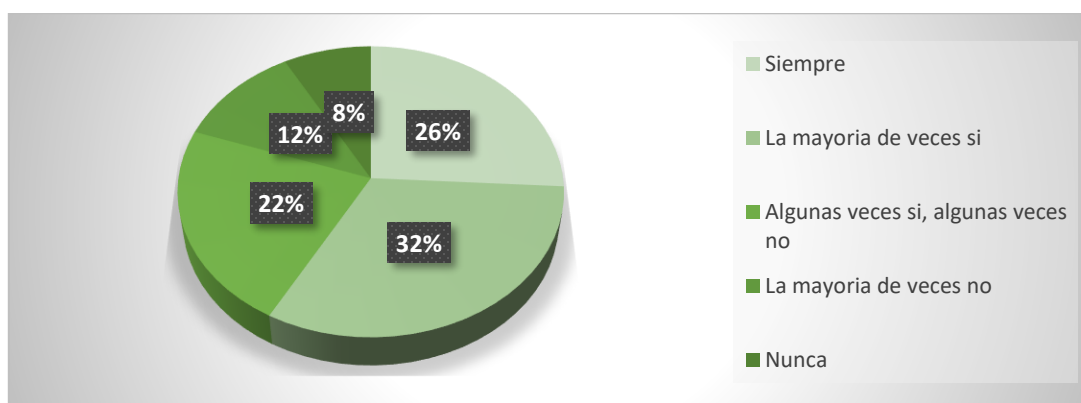
Contratación a integrante de un grupo al margen de la ley en el proceso de reinserción en el proceso de paz en Colombia

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	29	26
La mayoría de veces si	36	32
Algunas veces sí, algunas veces no	25	22
La mayoría de veces no	13	12
Nunca	9	8

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 10.

Contratación a integrante de un grupo al margen de la ley en el proceso de reinserción en el proceso de paz en Colombia



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Del 100% de personas que contestaron la encuesta el 26% respondió que siempre estará dispuesto a contratar una persona reinsertada y que haga parte del proceso de paz en Colombia, para el 32% de los encuestados la mayoría de veces sí contrataría, por su parte un 22% se siente en duda y responde que algunas veces sí y algunas veces no, el 12% admite que la mayoría de veces no, y finalmente un 8% nunca contrataría una persona reinsertada. Es evidente que las opiniones están divididas entre el darles la oportunidad y en preferir no hacerlo, es notorio la necesidad de generar más apoyo a dichas personas que deciden reiniciar su vida a la sociedad.

Tabla 12.

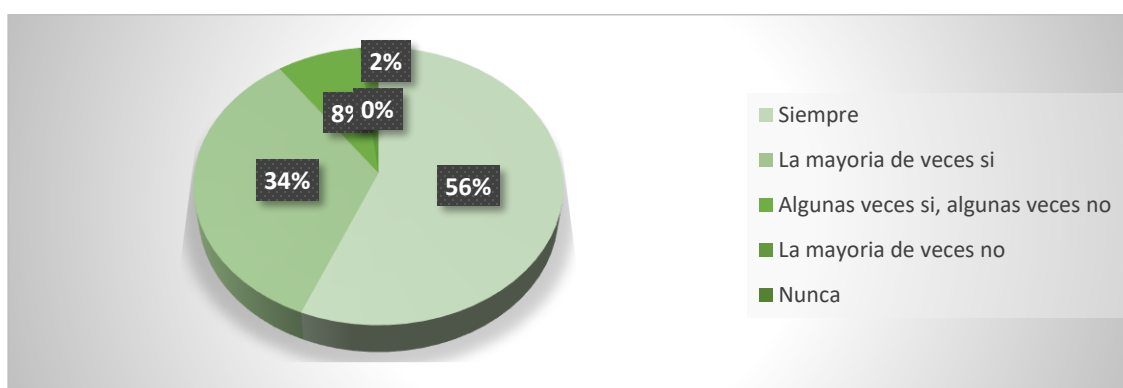
Antecedentes de violencia, mala imagen para la organización y por falta de escolaridad de la persona desmovilizada

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	63	56
La mayoría de veces si	38	34
Algunas veces sí, algunas veces no	9	8
La mayoría de veces no	2	2
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 11.

Antecedentes de violencia, mala imagen para la organización y por falta de escolaridad de la persona desmovilizada



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Del 100% de las encuestas realizadas un 56% responde que siempre el argumento para no vincular una persona reinsertada laboralmente es por sus antecedentes violentos, mala imagen para la empresa y por su baja escolaridad, el 34% cree que la mayoría de veces sí es por su comportamiento, el 8% responde que la algunas veces sí y algunas veces no, y por último un 2% dice que la mayoría de veces no. Se observa claramente que existe un concepto arraigado en cuanto al pasado y los antecedentes de una persona y esto crea una barrera en el momento de contratar.

Tabla 13.

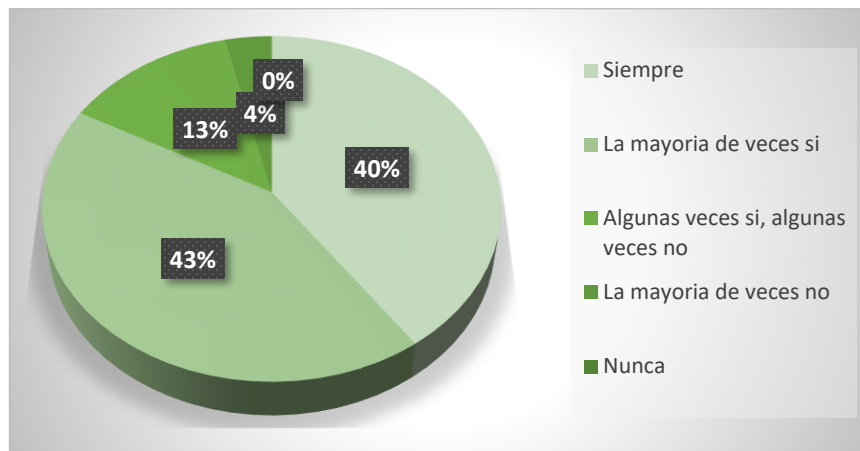
Integración con personas reinseradas que sea contratada por la empresa

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	45	40
La mayoría de veces si	48	43
Algunas veces sí, algunas veces no	15	13
La mayoría de veces no	4	4
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 12.

Integración con personas reinseradas que sea contratada por la empresa



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

El 40% de las personas encuestadas siempre estarían dispuestas integrarse con personas reinseradas que hayan sido contratadas en las empresas, el 43% responde que la mayoría de veces sí, el 13% que algunas veces sí y algunas veces no y un 4% expresa que la mayoría de veces no. En concordancia con las repuestas se observa que luego que en una organización den la oportunidad laboral a una persona reinserada, los miembros de la misma están dispuestos en su gran mayoría a integrarse con dichas personas.

Tabla 14.

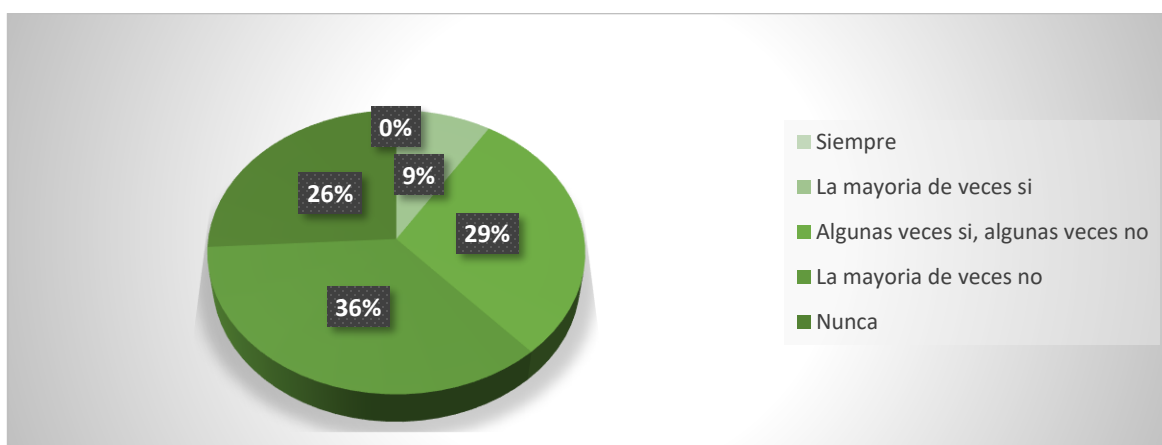
Si Preferencias de género para trabajar con una persona reinsertada en su empresa

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	0	0
La mayoría de veces si	10	9
Algunas veces sí, algunas veces no	33	29
La mayoría de veces no	40	36
Nunca	29	26

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 13.

Si Preferencias de género para trabajar con una persona reinsertada en su empresa



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

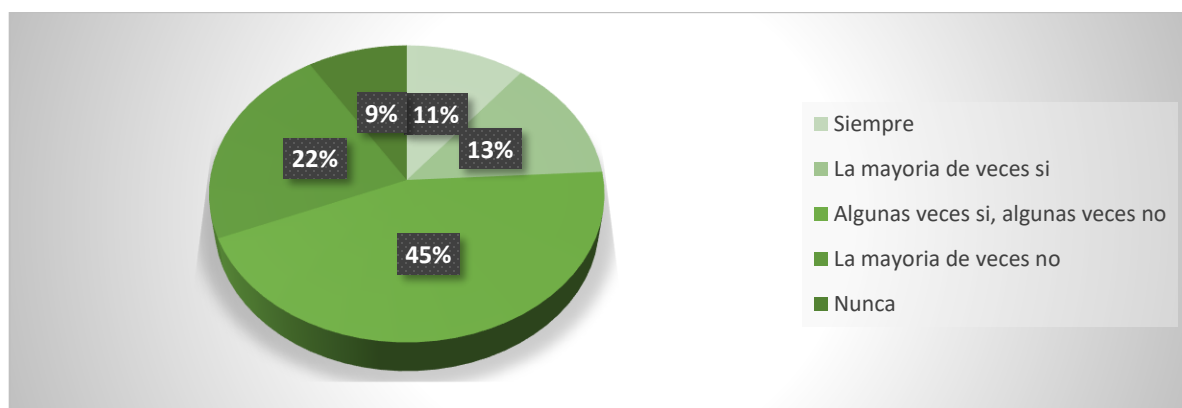
Luego de realizar la encuesta a 112 personas sobre si en el momento que contrataran una persona reinsertada preferiría un género determinado, para lo cual el 9% respondió que siempre, el 29% que la mayoría de veces sí, un 36% que algunas veces sí y algunas veces no, y un 26% dijo que la mayoría de veces no. En gran parte si tienen en cuenta el género para cuando van a contratar o a relacionarse laboralmente con personas reinsertadas.

Tabla 15.
Reinsertados en el área de servicio al cliente

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	12	11
La mayoría de veces si	15	13
Algunas veces sí, algunas veces no	50	45
La mayoría de veces no	25	22
Nunca	10	9

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 14.
Reinsertados en el área de servicio al cliente



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

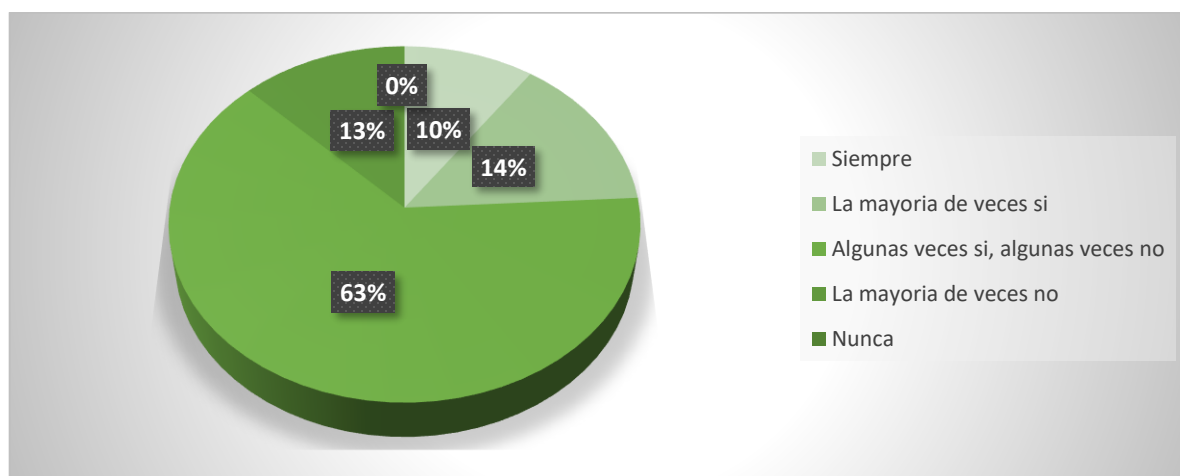
Con un 11% de los encuestados se da repuesta a que siempre están de acuerdo que una persona reinsertada que sea contratada pueda ejercer en el área de servicio al cliente, un 13% opina que en su mayoría de veces sí, el 45% que algunas veces sí y algunas veces no, otros responden que la mayoría de veces no con un 22% y finalmente el 9% responde que nunca quieren que el área de servicio al cliente sea atendida por una persona reinsertada. Pero en su mayoría no están totalmente convencidos que esta área sea manejada por personas desmovilizadas que hagan parte del proceso de paz en Colombia.

Tabla 16.
Atención en la empresa o lugar por una persona reinsertada

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	11	10
La mayoría de veces si	16	14
Algunas veces sí, algunas veces no	71	63
La mayoría de veces no	14	13
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 15.
Atención en la empresa o lugar por una persona reinsertada



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Luego de aplicar la encuesta se obtiene como resultado para este interrogante, que el 10% de los encuestados siempre les gustaría ser atendidos por una persona reinsertada, un 14% responden que la mayoría de veces sí, un 63% dice que algunas veces sí y algunas veces no, y un 13% afirma que la mayoría de veces no. Esto demuestra que no se sienten muy cómodos en gran porcentaje o no están muy seguros de querer ser atendidos por una persona reinsertada.

Tabla 17.

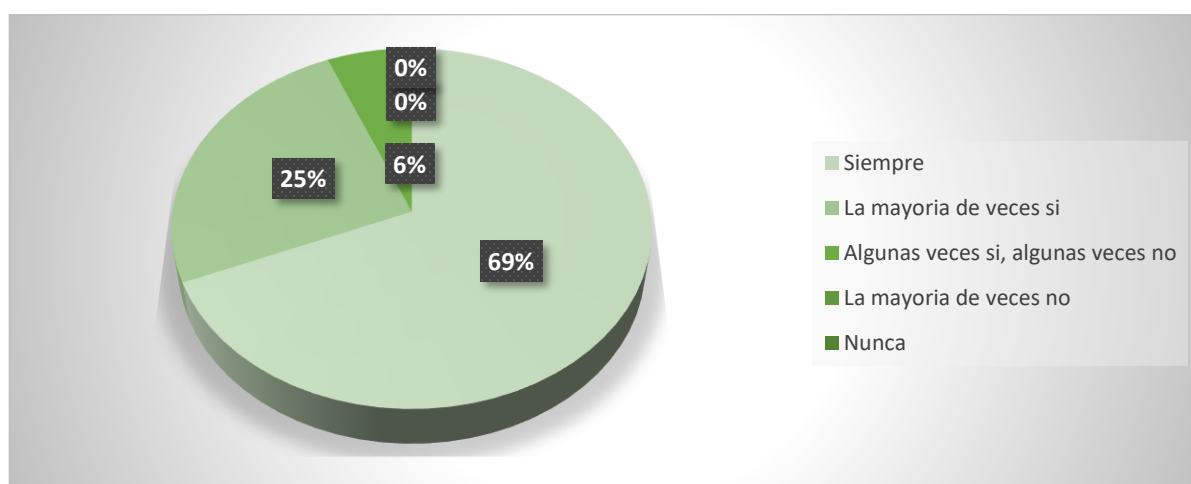
Políticas internas para garantizar la confiabilidad de los antecedentes, para evitar la discriminación de las personas reinsertadas

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	77	69
La mayoría de veces si	28	25
Algunas veces sí, algunas veces no	7	6
La mayoría de veces no	0	0
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 16.

Políticas internas para garantizar la confiabilidad de los antecedentes, para evitar la discriminación de las personas reinsertadas



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Con un total de 112 personas encuestadas, el 69% eligió con respuesta que siempre se deben crear políticas que garanticen ocultar o reservar los antecedentes de las personas reinsertadas para evitar discriminación, un 25% la mayoría de veces sí, y un 6% acierta que algunas veces sí y algunas veces no. Se denota una gran estigmatización hacia los reinsertados o

personas que pertenecieron a grupos al margen de la ley, y esto hace que prefieran que sus antecedentes sean ocultos para no generar inconvenientes en las empresas.

Tabla 18.

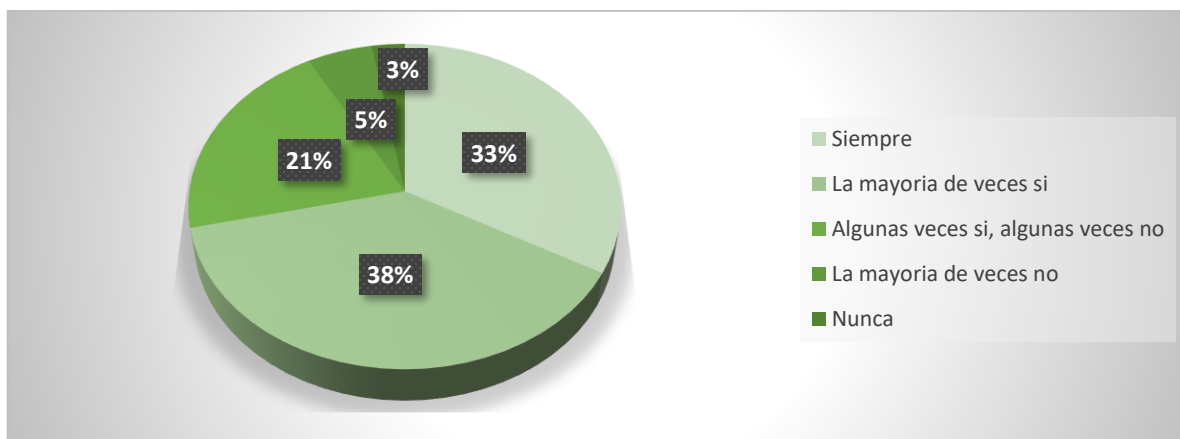
Aportes al proceso de inclusión y adaptación en los procesos de la empresa a los reinsertados

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	37	33
La mayoría de veces si	43	38
Algunas veces sí, algunas veces no	23	21
La mayoría de veces no	6	5
Nunca	3	3

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 17.

Aportes al proceso de inclusión y adaptación en los procesos de la empresa a los reinsertados



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

En cuanto a la pregunta sobre si aportarían al proceso de inclusión y adaptación de las personas reinsertadas a la empresa; el resultado fue del 33% que siempre lo harían, el 38% la

mayoría de veces sí, el 21% respondió que algunas veces sí y algunas veces no, con un 5% responden que la mayoría de veces no y finalmente un 3% que nunca aportaría. Se puede concluir que falta mayor aceptación e inclusión en la sociedad, y mayor aporte para que las personas que hicieron parte de un grupo al margen de la ley puedan regresar a la vida civil de manera digna.

Tabla 19.

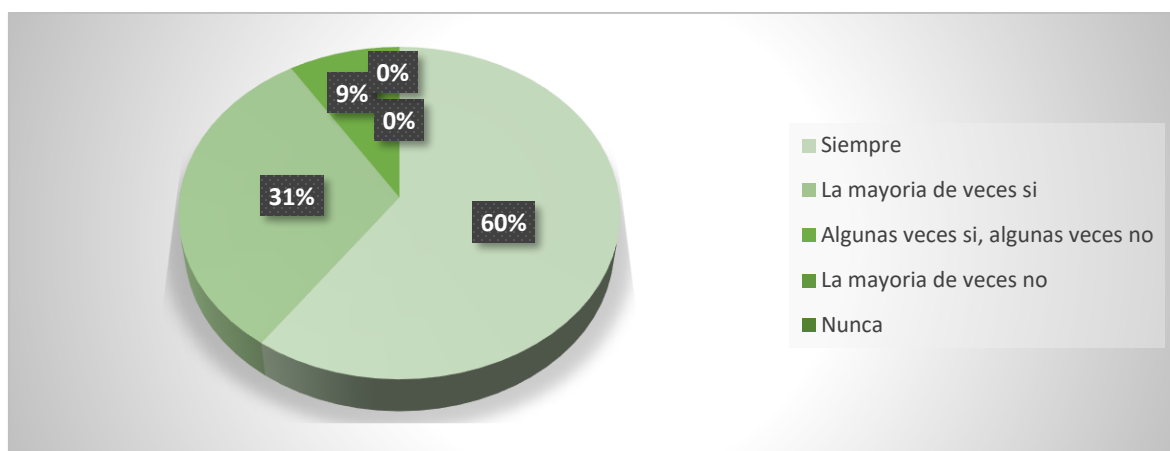
Preparar al personal en el momento de la contratación de un desmovilizado a la empresa

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	67	60
La mayoría de veces si	35	31
Algunas veces sí, algunas veces no	10	9
La mayoría de veces no	0	0
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 18.

Preparar al personal en el momento de la contratación de un desmovilizado a la empresa



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Del 100% de las encuestas un 60% de las personas responde que siempre se debe preparar

el personal en el momento de contratar un desmovilizado en la empresa, el 31% opina que la mayoría de veces sí, y el 9% responde que la algunas veces sí y algunas veces no. Es necesario realizar la preparación previa del personal para evitar conflictos internos con las personas que ingresan a laborar en la empresa.

Tabla 20.

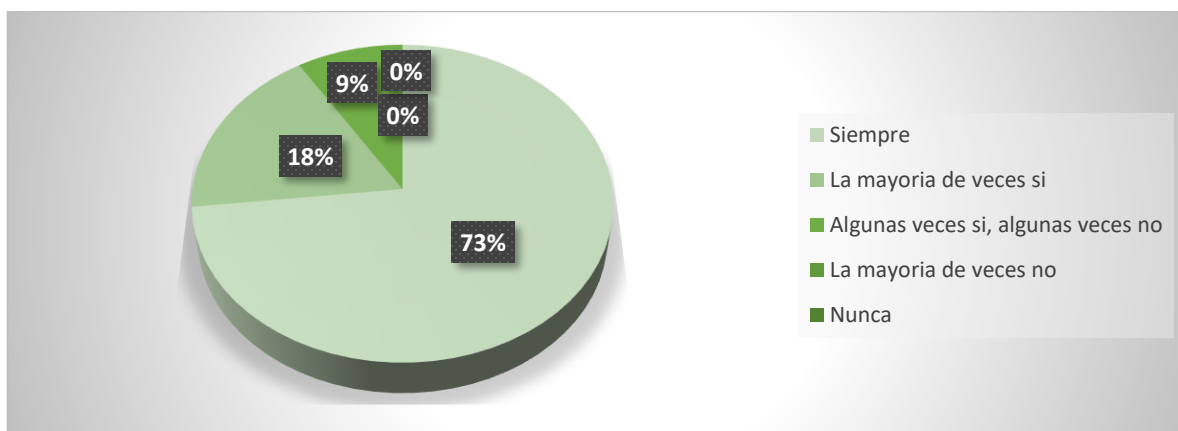
Respeto hacia una persona desmovilizada que ingrese a laborar en determinada área de la empresa

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	82	73
La mayoría de veces si	20	18
Algunas veces sí, algunas veces no	10	9
La mayoría de veces no	0	0
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 19.

Respeto hacia una persona desmovilizada que ingrese a laborar en determinada área de la empresa



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

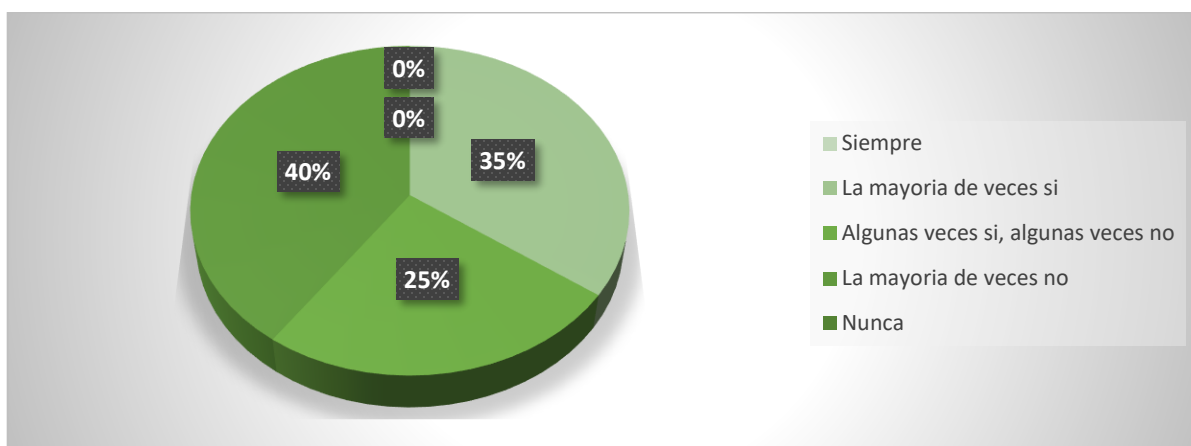
El 73% de los encuestados refiere que siempre el personal de la empresa sentirá respeto hacía una persona desmovilizada que ingrese a laborar en la empresa, un 18% responde que la mayoría de veces sí, y el 9% que algunas veces sí y algunas veces no.

Tabla 21.
Ambiente laboral y cultural de la empresa

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	0	0
La mayoría de veces si	39	35
Algunas veces sí, algunas veces no	28	25
La mayoría de veces no	45	40
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 20.
Ambiente laboral y cultural de la. empresa



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

El 35% de las personas encuestadas afirma que la mayoría de veces sí afectaría el ambiente laboral y cultural de la empresa si se contrata un desmovilizado, el 25% que algunas veces sí y

algunas veces no, y para el 40% de los encuestados la mayoría de veces no.

Tabla 22.

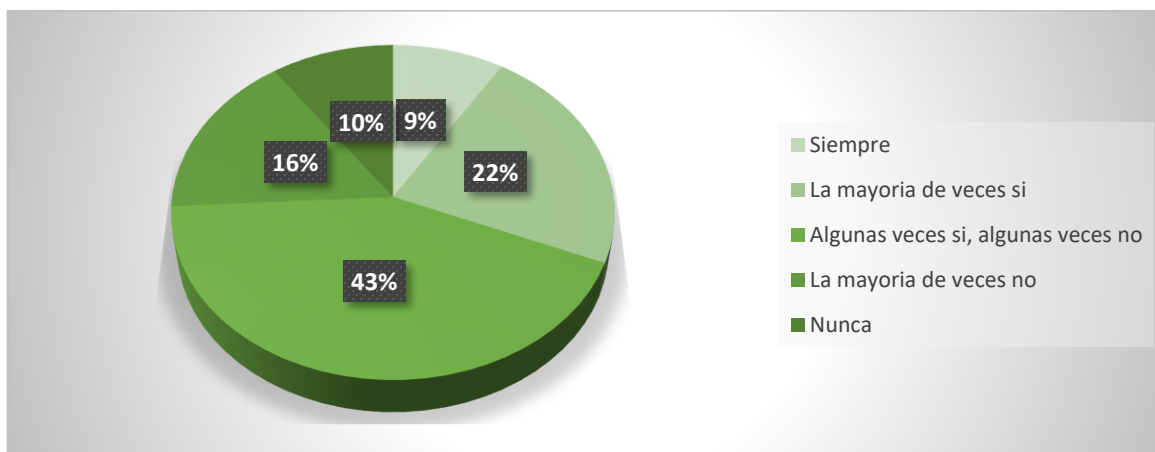
Consecuencias negativas para el desempeño laboral por antecedentes psicosociales

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	10	9
La mayoría de veces si	25	22
Algunas veces sí, algunas veces no	48	43
La mayoría de veces no	18	16
Nunca	11	10

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 21.

Consecuencias negativas para el desempeño laboral por antecedentes psicosociales



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Del 100% de las encuestas que se realizaron, el 9% de las 112 personas respondieron que siempre los antecedentes psicosociales que tenga una persona desmovilizada proporcionan consecuencias negativas para el desempeño laboral, el 22% dice que la mayoría de veces sí, el 43% cree que algunas veces sí y algunas veces no, un 16% que la mayoría de veces no y para un 10% de los encuestados nunca traer consecuencias. Se evidencia que para los encuestados en gran

medida si se generan afectaciones permanentes en las personas que han hecho parte del conflicto armado en Colombia y que por ende esto acarrea efectos para su desempeño.

Tabla 23.

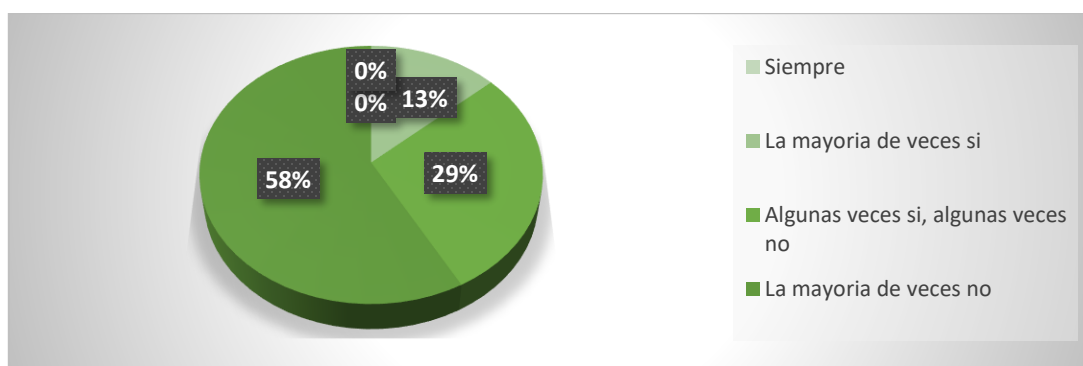
Fidelidad de los clientes por contratación de desmovilizados

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	0	0
La mayoría de veces si	15	13
Algunas veces sí, algunas veces no	32	29
La mayoría de veces no	65	58
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 22.

Fidelidad de los clientes por contratación de desmovilizados



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Las encuestas realizadas arrojan resultados para conocer la opinión de los representantes legales o administradores de las mipymes del sector comercio, que para este caso fue sobre si piensan que al contratar una persona desmovilizada esto afectaría la fidelidad de sus clientes, para lo cual respondieron: con un 13% que siempre afectaría, un 29% que la mayoría de veces sí y un 58% que algunas veces sí y algunas veces no.

Tabla 24.

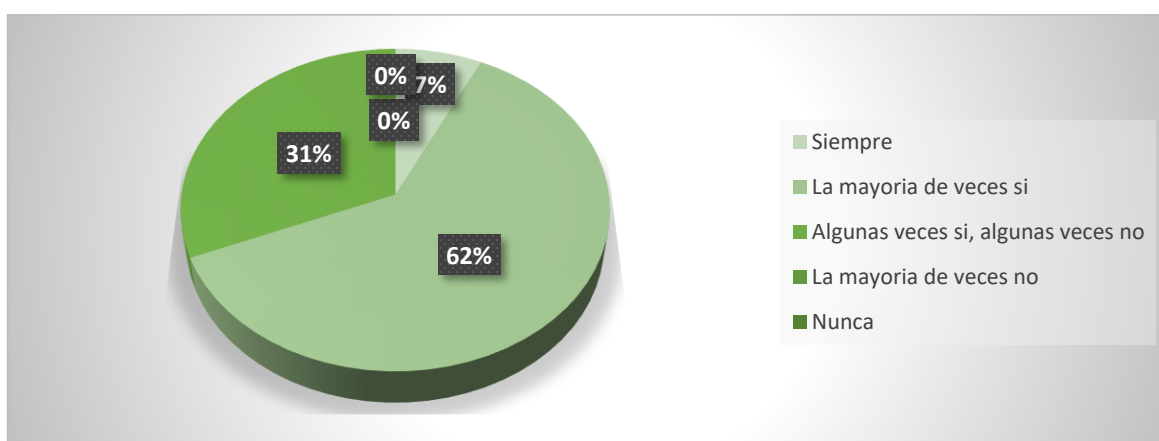
Herramientas y protocolos internos para la adaptabilidad de las personas reinsertadas en la empresa

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
Siempre	8	7
La mayoría de veces sí	69	62
Algunas veces sí, algunas veces no	35	31
La mayoría de veces no	0	0
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 23.

Herramientas y protocolos internos para la adaptabilidad de las personas reinsertadas en la empresa



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

El 7% responde que siempre posible que con herramientas y protocolos internos se facilite la adaptabilidad de las personas reinsertadas en la empresa, el 62% afirma que la mayoría de veces sí, y un 31% que algunas veces sí y algunas veces no. En los encuestados creen en la posibilidad que las herramientas permitan crear ambientes propicios para el desarrollo laboral de las personas desmovilizadas.

Tabla 25.

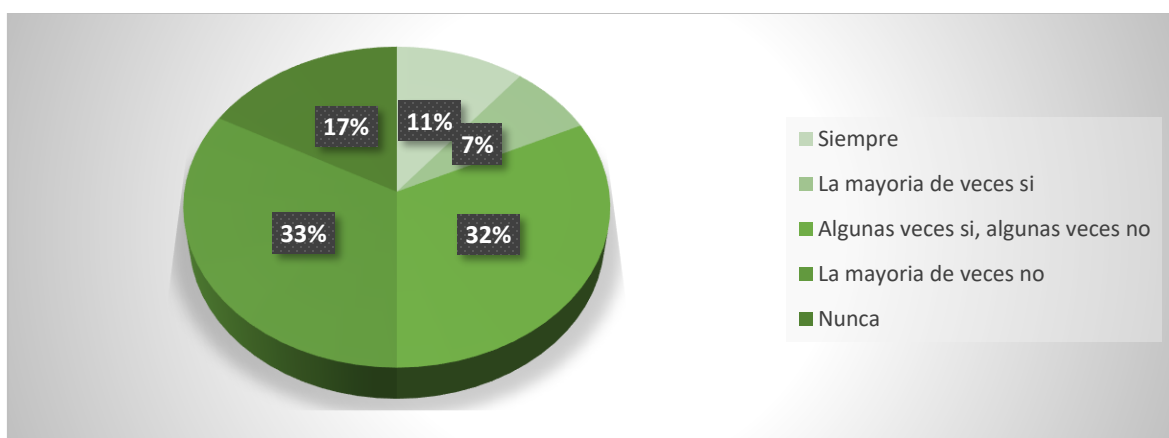
Programa de atención psicológica para mejorar desempeño laboral en los reinsertados

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	12	11
La mayoría de veces si	8	7
Algunas veces sí, algunas veces no	36	32
La mayoría de veces no	37	33
Nunca	19	17

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 24.

Programa de atención psicológica para mejorar desempeño laboral en los reinsertados



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

De las 112 personas encuestadas, el 11% piensa que siempre que contraten a personas desmovilizadas deben seguir con un programa de atención psicológica para que su desempeño laboral sea cada vez mayor, el 7% que la mayoría de veces sí, un 32% que algunas veces sí y algunas veces no, con el 33% que la mayoría de veces no y por último un 17% que nunca es necesario brinda este tipo de atención.

Tabla 26.

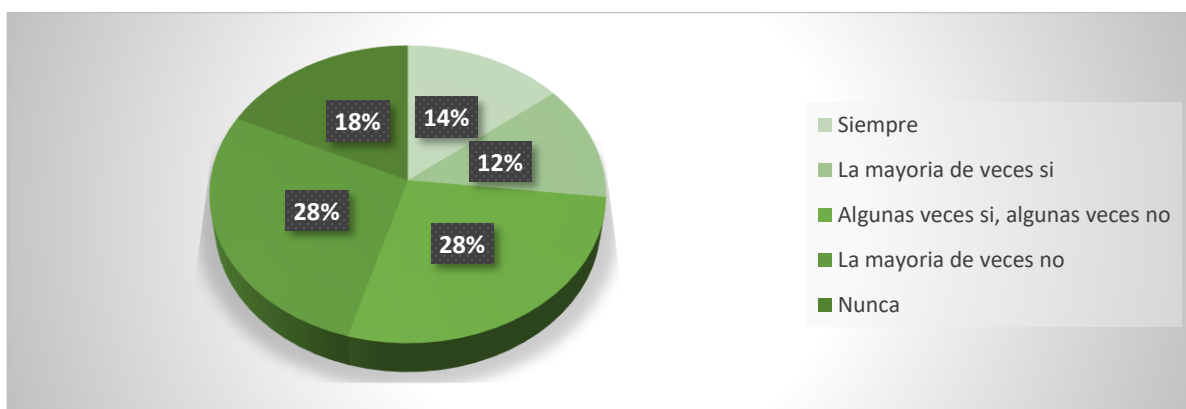
Apoyo en educación para las personas reinsertadas contratadas

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	16	14
La mayoría de veces si	14	12
Algunas veces sí, algunas veces no	31	28
La mayoría de veces no	31	28
Nunca	20	18

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 25.

Apoyo en educación para las personas reinsertadas contratadas



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Para el 14% de las personas que realizaron la encuesta dicen que siempre estarán dispuesta a brindar apoyo en educación para las personas reinsertadas que sean contratadas, un 12% que la mayoría de veces sí, un 28% que algunas veces sí y algunas veces no, para un 28% la mayoría de veces no es necesario que las empresas brinden ese apoyo y para el 18% nunca es necesario.

Tabla 27.

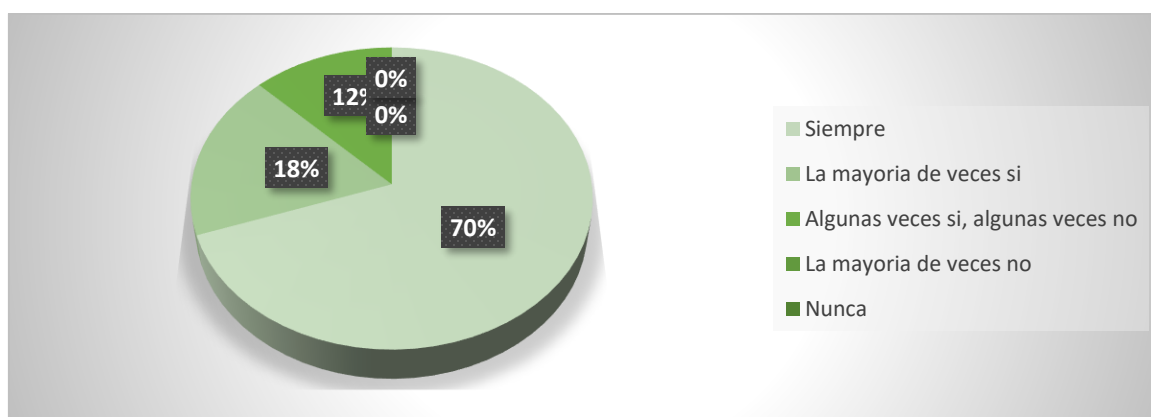
Apoyo del gobierno a las empresas para mejorar las condiciones laborales de los reinsertados

Alternativas	Respuestas	Porcentajes%
Siempre	78	70
La mayoría de veces si	20	18
Algunas veces sí, algunas veces no	14	12
La mayoría de veces no	0	0
Nunca	0	0

Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Figura 26.

Apoyo del gobierno a las empresas para mejorar las condiciones laborales de los reinsertado



Nota. Elaboración propia a partir de las encuestas.

Del 100 de los encuestados el 70% cree que falta apoyo del gobierno a las empresas para mejorar las condiciones laborales de los reinsertados, para el 18% la mayoría de veces sí y un 12% que algunas veces sí y algunas veces no. Los encuestados resaltan la falta de compromiso del gobierno para generar mayor apoyo a las empresas para poder ampliar la inclusión de las personas reinsertadas.

A partir de los datos e información recolectada se encuentra que las Mipymes del sector comercio de Ocaña, carecen de conocimiento a cerca de los beneficios brindados por el gobierno en el momento de brindar oportunidad laboral a las personas reinsertadas pertenecientes al programa de reinsertión laboral. Es evidente que en gran porcentaje están de acuerdo con que hay que generar políticas de respeto dentro de los lugares de trabajo para garantizar un ambiente sano y armónico para desempeñar sus actividades diarias de la mejor manera, pero cabe resaltar que cuando se les preguntó que si contratarían una persona reinsertada tuvieron dudas en contestar afirmativamente.

Así mismo, los comerciantes encuestados tienen en su gran mayoría creencias que la presencia de desmovilizados en sus empresas provocaría que los clientes se ausenten o que la imagen de sus negocios se vea afectada, por los antecedentes sociales y psicológicos de las personas que decidieron dejar las armas.

Por otra parte, cuando se les preguntó que si les gustaría ser atendidos por una persona reinsertada no vieron problema, pero aun así no quisieran que estas personas estén dentro de sus propias organizaciones.

Es importante resaltar que por la estigmatización que se ha generado hacía las personas desmovilizadas se les esta impidiendo el avance en el proceso de reintegración a la vida en sociedad, y esto con lleva a que dichas personas se vean en la obligación de regresar a zonas de conflicto donde finalmente se ha agrupado las llamadas Disidencias de la FARC.

Según la información brinda por los comerciantes cabe resaltar que es necesario brindar

capacitaciones a las organizaciones en temas como posconflicto y en especial sobre responsabilidad social empresarial teniendo en cuenta la teoría de los stakeholders que hace hincapié en 2 enfoques como son los beneficios propios para la empresa y a las acciones dirigidas a los grupos de interés que en este caso serían los integrantes del programa de reinsertados o la sociedad en general que se enfocaría en toda la población Colombiana. . (Rivera y Malaver, 2011).

Basado en la información recolectada, se pudo evidenciar que las mipymes del sector comercio de Ocaña no están generando aportes significativos en la inclusión laboral de los reinsertados de las Farc en el marco del posconflicto, pues no tienen personal en sus empresas que pertenezcan al programa de reincorporación, pues creen que eso es un tema que le compete solo al Estado o en efecto a las Alcaldías de cada municipio.

Finalmente, se necesita un compromiso por parte de las mipymes del sector comercio de Ocaña en cuanto a la generación de nuevos empleos en los cuales puedan dar la oportunidad a los reinsertados en condiciones dignas y brindando acompañamiento en su proceso de incorporación a la vida civil, capacitando y permitiendo su desarrollo autónomo en cada una de las organizaciones.

4.3. Matriz de estrategias que proporcione a las mipymes del sector comercio de Ocaña con su responsabilidad social empresarial frente a la reinserción laboral en el posconflicto.

4.3.1 Matriz de estrategias para que las mipymes aporten en la reinserción laboral

La contribución que cada sector de las organizaciones realice en la construcción de paz, no solo se es visible en los aportes éticos y morales, se ve reflejado en un aspecto importante como es la oportunidad de emprendimientos y afianzamientos en los negocios. Si bien es cierto, las organizaciones son sostenibles y prosperas en ambientes seguros y apacibles, lo cual afirma la importancia de ser partícipes en el desarrollo y continuidad en los acuerdos de paz establecidos en Colombia en el marco del pos conflicto.

Actualmente en Colombia las organizaciones que sepan atesorar las oportunidades de crecimiento que ofrece la paz, además de participar en el desarrollo socioeconómico equitativo e inclusivo generaran en un plazo extenso significativas recompensas, pues cualquier empresa independientemente su tamaño, su actividad o su ubicación pueden generar tácticas y tareas que aporten a la paz.

Por esta razón se crea la siguiente matriz de estrategias conveniente que las mipymes tengan en cuenta:

Tabla 28.
Matriz de estrategias

Proponer matriz de estrategias que permitan que las mipymes del sector comercio de Ocaña cumplan con el propósito de responsabilidad social empresarial frente a la reinserción laboral en el posconflicto.			
Objetivo general: Establecer estrategias de Responsabilidad Social Empresarial en las mipymes del sector comercio de Ocaña frente a la reinserción laboral en el posconflicto.			
Dimensión prácticas laborales			
Objetivos específicos	Acciones	Descripción	Corto-mediano plazo
Construir una estrategia de empleabilidad para brindar oportunidad a las personas reinsertadas.	- Establecer políticas, planes y coaliciones que permitan el desarrollo profesional de las comunidades involucradas en el conflicto, incentivando la contratación de los reinsertados que están en la necesidad de mejorar sus condiciones.	- Promover las posibilidades de desarrollo y crecimiento equilibradas dentro de las organizaciones con el objetivo de brindar programas de formación profesional y desarrollo de destrezas que faciliten el aprendizaje de los colaboradores de las organizaciones en condición de reinsertados -Convenir ciertos requisitos académicos con el fin de abrir oportunidades a la población reinsertada.	Mediano plazo

Dimensión participación activa y desarrollo de la comunidad			
Objetivos específicos	Acciones	Descripción	Corto-mediano plazo
Establecer una estrategia de negocios inclusivos en convenio con los entes gubernamentales locales.	-Identificar las partes interesadas.	- Fortalecer la creación de negocios inclusivos que vinculen las mipymes con los proyectos productivos municipales para de esta manera fomentar la necesidad de contratación y poder vincular formalmente las personas reinsertadas que quieren dar inicio a su vida civil fuera del conflicto.	Mediano Plazo
		- Crear modelos de negocios inclusivos que su finalidad sea generar valor agregado, en donde la organización, los colaboradores y los consumidores obtengan beneficios.	
		- Generar un buen resultado y la sostenibilidad se demarcan en el desarrollo de la responsabilidad social de la organización.	
Implementar objetivos que permitan generar una cadena de valor.		-Implementar programas orientados a las capacitaciones técnicas que logren el desarrollar destrezas para fortalecer emprendimientos de	

los colaboradores que permitan que las mipymes sean más atractivas para los clientes.

- Crear estrategias para la expansión de mercados hacia poblaciones afectadas por el conflicto, cultivando el trabajo sostenible, pero con acciones limpias que no ocasionen daño en las mipymes que sean competencia directa.

Asunto de consumidores

Objetivos específicos	Acciones	Descripción	Corto-mediano plazo
Implementar Restructuraciones productivas para aportar a la paz.	-Crear políticas que permitan mejor la comercialización de los bienes y servicios que generen un beneficio para los clientes y/o consumidores finales en algunos territorios que están aislados de las actividades económicas por la problemática del conflicto armado.	- Creando canales de distribución que vinculen los territorios y permitan la contratación de nuevo personal lo cual sería favorable para los reinsertados que esperan oportunidades laborales. - Promover la innovación por medio ampliación de mercados y adquisición de nuevas tecnologías y productividad local.	Mediano Plazo.

Dimensión derechos humanos			
Objetivos específicos	Acciones	Descripción	Corto-mediano plazo
Brindar oportunidades de empleo dignos con derechos laborales.	- Verificar que el fomento de los derechos laborales y el respeto entre cada uno de los colaboradores de la organización sea armónico.	-Crear condiciones dignas y proporcionales para su remuneración y condición, con los cuales estas personas reinsertadas del conflicto puedan cubrir las necesidades básicas y vitales para su desarrollo y el de su núcleo familiar - Permitir que los colaboradores expresen sus necesidades e inconformidades a través de negociaciones colectivas o por medio de sindicatos, y a su vez garantizar su desarrollo sin influencia de personas pertenecientes a grupos alzados en armas.	Mediano Plazo

Conclusiones

En conclusión, cabe destacar los cinco puntos importantes de los acuerdos firmados con las Farc como son: Reforma Rural Integral, Apertura democrática para construirla paz, solución al problema de las drogas ilícitas y el Acuerdo sobre las víctimas (verdad, justicia, reparación y no repetición), que son de relevancia en su cumplimiento para lograr una paz estable y duradera, que si bien es cierto, se necesita el aporte significativo de las mipymes brindando ofertas laborales para las personas reinsertadas que entre el año 2016 y 2017 fue un total de 16.372 personas, para el año 2018- 2019 un total de 52.352 hombres y mujeres, y entre 2020-2022 se vincularon 13.000 nuevas personas.

Por otra parte, las mipymes del sector comercio presentan mucha inseguridad y desconocimiento en el momento de brindar oportunidades laborales a las personas desmovilizadas que hacen parte del programa de reinserción laboral y por esta razón creen que se generarían muchos inconvenientes en las empresas, tanto en la parte interna como en el ámbito externo con los clientes, aunque creen también que podrían crear nuevas políticas internas que les permitan un mejor desarrollo en el ambiente laboral para acceder a contratar este tipo de personal.

Finalmente, se pudo concluir la importancia de establecer una matriz de estrategias que permitan mayor participación de las mipymes del sector comercio de Ocaña en cuanto a prácticas laborales, derechos humanos, asuntos relacionados con el consumidor y participación activa y desarrollo de la comunidad; donde se involucren con las oportunidades laborales frente al posconflicto con todas aquellas personas que vivieron sumergidas bajo la violencia en un grupo

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados arrojados con la investigación se realizan unas recomendaciones a las mipymes del sector comercio de Ocaña, y de igual forma a las entidades que hacen parte del proceso de reincorporación a la vida civil de los reinsertados bajo el proceso de paz firmado entre el Estado colombiano y las FARC-EP.

Debido a la escasa información que se observa con los resultados de la investigación acerca del programa de reinserción laboral con los acuerdos de paz, es obligación del Estado colombiano y de los funcionarios que ejecutan el programa, hacer partícipes a los diferentes sectores económicos y sector social con la finalidad de ampliar la cobertura y ejecución.

Los estamentos que se forjen frente al contextos de estos sujetos deben estar dirigida en pro de garantizar la igualdad en derechos y en componentes que permitan acceder a los procesos de reinserción laboral brindando escenarios que sean acordes a las carencias primordiales que se encuentren insatisfechas y con las cuales se corre el riesgo de volver a participar en actividades ilegales.

En las políticas gubernamentales es necesario que estén enmarcadas en dirección a mejorar las condiciones laborales, pero es de vital importancia que se incluyan programas educativos en carreras universitarias que les permitan a los reinsertados mejorar sus habilidades y competencias para aspirar a las oportunidades laborales que les aporten al mejoramiento en la calidad de vida.

Se debe generar programas de sensibilidad tanto del gobierno como de las empresas para

que la comunidad tenga más aceptación y respeto hacia las personas reinsertadas que inicien sus actividades laborales, pues con esto se les aporta a sanar heridas del conflicto y se logre una paz duradera.

Se recomienda que las empresas cumplan con las prácticas de RSE sostenibles que aporten al cumplimiento de los acuerdos de paz, brindando oportunidades laborales a los reinsertados sin discriminación y con el mejor ánimo de vinculator socialmente y con garantías.

Referencias

- Acuña, A. (2012). *La gestión de los stakeholders: Análisis de los diferentes modelos*. Fundación seres. <https://www.fundacionseres.org/lists/informes/attachments/1064/la%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20stakeholders.%20an%C3%A1lisis%20de%20los%20diferentes%20modelos.pdf>. Argentina
- Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (2017). *Audiencia Pública de Rendición de Cuentas*. Editorial. <https://www.reincorporacion.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/Paginas/2017/06/16-732-personas-se-han-reintegrado-a-la-sociedad.aspx>.
- Agudelo M. & Barrios I. (2016). *Descubriendo el valor de la inversión social*. Fundación ANDI. <http://www.andi.com.co/Uploads/KPMG%20-%20Andi%20-%20Descubriendo%20el%20valor%20de%20la%20inversi%C3%B3n%20social.pdf>.
- Aguilera & Puerto. (2012). *Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social*. Pensamientos & gestión, 32. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3977/3864>. Valle del Cauca.
- Alarcón. S. (2018). *Ministerio de Posconflicto, Derechos Humanos y Seguridad Municipios priorizados para el posconflicto*. Editorial. https://www.minagricultura.gov.co/convocatorias/Documents/Apertura_Registro_2016_2018/Anexo_2_Municipios_Priorizados_Posconflicto.pdf . Bogotá.
- Alemán E. & Cardozo A. (2021). *Percepción del posconflicto en Colombia: caso del alumnado de educación secundaria*. Análise da prática pedagógica. <https://www.scielo.br/j/es/a/jsPJWPmTdmzbb48FmZKYd7B/?format=pdf&lang=es> Bogotá.
- Álvarez M. & Durán J. (2009). *Manual de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa*. Comisión

Económica para América Latina y el Caribe.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2022/1/Manual_Micro_Pequenha_Mediana_Empresa_es.pdf. El salvador.

Ángel J. (2010). *Manejo de stakeholders como estrategia para la administración de proyectos de desarrollo en territorios rurales*. Agronomía Colombiana. 28(3).
<http://www.scielo.org.co/pdf/agc/v28n3/v28n3a16.pdf>.

Barrios R. (2019). *Responsabilidad social empresarial: el papel de las organizaciones en el postconflicto colombiano*. Editorial.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/ensayos/article/viewFile/61276/57712>. Barranquilla.

Benavidez & Fernández. (2012). *Glosario sobre responsabilidad social para la investigación y el debate terminológico*. Editorial. Maquetación e impresión: Imprenta Kadmos, s.c.l, Madrid. España.

Bernal C. & Moya V. (2018). *Conflicto en Colombia*. Editorial.
https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23067/1/derecho-internacional-humanitario-conflicto-armado-colombiano_Cap02.pdf. Bogotá.

Bustamante G. (2016). *Ocaña, tierra de paz*. Editorial.
<https://www.elspectador.com/noticias/paz/ocana-tierra-de-paz-articulo-659466>. Ocaña.

Calderón Rojas J. (2016). *Etapas del conflicto armado en Colombia: hacia el posconflicto*. Editorial. Latinoamérica. Revista de estudios Latinoamericanos.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-85742016000100227. México.

Camacho. C (2020). *75.000 personas dejaron las armas en el país en los últimos 20 años*. Editorial.
<https://www.eltiempo.com/politica/proceso-de-paz/cifras-de-desmovilizacion-en-el-pais-en-los-ultimos-20-anos-548540>. Bogotá.

- Cámara de Comercio. (2020). *Datos Actuales de las mipimes en Ocaña*. Información obtenida a través de consulta. david.sistemas@camaraocana.com. Ocaña.
- Cardona A. (2020). *La historia de casi 100 años de la responsabilidad social empresarial*. Editorial. <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/la-responsabilidad-social-empresarial-tiene-un-recorrido-historico-a-nivel-global-2528179>. Bogotá
- Carvajal A. & Ramírez C. (2012). *Análisis integral de la responsabilidad social empresarial en pequeños hoteles del centro histórico de la ciudad de Cartagena*. Editorial. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1790?articlesBySameAuthorPage=2>.
- Castillejo S. & Navarro R. (2015). *Responsabilidad social, un concepto necesario*. Editorial. <http://www.ieee.es/contenido/noticias/2015/11/DIEEEO122-2015.html>. España
- Chavarro J. (2015). *Beneficios tributarios de la ley de formalización y generación de empleo*. Editorial. <https://vlex.com.co/vid/beneficios-tributarios-ley-formalizacion-679237533>. Medellín.
- Chávez D. & Yepes G. (2012). *Principios para la Inversión Social*. Editorial. <https://administracion.uexternado.edu.co/matdi/Otros/responsabilidadSocial/herramientas/8.%20RSE%20Casos%20ISBN.pdf>. Bogotá.
- Cigúenza Riaño N. (2018). *Los momentos históricos del acuerdo con las Farc a dos años de la firma de paz*. Editorial. LR La República. <https://www.larepublica.co/economia/los-momentos-historicos-del-acuerdo-con-las-farc-a-dos-anos-de-la-firma-de-paz-2797917>. Bogotá.
- Congreso de la República. (2010). Ley 1429 del 2010. Editorial. https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley_1429_2010.pdf. Bogotá.

Congreso de Colombia. (2000). LEY 590 DE 2000 (Julio 10) Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa. Editorial. <https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/ley-590-2000.pdf>. Bogotá.

Constitucion Politica de Colombia (1991). *La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común*. <https://leyes.co/constitucion/333.htm>. Colombia

Contreras E. (2013). *Pensamiento & Gestión*. Editorial. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>. Bogotá

Correa Jaramillo J. (2007). *Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social*. <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v10n20/v10n20a6.pdf>. Medellín.

Cristo J. & Rivera G. (2018). *Disparos a la Paz*. Editorial. Edic B. Bogotá.

DANE. (2020). *Entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia*. Editorial. <https://www.dane.gov.co/>.

Directivas ISO/IEC. (2010). *Guía de responsabilidad social*. Editorial. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>. España

DRAFT INTERNATIONAL STANDARD ISO/DIS 26000(2009). *Guidance on social responsibility*. Editorial. http://iso26000.jsa.or.jp/_files/doc/2009/iso26000_dis.pdf. Estados Unidos

Fernández Gago R. (2005). *Administración de la responsabilidad social corporativa*. Editorial. Cengage learning latin américa. España.

- Figueras F. (2009). *La reinserción laboral: Luces y sombras*. Editorial. <https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/5247/Reinserci%C3%B3n%20laboral.%20Luces%20y%20sombras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Barcelona.
- Friedman M. (1970). *The social responsibility of the company is to increase its benefits*. Editorial. The new york times company. Manhattan. Estados Unidos.
- García R. (2018). *La responsabilidad social corporativa como modelo de gestión empresarial*. Editorial. <https://sibdigital.ufps.edu.co:2116/lib/ufpsosp/detail.action?docID=5759382&query=responsabilidad+social+empresarial>. Bogotá.
- Garriga I. (2004). *Mapa de Teorías de la RSE*. Editorial. <https://www.comunicarseweb.com/biblioteca/mapa-de-teorias-de-la-rse>.
- González Rubio R. (2015). *Análisis del proceso de paz en Irlanda del Norte. Reflexiones sobre su alcance para el abordaje del proceso de paz colombiano*. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2693/1/AN%C3%81LISIS%20DEL%20PROCESO%20DE%20PAZ%20EN%20IRLANDA%20DEL%20NORTE..pdf>. Bogotá.
- González R. & Trejos L. (2016). *¿Fin del conflicto armado en Colombia? Escenarios del posacuerdo*. Editorial. <https://sibdigital.ufps.edu.co:2116/lib/ufpsosp/reader.action?docID=4850299&ppg=1>. Bogotá.
- Guáqueta A. & Orsini Y. (2007). *Negocios y reintegración: casos, experiencias y lecciones*. Editorial. https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=+Informes+FIP+4:+Business+and+reintegration::+Cases,+experiences+and+lessons&author=Gu%C3%A1queta+Alexandra&author=Orsini+Yadaira&publication_year=2007. Bogotá

- Guerrero Torres J. (2017). *la responsabilidad social empresarial en el marco del posconflicto. una mirada desde las empresas –andi, seccional bolívar*. Editorial. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0073239.pdf>. Cartagena.
- Hernández G & Vergel G. (2016). *Análisis en el marco de la ley 1448 de 2011*. Editorial. <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1210/1/28801.pdf>. Ocaña.
- Herrera Madueño J. & Larrán M. (2015). *Evolución de la literatura sobre la responsabilidad social en pymes como disciplina científica*. Editorial. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1019683814000547>. España.
- Junguito R. (2019). *El papel de los gremios en la economía colombiana*. Editorial. <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n82/0120-3584-dys-82-00103.pdf>. Bogotá
- López K. (2022). *Acuerdo de paz con el M9*. Editorial. <https://www.senalmemoria.co/articulos/acuerdo-de-paz-m19>. Bogotá
- Manzano Sanguino A. (2019). *Análisis de las prácticas de responsabilidad social empresarial de las empresas de transporte público de Ocaña*. Editorial. <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/2514>. Ocaña.
- Martínez E. (2016). *Cartilla ABC del Acuerdo Final2*. Editorial. <https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/cartillaabcdelacuerdofinal2.pdf> . Bogotá
- Moreno. (2011). *las dimensiones de la responsabilidad social de las empresas: una guía de lectura para su estudio*. Editorial. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a02.pdf>. Bogotá.
- Naidorf J. (2017). *Los cambios en la cultura académica de la universidad pública*. Editorial. <https://sibdigital.ufpso.edu.co:2116/lib/ufpsosp/reader.action?docID=3188260&query=aportes+a+la+academia>. Buenos aires. Argentina.

Oficina para el alto comisionado para la paz. (2013). *Instalación de la mesa de conversaciones, inicio de los ciclos de conversaciones y la discusión del punto 1*. Editorial. Biblioteca del proceso de paz con las Farc-Ep. <https://www.jep.gov.co/Sala-de-Prensa/Documents/tomo-2-proceso-paz-farc-mesa-conversaciones-reforma-rural.pdf>. La Habana.

Olaya Gualteros D.(2020). *Las imágenes de las víctimas del conflicto armado en la revista Semana: políticas, significados culturales y visibilización*. Editorial. Revista unisabana. <https://revistas.unisabana.edu.co/index.php/palabraclave/article/download/9713/html>. Bogotá

Organización Internacional de Normatización. (2010). *ISO 26000 guía de responsabilidad social*. Editorial. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>. España.

ONU. (2022). *La violencia contra excombatientes en Colombia sigue siendo la mayor amenaza para su transición a la vida civil*. Editorial. <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502572>. Bogotá.

Parente Rodríguez G & Fuentetaja Rubio P. (2007). *Reflexiones sobre la evolución del conflicto en Irlanda del norte*. Editorial. <file:///C:/Users/TX/Downloads/Dialnet-ReflexionesSobreLaEvolucionDelConflictoEnIrlandaDe-562852.pdf>. Bogotá

Peña Cuervo. (2018). *La responsabilidad social*. Editorial. <http://bdigital.unal.edu.co/69875/1/15445398.2018.pdf>. Manizales

Peñuela S. (2020). *Posconflicto y construcción de paz*. Editorial. <http://www.ideaspaz.org/foundation/work-areas/4>. Bogotá

Pérez. (2011). *Conflicto y posconflicto en Colombia: una mirada a la política de seguridad democrática*. Editorial. <file:///C:/Users/TX/Downloads/Dialnet-ConflictoYPosconflictoEnColombiaUnaMiradaALaPoliti-3948593.pdf>. Bogotá.

- Pérez Trujillo M. (2018). *Catatumbo: memorias de vida y dignidad resumen*. Editorial. <http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/micrositios/catatumbo/descargas/catatumbo-resumen.pdf>. Bogotá
- Porter M. (1991). *Ventaja competitiva: Creación y Sostenimiento de un desempeño superiores*. Editorial. [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Porter,%20M.%20\(1991\).pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Porter,%20M.%20(1991).pdf)
- Prandi M & Lozano J. (2010). *La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor*. Editorial. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Espana/ecp/20161219045051/pdf_1092.pdf. Argentina
- Porter M. (2011). *¿Qué es la estrategia?* Editorial. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-03/Unidad1/ESTRATEGIA%20MPORTER%202011.pdf>.
- Quintero Reatiga. (2018). *Las pymes en Colombia y las barreras para su desarrollo y perdurabilidad*. Editorial. Unimilitar. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17949/QuinteroReatigaJuanSebastian2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Bogotá.
- Reina M. & Zuluaga S. (2006). *El sistema económico*. Editorial. https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/guia_1_el_sistema_economico.pdf. Bogotá
- Rivera Rodríguez H. & Malaver Rojas M. (2011). *La organización: los stakeholders y la responsabilidad social*. https://www.urosario.edu.co/urosario_files/a0/a019d4bc-3670-4966-881c-ccaabf47d85c.pdf. Bogotá.
- Roldán Castellanos L. (2013). *La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en*

Colombia: auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. Editorial. <https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/4350738/6+la+inclusi%C3%B3n+laboral+107-124.pdf/6570fa55-76cb-4c55-8f37-06f5bf6764cb>. Bogotá.

Santamaría R. (2015). *Once lecciones para el posconflicto.* Editorial. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15659117>. Bogotá.

Santos J. (2019). *La batalla por la Paz.* Editorial. Planeta. Barcelona, España.

Samper M & Meneses P. (2019). *¿Qué es la actividad económica?* Editorial. <https://enciclopediaeconomica.com/actividad-comercial/>. Bogotá

Tejedor Manrique L. (2019). *Influencia de los medios de la prensa escrita sobre la opinión pública durante el proceso de paz entre el gobierno de Colombia y las farc-ep, 2012 – 2016.* Editorial. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/7636/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>. Bogotá.

Tinoco U. & Arango L. (2012). *Evolución, aproximación al concepto y teorías de responsabilidad social empresarial.* Editorial. <file:///C:/Users/TX/Downloads/344-956-1-SM.pdf>. Cartagena.

Toca Torres, C. (2017). *Aportes a la responsabilidad social.* Editorial. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185191817300338>. México.

Vega Mendoza E. (2014). *Micro, Pequeña y Mediana Empresa.* Editorial. Departamento Nacional de Planeación. <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-empresarial/micro-pequena-y-mediana-empresa/Paginas/micro-pequena-y-mediana-empresa.aspx#:~:text=%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8B,la%20posici%C3%B3n%20competitiva%20del%20pa%C3%ADs..> Bogotá.

- Valencia L. (2019). *Procesos de paz en Colombia*. Editorial. <https://pares.com.co/2019/01/04/procesos-de-paz-en-colombia/>. Bogotá
- Vargas Machado C. (2019). La construcción del sentido común por parte del Gobierno Nacional de Colombia favorecedor del proceso de paz con las Farc-ep (2012-2016). Editorial. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24097/1/Camilo%2C%20Vargas%20%282019%29%20La%20construcci%C3%B2n%20del%20sentido%20comun.pdf>. Bogotá.
- Vargas R. (2018). *Normas que regulan los planes de sostenibilidad o de responsabilidad social en Colombia*. Editorial <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/normas-que-regulan-los-planes-de-sostenibilidad-o-de-responsabilidad-social-en-colombia-2709324>. Bogotá
- Zapata Barrientos G. & Sierra Vélez S. (2016). *Informe de gestión 2016 fenalco Colombia*. Editorial.: [file:///C:/Users/TX/Downloads/informe_de_gestion_2016_-_corp_2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TX/Downloads/informe_de_gestion_2016_-_corp_2%20(1).pdf). Bogotá.
- Zevallos Vallejos E. (2013). *Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina*. Editorial. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/10874>. Bogotá.
- Zuluaga Nieto J. (2001). *Solución Política Negociada: Oportunidad para la democratización de la sociedad*. Editorial. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722001000100010. Bogotá

Apéndices

Apéndices A

Apéndice 1. Encuesta sobre la contribución de las Mipymes del sector comercio de Ocaña, como componente de su RSE, enfocada en la guía de la ISO 26000 en lo referente a las prácticas laborales, bajo sugerencia y direccionamiento es su formulación por parte de la Directora del proyecto.

Objetivo: Observar la contribución de las Mipymes del sector comercio de Ocaña, como componente de su RSE, en materia de reinserción laboral en el marco del posconflicto

1. Nombre del propietario o Administrador

2. Nombre de la empresa _____

3. Número de trabajadores que conforman la empresa

De 1 a 10 _____ *De 11 a 50* _____ *De 51 a 200* _____

4. Nivel educativo del Representante o administrador de la empresa

_____ *Bachiller*

_____ *Técnico*

_____ *Tecnólogo*

_____ *Profesional*

_____ *Especialista*

_____ *Maestría*

_____ *Doctorado*

5. Marque con una X según la razón donde se encuentre ubicada la empresa

ITEMS	CONTEXTO	SIEMPRE (1)	LA MAYORIA DE VECES SI (2)	ALGUNAS VECES SI, ALGUNAS VECES NO (3)	LA MAYORIA DE VECES NO (4)	NUNCA (5)
1	Conoce los beneficios que otorga el gobierno a las empresas que incluyen laboralmente a las personas reinsertadas					
2	Instituye en la empresa tácticas de incorporación laboral para las personas reinsertadas de grupos al margen de la ley					
3	Existen políticas dentro de la empresa que promuevan el respeto hacia las demás personas por su género, su edad o antecedentes laborales					
4	Cuándo realiza convocatorias para alguna vacante tiene en cuenta la inclusión de personas reinsertadas de algún grupo al margen de la ley					
5	Está de acuerdo con que los desmovilizados hagan parte de un proceso de reintegración laboral					
6	Estaría dispuesto a contratar una persona que haya sido integrante de un grupo al margen de la ley y que este en el proceso de reinserción en el proceso de paz en Colombia					
7	Cree que el argumento para no vincular a dicha persona desmovilizada es por los antecedentes de violencia, mala imagen para la organización y por falta de escolaridad de la persona desmovilizada					
8	Se integraría con una persona reinsertada que sea contratada por la empresa					
9	Si contrataran una persona reinsertado en su empresa, para trabajar directamente con usted, preferiría un género determinado					
10	Estaría de acuerdo que una persona reinsertada se desempeñe en el área de servicio al cliente					

11	Le gustaría ser atendido en cualquier empresa o lugar por una persona reinsertada					
12	Cree que es necesario establecer políticas internas para garantizar la confiabilidad de los antecedentes, para evitar la discriminación de las personas reinsertadas					
13	Aportaría al proceso de inclusión y adaptación en los procesos de la empresa a los reinsertados					
14	Cree que se debe preparar al personal en el momento de la contratación de un desmovilizado a la empresa					
15	Piensa que el personal de la empresa sentirá respeto hacia una persona desmovilizada que ingrese a laborar en determinada área de la empresa					
16	Afectaría el ambiente laboral y cultural de la empresa si se contrata una persona desmovilizada.					
17	Considera usted que los antecedentes psicosociales que tenga una persona desmovilizada proporcionan consecuencias negativas para el desempeño laboral.					
18	Piensa que al contratar una persona desmovilizada en la empresa afectaría la fidelidad de los clientes					
19	Es posible que con herramientas y protocolos internos se facilite la adaptabilidad de las personas reinsertadas en la empresa.					
20	Cree usted que las empresas que contraten a personas desmovilizadas deben seguir con un programa de atención psicológica para que su desempeño laboral sea cada vez mayor.					
21	Estará dispuesta la empresa a brindar apoyo en educación para las personas reinsertadas que sean contratadas					
22	Cree usted que falta apoyo del gobierno a las empresas para mejorar las condiciones laborales de los reinsertados					

Apéndices B



FO 00000110-7 / Oficina de Crédito y Ahorro

Dirección de Sistemas

Ocaña, 6 de mayo de 2021

SEÑOR(A) LICETH CARDENAS VILA

OCAÑA

Ref: O-140-COT 15

Atento Saludo.

Teniendo en cuenta la comunicación por ustedes enviada a esta dependencia, y radicada bajo el serial 700-15-01-18- 15 me permito entregar el costo que tiene este proceso.

Cant	Detalle	Vr Unit	Vr Total
4590	Datos comerciantes inscritos	\$142	\$ 651.780,00
580	Datos sector comercio inscritos		\$ -
			\$ -
			\$ -
Sub total			\$ 651.780,00
IVA 19%			\$ 123.838,00
Total			\$ 775.618,00
CONSIGNACIÓN BANCARIA			
TOTAL A CONSIGNAR			

Si es de una ciudad diferente, sumar al Total \$14100 equivalente al costo de la transacción.

Se agradece consignar el valor exacto dado en esta cotización


Banco: DAVIVIEND A

Titular: CAMARA D E COMERCIO DE OCAÑA

Cuenta de ahorros 2260-0063-3478

Atentamente

David Oswaldo Sánchez Claro
Director de Sistemas
Camara de Comercio de Ocaña

 Gmail

 david.sistemas@camaraocana.com
 X
🌐
⚙️
☰
L

Redactor

 ←
 📄
🔒
🗑️
🔄
📧
🗨️
⋮

Recibidos 2,217

★ Destacados

⌚ Pospuestos

➤ Enviados

🗑️ Borradores 31

📧 [imap]/Sent

🗑️ [imap]/Trash 3

Meet

📅 Nueva reunión

👤 Unirte a una reunión

Hangouts

🗨️ Lina, Mayerly, Lina Marcela, J

Información solicitada 🖨️

David Oswaldo Sánchez Claro <david.sistemas@camaraocana.com> 6 may. 2021 09:44

para mí *

de: David Oswaldo Sánchez Claro <david.sistemas@camaraocana.com>

para: "licethcardenasvila2@gmail.com" <licethcardenasvila2@gmail.com>

fecha: 6 may. 2021 09:44

asunto: Información solicitada

enviado por: camaraocana.com

firmado por: camaraocana.onmicrosoft.com

seguridad: [Encriptación estándar \(TLS\) Más información](#)


🔔 Por alguna razón, Google lo identificó como importante.

Cordialmente,

Adjunto: Información solicitada

Feliz día

de la Cámara de Comercio; diligenciar la carta adjunta y presentarla para la entrega de los



DAVID OSWALDO SÁNCHEZ CLARO
 Director de Sistemas
 Teléfono: 562915 - 5629289 Ext. 101
 Email: david.sistemas@camaraocana.com

Cámara de Comercio de Bucaramanga

Calle 94 No. 8-33 Apdo. Correo de Comercio P.O. Box 7 - Ciudad Nueva de Bucaramanga - www.camaraocana.com

Mensaje importante

Este correo y sus archivos adjuntos pueden contener datos e información confidencial y/o privilegiada del remitente o de terceros para conocimiento y uso exclusivo de los destinatarios correctos y/o de las personas que expresamente en estos se indiquen. Si usted lo recibió por error, le solicitamos notificarlo de inmediato al remitente y abstenerse de divulgar, reenviar, almacenar, imprimir, reproducir, publicar o utilizar de alguna forma la información o el contenido de este mensaje y sus anexos.

