



**GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA CIENCIA POLÍTICA EN LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFANDI**

DAVID FELIPE GÓMEZ VANEGAS

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA
SANTIAGO DE CALI
2017**



**GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA CIENCIA POLITICA EN LA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFANDI**

DAVID FELIPE GÓMEZ VANEGAS

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para obtener el título de politólogo

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA
SANTIAGO DE CALI**

2017

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	5
1. Contextualización de la organización Caja de Compensación Familiar Comfandi	7
2. Contextualización de la ciudad de Santiago de Cali	12
3. Contextualización de la práctica realizada como politólogo en la Caja de Compensación Familiar Comfandi	16
4. Problematización sobre la pertinencia de un profesional en Ciencia Política en la Caja de Compensación Familiar Comfandi	19
4.1 Actividades específicas desarrolladas como practicante de Ciencia Política en la Caja de Compensación Familiar Comfandi	21
5. Retos de la organización y de la práctica con relación a la Ciencia Política.....	24
6. Alternativas de solución desde la disciplina a las problemáticas identificadas	27
7. Soporte teórico de la solución planteada a las problemáticas identificadas en la organización.....	30
8. Conclusiones.....	33
9. Recomendaciones.....	35
Referencias Bibliográficas.....	36
Anexos.....	38

LISTA DE FIGURAS

Gráfica 1. Normatividad básica del Marco Legal Corporativo	9
Figura 2. Unidades Estratégicas de Servicios UES	10
Figura 3. Marco Conductual	11
Figura 4. Órgano y Estructura de Gobierno Corporativo	12
Figura 5. División político administrativa Santiago de Cali	13
Figura 6. Actividades durante la práctica en la Caja de Compensación Familiar Comfandi.	21
Figura 7. Cronograma de actividades de la práctica en la Caja de Compensación Familiar Comfandi	23
Figura 8. Triángulo de la violencia Johan Galtung 2003	32

Introducción

El presente documento pretende mostrar los resultados obtenidos durante la experiencia de pasantía académica como opción para optar por el título de Politólogo del programa de Ciencia Política de la Pontificia Universidad Javeriana Cali realizada en el año 2017 en la Caja De Compensación Familiar Comfandi.

La estructuración del presente documento logra poner en práctica los conocimientos académicos adquiridos en el transcurso de la profesión y responde a los lineamientos institucionales para el cumplimiento de requerimientos formales, que permiten poner en contexto la dinámica de la pasantía académica teniendo en cuenta el lugar, las acciones, las actividades ejecutadas, los intereses propios del pasante y los resultados materializados dependientes de objetivos propuestos con anterioridad.

En el presente escrito se divide en cuatro aspectos que responden a los lineamientos institucionales y que dejan entrever la importancia y relevancia de la experiencia de pasantía en articulación con la vida laboral como paso siguiente a la obtención de la titulación. Entre estos aspectos se encuentran: 1) Problematización sobre la pertinencia de un profesional en Ciencia Política; 2) Retos de la organización y de la práctica con relación a la Ciencia Política; 3) Alternativas de solución desde la disciplina a las problemáticas identificadas y Finalmente, 4) Soporte teórico de la solución planteada a las problemáticas identificadas en la organización que en este caso en particular en la Caja de Compensación Familiar Comfandi.

El presente informe se divide por capítulos que responden a los aspectos de importancia previamente mencionados. Aquí entonces en primer lugar, se construye un

contexto de la organización objeto de pasantía denominada Caja de Compensación Familiar Comfandi ubicada en la ciudad de Santiago de Cali, donde se pretende describir un poco el plano político, cultural, social y geopolítico de la ciudad, entre otros aspectos. Además, se hará un acercamiento al contexto de la práctica con relación a las propuestas y proyectos ejecutados, y finalmente se presentarán las conclusiones y recomendaciones que dentro del análisis regresivo se llega posterior a la experiencia.

El objetivo del presente escrito se deriva en dar una organización a la pasantía académica en toda su estructura con el fin de ser de utilidad para los estudiantes y próximos egresados del programa en términos teóricos y prácticos que contribuya al cumplimiento de logros académicos para dar paso a la vida profesional y productiva en un entorno real.

1. Contextualización de la Caja de Compensación Familiar COMFANDI

La Caja de Compensación Familiar Comfandi nació el 3 de octubre de 1957 como consecuencia de una reunión de 26 empresarios oriundos de la ciudad de Santiago de Cali convocada por la ANDI (Asociación Nacional de Industriales), para ocuparse de la búsqueda de soluciones solidarias y positivas a la compleja situación económica que vivía el país específicamente la clase trabajadora (El País, 2012).

Desde entonces, esta caja de compensación ha contado con un crecimiento permanente, asociado en todo momento a la próspera evolución del Valle del Cauca en los campos social y económico, de continuo trabajo favoreciendo a sus afiliados y sus familias. También, ha tenido una actitud positiva y adaptabilidad a los cambios y a las necesidades sociales (El País, 2012).

Para el año 2012 cuenta con más de 25.925 empresas y 390.344 afiliados, pero indirectamente beneficia a más de 1'315.164 personas en todo el Departamento del Valle del Cauca, que equivale a casi el 30% de la población del departamento. Por esto, se reconoce como una institución generadora de desarrollo y de capital social, humano y patrimonial, y sus políticas se concentran en fomentar políticas de inclusión y solidaridad (El País, 2012).

Comfandi ha logrado ampliar su cobertura llegando a más municipios del departamento, es así como ha llegado a asociarse con Cajas de compensación de Palmira, Buga, Tuluá y Cartago prestando servicios de calidad. Además, esta caja de compensación atiende hoy en día a 26.000 familias en Buenaventura y está presente en 22 municipios del departamento (El País, 2012).

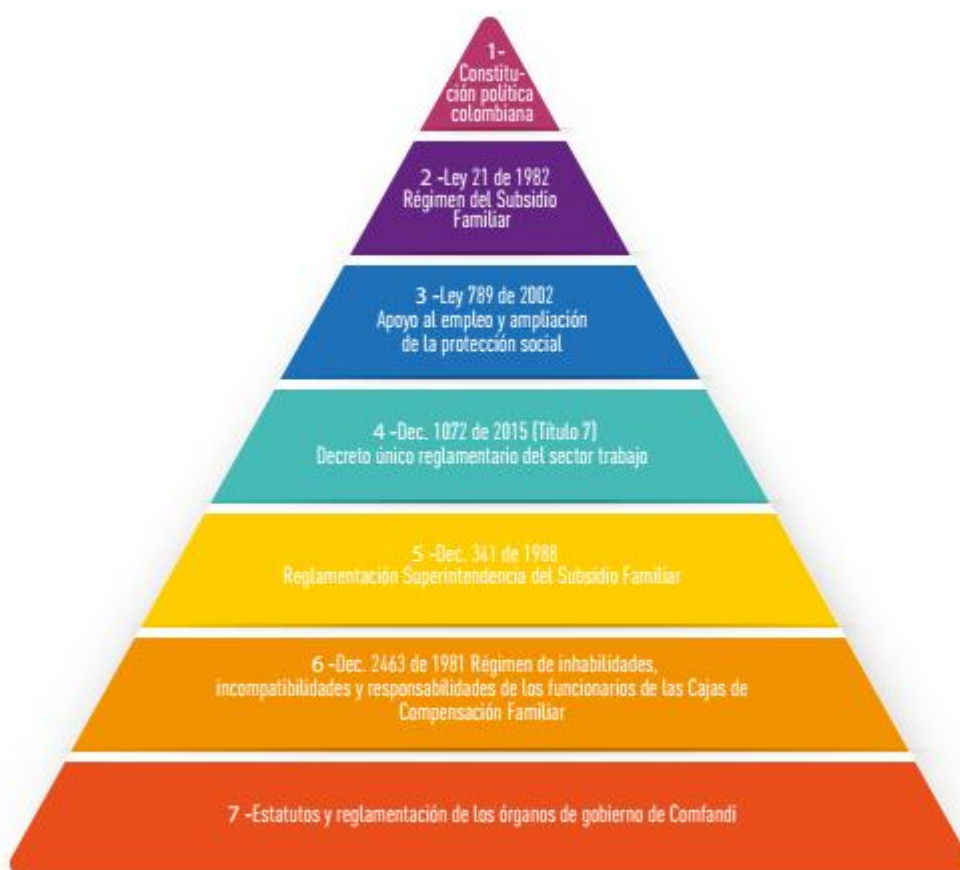
Comfandi es una corporación de derecho privado sin ánimo de lucro, que tiene funciones de seguridad social y que está vigilada por el Estado a través de la Superintendencia del Subsidio Familiar. Además, trabaja en la construcción de vínculos de confianza entre los diferentes actores, creando círculos virtuosos entre los agentes generadores de riqueza y el entorno social. De esta manera se plasman las acciones en programas y servicios destinados a satisfacer las necesidades de las empresas afiliadas y de sus trabajadores, con el fin de alcanzar la competitividad en un marco de comportamiento socialmente responsable y ecoeficiente (Comfandi, 2017).

Dentro de la filosofía institucional tiene como Misión generar bienestar en la sociedad ampliando sus capacidades, haciéndola coautora en la construcción de un mejor país. Del mismo modo su Visión se orienta en ser el referente de la cocreación de un país equitativo, solidario y en paz. Su slogan lo definen como “Tu mano amiga, ayer, hoy y para siempre” y cuenta con una política de gestión integral que actúa dentro del marco de la sostenibilidad económica, social y ambiental, con el concurso de un talento humano comprometido y competente que se caracteriza por la transparencia en todos sus comportamientos (Comfandi, 2017).

Por otra parte, Comfandi cuenta con los siguientes valores corporativos: 1. Unidos y comprometidos por el desarrollo social; 2. Orientados al afiliado, cliente y servicio y 3. Apasionados por la efectividad e innovación. Y sus atributos los definen en el ser: Confiables, Incluyentes y Transformadores. De otro lado, sus estrategias están encaminadas al: 1. Crecimiento y fortalecimiento de los servicios de prestación social; 2. Crecimiento del mercado objetivo; 3. Crecer de manera rentable los negocios propulsores; 4. Disponer de un talento humano altamente competente y comprometido; 5. Maximizar

la efectividad organizacional y 6. Incrementar el patrimonio de marca Comfandi (Comfandi, 2017).

Esta caja de compensación cuenta con marcos de actuación legal y corporativa que define pautas y orientaciones para los operadores jurídicos del sistema que se resume en la siguiente figura:



Gráfica 1. Normatividad básica del Marco Legal Corporativo

La filosofía corporativa se cumple mediante las Unidades Estratégicas de Servicios que son parte de lo que caracteriza la actuación y objetivos estratégicos de esta institución. Entre ellos se encuentran: Salud, Educación, Cultura, Vivienda, Recreación,

Deporte, Mercadeo, Subsidios, Fomento Empresarial y Crédito Social. Todos ellos se describen más en detalle en la siguiente figura:

UES	PROPÓSITO
 <p>Salud</p>	<p>Prestar servicios de salud a nuestros usuarios y clientes, en el Valle del Cauca, a través de un modelo de atención integral, con énfasis en la intervención y moderación del riesgo, acercando las IPS y los servicios a los sitios donde viven y trabajan, estableciendo compromisos del paciente, la familia y el equipo de salud para mejorar el estado de salud de la población que nos ha elegido como su IPS primaria, en cualquier nivel de complejidad.</p>
 <p>Educación y Cultura</p>	<p>Contribuir al desarrollo de competencias básicas, ciudadanas y laborales que permitan incrementar el desarrollo regional y nacional mediante el sistema educativo y cultural de Comfandi, el cual contiene programas de educación con calidad provistos de procesos, metodologías flexibles y dinámicas.</p>
 <p>Vivienda Social</p>	<p>Facilitar el acceso de las familias a una vivienda propia. Enfocados en nuestro programa integral de acompañamiento técnico social, habilitamos la demanda, facilitamos créditos hipotecarios y acompañamos comunitariamente a propietarios y residentes de nuestros proyectos de vivienda a nivel local y regional.</p>
 <p>Recreación y Deporte</p>	<p>Generar espacios de socialización y transformación del individuo y su entorno, a través de experiencias socioculturales que contribuyen al mejoramiento de su calidad de vida y el fomento de hábitos de vida saludables.</p>
 <p>Mercadeo Social</p>	<p>Entregar productos de calidad, siendo fieles a la promesa de confianza; por eso en las Droguerías Comfandi trabajamos por mantener y mejorar continuamente nuestros procesos de almacenamiento, distribución y dispensación de medicamentos. En los Supermercados Comfandi operamos bajo la filosofía de responsabilidad y sentido social, para ofrecer variedad de productos, calidad en los servicios, promociones y la atención amable y oportuna que merece.</p>
 <p>Fomento Empresarial</p>	<p>Promover la creación y puesta en marcha de empresas sostenibles, el fortalecimiento y desarrollo empresarial de las Mipyme afiliadas a Comfandi y la generación y sostenibilidad del empleo.</p>
 <p>Subsidios</p>	<p>Garantizar al trabajador y a su familia la entrega oportuna y precisa de los subsidios a los que tienen derecho como afiliados a Comfandi, dentro del marco legal vigente. Nuestro alcance: Subsidio familiar monetario, Subsidio de vivienda, Subsidio al desempleo y Subsidio en especie.</p>
 <p>Crédito Social</p>	<p>Ofrecer a nuestros afiliados, en especial a los de categorías A y B, diferentes líneas de crédito que les permita acceder a los productos y servicios ofrecidos por la Caja, mejorando su calidad de vida.</p>

Figura 2. Unidades Estratégicas de Servicios UES

De manera adicional, como pasante y a juicio académico se considera relevante presentar que Comfandi hace un especial énfasis en la Gestión de la Ética y cuenta con un

marco conductual que permite a la institución comprometerse a estándares nacionales e internacionales con el comportamiento en materia de derechos humanos, prácticas anticorrupción, pactos por la transparencia, competencia justa, entre otros. Este marco se resume en la siguiente figura:

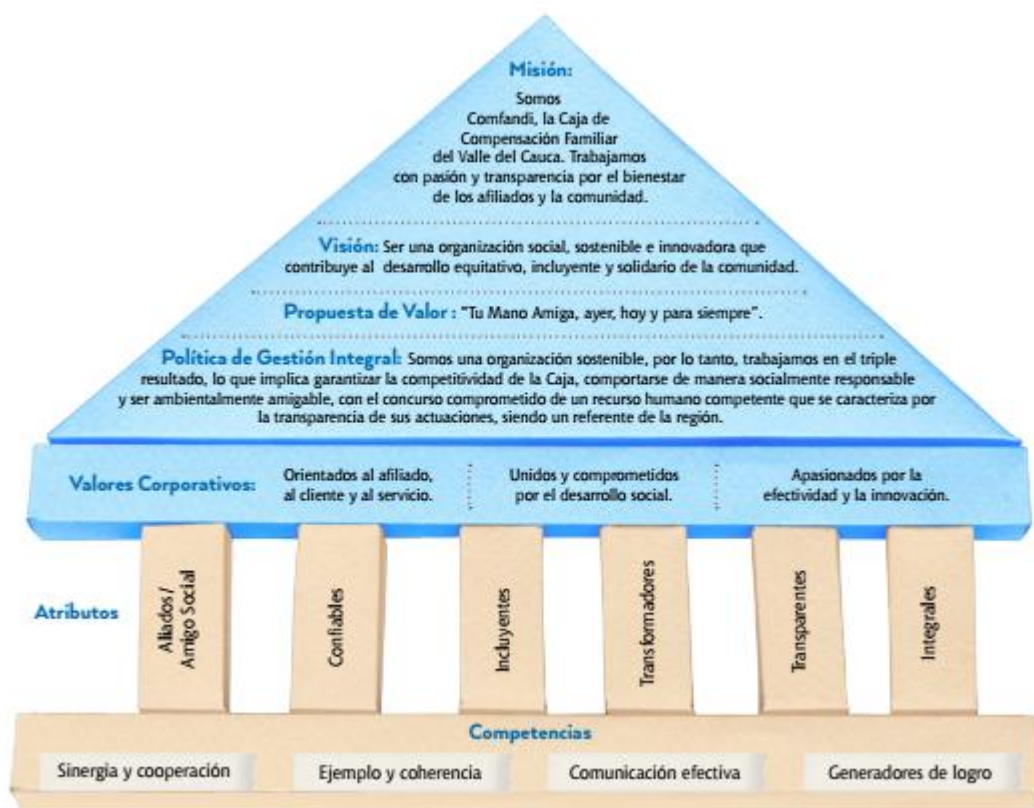


Figura 3. Marco Conductual

Finalmente y para cerrar este aspecto sobre la contextualización del lugar objeto de la pasantía, se considera importante conocer los órganos y estructura del sistema corporativo, que permite conocer como esta estructura funciona de manera articulada para el cumplimiento de sus propósitos y además haber sido catalogada dentro de una de las instituciones sobresalientes en el Valle del Cauca.

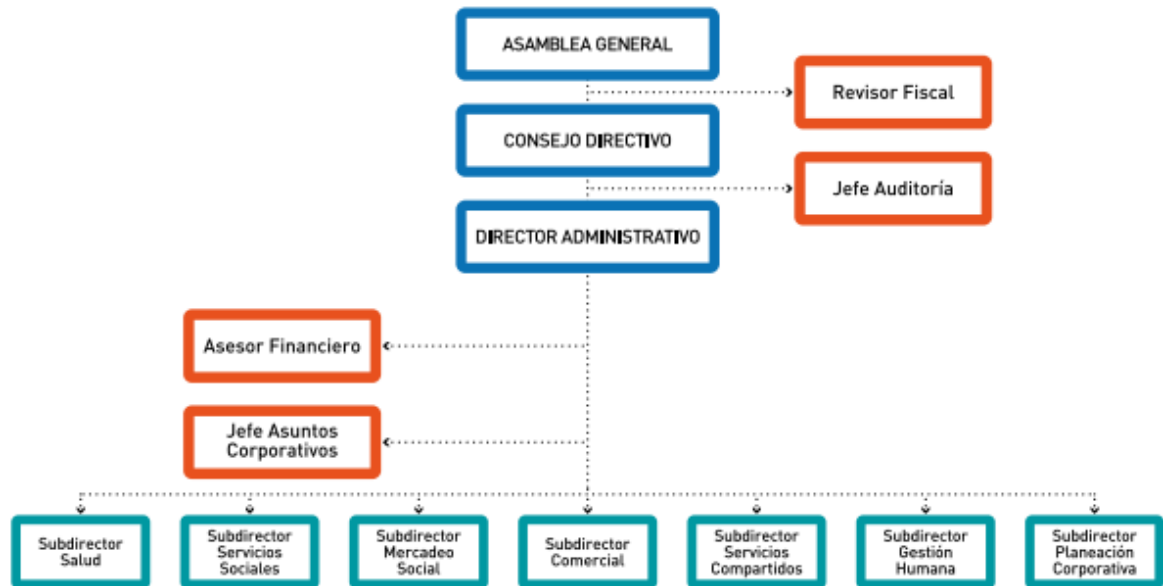


Figura 4. Órgano y Estructura de Gobierno Corporativo

2. Contextualización de la ciudad de Santiago de Cali

El municipio de Santiago de Cali está ubicado en el Departamento del Valle del Cauca; limita al norte con los municipios de La Cumbre y Yumbo, al oriente con los municipios de Palmira, Candelaria y Puerto Tejada, al sur con el municipio de Jamundí y al occidente con los municipios de Buenaventura y Dagua. Su territorio se localiza en el valle geográfico del río Cauca y su área urbana está localizada aproximadamente a 3° 27' de Latitud Norte y 76° 32' de Longitud Occidental a una altura promedio de 1000 m. s. n. m. Adicionalmente, está organizado en 22 comunas en el área urbana y en el área rural en 15 corregimientos (ASIS, 2015).



Gráfica 5. División político administrativa Santiago de Cali

Cuenta con una variedad de temperaturas medias anuales comprendidas entre los 10° y 24° C en la franja que cubre desde los Farallones de Cali hasta el valle geográfico. Esto le permite contar con presenta cuatro Zonas de Vida que son bosque seco tropical, bosque húmedo premontano, bosque húmedo montano bajo y bosque pluvial montano (ASIS, 2015).

En cuento a la hidrografía, el principal río de la ciudad y del departamento es el río Cauca, la parte correspondiente al municipio viene desde la desembocadura del río Jamundí hasta el límite entre Cali y Yumbo. La ciudad cuenta con los ríos: Aguacatal, Cali, Pichindé, que marca el límite entre el corregimiento de su mismo nombre y el de Los Andes, y muere en el río Cali; los ríos Cañaveralejo, Meléndez y Lili tributan sus aguas al rio Cauca. El río Pance el cual tributa sus aguas en el río Jamundí, este a su vez desemboca en el río Cauca al suroriente del municipio (ASIS, 2015).

Ya en materia productiva, actualmente la economía de la ciudad está en permanente transformación, pasando de ser una economía con fuerte presencia del sector secundario (industria), a ser una economía centrada en los servicios (sector terciario). El tejido empresarial está constituido por microempresas y los nuevos emprendimientos, que se caracterizan por agruparse en el sector de servicios, específicamente en la comercialización a menor escala, lo cual tiene un impacto favorable pero limitado en la generación de empleo. Poco a poco se ha presentado una disminución del segmento de grandes empresas (por ejemplo, el retiro de empresas multinacionales), debilitando al sector manufacturero, situación que ha contribuido a disminuir tanto las oportunidades laborales como la calidad del empleo. Estas situaciones se manifiestan en los territorios con altos índices de desempleo, en especial en la población juvenil y en las mujeres y por otro lado, en la fragilidad de los emprendimientos empresariales frente a la competencia global y regional (PDM, 2016)

Al revisar las cifras de exportación se tiene que, mientras las exportaciones totales de Colombia entre 2003 y 2014 crecieron un 317%, las del Valle del Cauca, que es un departamento agroindustrial, lo hicieron en un 119%. Esto se debió a la baja cotización del precio internacional del azúcar que se redujo 64% entre 2010 y 2014; lo que llevó a que los principales indicadores de actividad productiva, así como aquellos relacionados con el mercado laboral presentaran también cifras menos positivas que las del resto del país en la última década (PDM, 2016).

La caída del petróleo, abre nuevas oportunidades de crecimiento a Cali y el Valle del Cauca, dada la vocación exportadora de la región, la cual está respaldada en el sector

agroindustrial y de servicios con los que cuenta y con las condiciones que la región tiene para aprovechar las ventajas que ofrece una tasa de cambio más competitiva.

Pese a la tendencia económica que se proyecta en mejoras, existe un tema sensible en la ciudad y es precisamente la generación de empleo. La tasa de desempleo en Cali en el trimestre junio – agosto de 2015 se ubicó en 10,83% y continúa siendo la más alta entre las principales ciudades del país. La informalidad tiene un gran peso en el mercado laboral de la ciudad, la tendencia para Cali y las ciudades referentes (Bogotá, Medellín), salvo Barranquilla, es la reducción del empleo informal. La ciudad consolida la tendencia en el 2015, logrando una tasa de empleo informal de 46,8%, la más baja de los últimos años, esta cifra es superior a la registrada por Bogotá (44,2%) y Medellín (42,5%), pero está por debajo de la informalidad laboral de Barranquilla (55,3%) y Bucaramanga (55,5%). Por otra parte, el desempleo afecta principalmente a los jóvenes, pues el desempleo juvenil llega a 19,2%, casi el doble de la tasa desempleo total (10,8%). Adicionalmente, Cali cuenta con 76.639 jóvenes que ni estudian ni trabajan (la denominada población “nini”), lo que implica un reto en materia de diseño de política pública y una prioridad, para una población juvenil que representa el 52,06% de los desempleados en Cali. (PDM, 2016).

Sin embargo y pese a algunas cifras negativas, la Caja de Compensación familiar Comfandi, intenta siempre contribuir al mejoramiento de los ciudadanos en términos integrales, y en casos más específicos a beneficiado a más de 14.232 personas con las Agencias de empleo Comfandi en el Valle del Cauca, convirtiéndose así en líder operador de las agencias de colocación de empleo en el país, trabajando según los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional y con el apoyo de la Unidad del Servicio Público de Empleo y El Ministerio del Trabajo (Comfandi, 2017).

3. Contextualización de la práctica realizada como politólogo en la Caja de Compensación Familiar Comfandi.

Es preciso iniciar este contexto a la práctica académica mencionando las amenazas iniciales identificadas para el comienzo de mi experiencia. Lo primero es mencionar que a pesar de tener claro el rol y el objetivo de estudio de la politología, no es fácil enfrentarse a diferentes retos y llegar a un lugar donde tus acciones dependen de la orientación y aprobación de un superior y donde básicamente algunas de las actividades planeadas desde lo aprendido en la carrera, se quedan cortas para lo que realmente el tiempo permite ejecutar. En este sentido, presento las actividades que de manera inicial se plantearon al proyecto de práctica y expongo como finalizó mi experiencia en un enfoque transcendental para el país como lo es el posconflicto.

Haciendo una relación entre la teoría aprendida y la experiencia práctica, las actividades inicialmente planteadas fueron las siguientes: 1. Analizar y realizar estudios de la situación política, social y económica, y así elaborar informes del contexto y la actualidad local, departamental, nacional e internacional relevantes para la organización y la toma de decisiones; 2. Analizar los proyectos de ley y realizar informes técnicos en materia de modificación, debate y aprobación de los mismos; 3. Realizar el mapeo de las instituciones gubernamentales y medios de comunicación relevantes para la organización y el protocolo de relacionamiento con las mismas; 4. Realizar informes en materia de perspectivas electorales y sondeo de opinión pública; 5. Conocer y brindar información sobre los procesos legislativos y el funcionamiento de los poderes de Estado, así como aportar en temas de asesoramiento técnico en materia política al área de Asuntos

Corporativos y apoyar en el diseño de proyectos y campañas de comunicación y marketing político de alto impacto social.

Teniendo claras estas actividades y a la luz del objetivo de estudio de la profesión, se contextualiza la práctica como politólogo en la organización Caja de Compensación Familiar Comfandi, como punto de referencia en la identificación primero de los fundamentos teóricos que permitan la identificación de problemáticas, necesidades, objetivos, respuestas, entre otros aspectos que se describirán a continuación.

Lo primero que identificamos como indispensable era determinar el origen, el propósito y los logros de las cajas de compensación familiar en el país y en la región. De otro lado, la determinación con relación a la responsabilidad social empresarial y el relacionamiento con grupos de interés, como punto de partida para el desarrollo del rol del politólogo en la organización. Y finalmente, dado que fue el foco central en el cual se desarrolló la práctica, la descripción del rol de esta organización frente al postconflicto, la responsabilidad social como herramienta de construcción de cultura de paz y el desarrollo de programas orientados a población víctima del conflicto armado en sus múltiples Unidades Estratégicas de Servicio (UES).

Para ser más exactos con relación a las actividades desempeñadas, me permito mencionar algunas acciones y logros obtenidos. Dentro de estas acciones o actividades se logró el relacionamiento con grupos de interés (Stakeholders) y responsabilidad social. En este aspecto, es importante reconocer la necesidad de crear y establecer modelos o mecanismo de relación con estos grupos, pues se considera fundamental para el desarrollo de los objetivos organizacionales y de las UES. Aquí, algunos autores consideran que este fin debe entenderse como punto clave para la consolidación y éxito.

Edward Freeman (1994), considerado el padre de la teoría de grupos de interés, cambio drásticamente la relación única empresarial (propietarios-accionistas), para dotar a esta de un marco estratégico donde se amplía el espectro de la organización, aquí tienen cabida grupos afectados por la actividad de la organización o que puedan afectar a la misma. La apuesta de las organizaciones por direccionar sus actuaciones de forma socialmente responsable, las obliga a incorporar las necesidades o preocupaciones de sus grupos de interés en sus operaciones económicas y financieras; este es el vínculo fundamental en la relación Responsabilidad Social y la Gestión con los grupos de interés. En cuanto a las actividades ejecutadas, aquí básicamente se encaminaron en hacer mapeos de gobierno, organización de bases de datos para hacer efectivas relaciones con los diferentes grupos.

Desde otra perspectiva, en la práctica se apoyaron actividades en el área de comunicaciones corporativas, donde básicamente el apoyo consistió en hacer búsqueda de medios y making para atraer a los grupos de interés. También, se hizo un aprovechamiento de esta dependencia para fortalecer la comunicación con directores de área, colaboradores, afiliados y gobierno.

Finalmente y como lo mencioné al inicio del capítulo, el enfoque relevante de esta práctica fue hacer un análisis acerca del rol de Comfandi frente al postconflicto y frente al fomento de la cultura de paz, acciones que contaron con logros, pero a la vez con algunas oportunidades de mejora que se expondrán en los últimos capítulos del presente documento.

4. Problematización sobre la pertinencia de un profesional en Ciencia Política en la organización Caja de Compensación Familiar Comfandi.

Para fundamentar la pertinencia de un profesional en Ciencia política en este caso en la Caja de Compensación Familiar Comfandi, es preciso mencionar la teoría del institucionalismo, pues parte de su teoría se fundamenta en el correcto funcionamiento político y su articulación con las políticas públicas estatales. Además, aporta a la efectividad de su funcionamiento en el proceso regulatorio de la conducta de los ciudadanos hacia cuestiones estatales y viceversa. El Institucionalismo, centra su atención en el “deber ser” de la política, a partir de conceptos morales y juicios de valor (Peñas, s.f).

Teniendo en cuenta la teoría del institucionalismo y la contextualización de la política en el país, que se ha caracterizado por contar con desequilibrio político, abusos, evasiones, impunidad, fragilidad, no reconocimiento de responsabilidades, entre otras aspectos, son los que hacen necesario que a nivel institucional exista una figura garante y vigilante a las acciones políticas en términos de oportunidad, justicia, equidad, entre otras (Arenas, s.f).

De manera adicional, se está de acuerdo con lo expuesto por Ortiz (2017) debido a que afirma que el politólogo aparece en las instituciones para aportar en la superación de dificultades de tipo estructural, operacional, entre otros, con el fin de fortalecer sus funciones sustantivas con todos los actores y beneficiarios. Sumado a esto, el politólogo puede analizar el contexto colombiano en términos sociales, políticos, culturales, ambientales, etc., con relación a la comunicación bidireccional entre sus áreas de actuación y las personas a quienes afecta directa o indirectamente. También, el profesional

cuenta con las competencias para hacer diagnósticos sociales que permitan contemplar una visión a largo plazo del éxito de las acciones planeadas y ejecutadas y minimice el riesgo e incertidumbre institucional, dejando un poco de lado el beneficio económico para centrarse más en beneficios social. Finalmente, la Ciencia Política sirve de puente entre la institución y el Estado, con el fin de comprender e interpretar el panorama político nacional y hacer lecturas del contexto para establecer la pertinencia y articulación de las acciones de la institución con las estatales, con más ímpetu ahora teniendo en cuenta los nuevos retos con los que cuenta la institución frente al panorama del posconflicto que se profundizará a continuación.

Comfandi forma la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como políticas internas de la organización. Desde el año 2012, ha implementado el Proyecto Modelo de Gestión Integral (MGI) el cual busca cambiar la forma de hacer las cosas en Comfandi, es una nueva forma de gestionar y pensar la organización trabajando en el relacionamiento con el gobierno, a la vez que se implementa e incide en las políticas públicas.

Es así como se crea el área de Asuntos Corporativos que se encarga de los aspectos estratégicos de las relaciones con los grupos de interés de la organización, que incluye comunicación estratégica y responsabilidad social, área en la que se desarrolló la práctica profesional. Sin embargo, cabe mencionar que por este nuevo cargo, los antecedentes sobre la temática de “Derechos Humanos y Cultura de paz en Comfandi” son pocos o nulos, lo que en gran parte justifica la necesidad de avanzar puesto que este obedece a una nueva realidad social política y cultural del país.

Así pues, el “post-conflicto” y su significado para el país, requiere de que instituciones como Comfandi, organización prestadora de servicios y de ayudas subsidiarias, cuenten con claridad en las estrategias y propósitos claros, para afrontar este reto a nivel local regional y nacional. Y teniendo claro, que este cambio debe iniciarse desde la cultura institucional interna, propiciando sensibilizaciones adicionales y cambios de imaginarios y concepciones frente al post-conflicto.

4.1 Actividades específicas desarrolladas como practicante de Ciencia Política en la Caja de Compensación Familiar Comfandi

En el cuadro que se presenta a continuación se detallan las actividades que se desarrollaron al interior de la institución durante la práctica. Estas actividades se plantearon y desarrollaron teniendo en cuenta las líneas estratégicas de la caja de compensación y su contexto organizacional y el contexto de la ciudad Santiago de Cali.

Figura 6. Actividades durante la práctica en la Caja de Compensación Familiar Comfandi.

Fin	Propósito	Objetivo	Producto	Actividades
Promover la Cultura de paz, como herramienta	La cartilla es una iniciativa de Comfandi, que pretende	Construir y socializar los lineamientos, directrices,	Elaborar una cartilla comprensible, con los	1. Revisión bibliográfica.

<p>para la consolidación del concepto paz, exponer los diferentes tipos de violencia, de modo que sea una guía para el funcionamiento y mantenimiento de la paz en la sociedad.</p>	<p>contribuir a la construcción de una cultura de paz en Colombia, a través de la toma de conciencia de sus Colaboradores sobre lo que es la paz, los tipos de violencia que afectan en nuestro país y las formas en que se puede re establecer y proteger la paz.</p>	<p>recomendaciones y reflexiones sobre la cultura de paz</p>	<p>lineamientos, directrices, recomendaciones y reflexiones sobre la cultura de paz. (desarrollo del concepto de paz) (Caracterización de tipos de violencia).</p>	<p>2. Redacción primer borrador. 3. Redacción segundo borrador. 4. Se plantea una socialización.</p>
		<p>Promover la campaña de Cultura de paz, acorde a los valores, pensamientos y política de Comfandi.</p>	<p>Elaboración de la presentación en PowerPoint Construcción de paz que será presentada en la actividad organizacional “grupos primarios”, la cual es dirigida a cada uno de los colaboradores del edificio Comfandi.</p>	<p>1. Elaboración de la presentación de PowerPoint 2. Revisión de la presentación</p>

Fuente: Elaboración propia

De manera adicional, se expone el cronograma en el que se desarrollaron las actividades y los recursos utilizados para el logro de los productos expuestos que materializaron los objetivos planteados.

Figura 7. Cronograma de actividades de la práctica en la Caja de Compensación

Familiar Comfandi

Actividades	Mayo			Junio				Julio			Agosto		
Revisión Bibliográfica													
Redacción primer borrador													
Redacción segundo borrador													
Realizar Presentación PowerPoint													
Socializar Cartilla y Presentación													

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los recursos requeridos para llevar a cabo las actividades se utilizaron los siguientes: Computador, Bibliografía de Cartillas de cultura de paz, Libro de Johan

Galtung de la Teoría de Conflicto, Impresora, Fotocopiadora, Asesoramiento de un diseñador para desarrollar los slides y papelería.

5. Retos de la organización y de la práctica con relación a la Ciencia Política

Este punto se desarrollará teniendo en cuenta el momento coyuntural que enfrenta el país frente al posconflicto y también desde una de las problemáticas identificadas como la pertinencia del personal que opera cargos de perfil político. En este sentido, se puede afirmar que las cajas de compensación familiar históricamente han sido operadores sociales de población afiliada pero también de población vulnerable. Es así como Comfandi ha participado en grandes situaciones para facilitar un escenario socialmente justo para el país.

Se están haciendo grandes esfuerzos en términos de empleabilidad y emprendimiento hacia el posconflicto logrando así trazar rutas universales en estas dos áreas. Además, se hacen inversiones a corto y a mediano plazo que garanticen una justicia social entre la población rural y urbana con relación a acceso a servicios y beneficios. Y finalmente, un trazo de acciones y líneas estratégicas de actuación frente al posconflicto en lo que el mismo representa para el país y para la región (Comfandi, 2016).

Todo lo anterior son retos que asume Comfandi, pues es la primera vez en la historia de Colombia que se vivirá un proceso de justicia transicional y un posconflicto de tal magnitud, que indudablemente traerá retos, pero a la vez desafíos que superar, debido a que existen pocos países con estos antecedentes de los cuales se podría alimentar para superar con éxito este proceso. Es decir, todo lo que viene de ahora en adelante es nuevo

y quizá estamos explorando y vivenciando un momento histórico que puede servir de experiencia para los países que intenten asumir situaciones similares.

Ahora bien, el posconflicto es una visión futurista de cómo será un país que ha estado en guerra durante décadas, en términos sociales, económicos, de salud, educativos, culturales, etc., quizá las cosas no vuelvan a ser iguales, razón por la que todo el país, desde sus ciudadanos, organizaciones, instituciones, empresas y demás, entraron en un proceso de reflexión de cuál sería el rol de cada uno en este proceso, pues aún desconocemos si los resultados serán favorables o por el contrario se genere más violencia (Molano, 2014).

Es por esto, que Comfandi como operador social, entra a repensarse en su responsabilidad dentro del posconflicto y en su rol para favorecer las comunidades menos favorecidas resultantes de la guerra y se empiezan a gestar reflexiones acerca de cómo generar una cultura de paz no solo fuera de la institución, sino dentro de ella, pues todos los actores deben estar en sintonía sobre lo que se entiende por paz, como nace, como desarrollarla y cómo fomentarla (Maya y Angélica 2016).

Se llega a la conclusión de que la paz nace como un valor, el cual está predeterminado a convertirse en una acción. Para su desarrollo y promoción es necesario pensar, conocer y entender qué elementos permiten su ausencia y la presencia de su antónimo más temible que es la guerra, entendiéndose como un tipo de violencia estructural y cultural que por años bloquearon la visualización de paz.

Está claro que para encontrar soluciones a los tipos de violencia, es pertinente escuchar al conjunto social, porque son ellos quienes la viven, la sienten, la experimentan

y la conocen, hecho que facilita una comprensión del fenómeno y dar ciertas pautas en cuanto a la identificación de necesidades y situaciones que deben ser resueltas por el Estado y la comunidad.

Por eso el reto más importante quizá, es comenzar a reemplazar la “violencia cultural” por la “cultura de paz”, cambio que no debe ser abrupto e inmediato, pues para garantizar que sea un cambio a largo plazo y legítimo, este debe ejecutarse de manera paulatina, además de considerarse indispensable la participación de organizaciones sociales tanto públicas como privadas que históricamente han sido líderes en diferentes regiones que deben trabajar en sinergia para la consecución de los siguientes objetivos: 1. Fortalecimiento institucional y del sistema democrático; 2. Defender y amparar la igualdad de oportunidades y derechos para mujeres y hombres; 3. Promover e impulsar la justicia social, mejorar la calidad de vida y reducir la pobreza; 4. Fortalecer la política económica; 5. Defender el derecho a la libre expresión, información y comunicación; 6. Fortalecer el sistema de educación primaria, secundaria y universitaria; 7. Implementar procesos de educación en cultura de paz; 8. Promover y trabajar en contra de toda forma de violencia y discriminación y; 9. Desarrollar habilidades para la transformación y gestión pacífica de los conflictos.

Ahora bien, es importante aclarar que parte de los retos de las Cajas de Compensación Familiar en el posconflicto, no son solo acciones propias delimitadas en los planes de acción estratégicos, sino que además el Estado ha otorgado mediante el Decreto 454 del mes de marzo de 2017, competencias administrativas a las cajas para el manejo de recursos, es decir, ellas están en la obligación legal de ejecutar dichos recursos

para fortalecer el emprendimiento y empleo en zonas rurales y posconflicto para impulsar su desarrollo económico y social, entre otras acciones (Ministerio del Trabajo, 2017).

Desde la otra mirada de los retos que enfrenta Comfandi, está el reconocer y explorar el campo y rango de acción que tiene un politólogo, teniendo en cuenta que en algunos aspectos queda un sin sabor de la experiencia en términos netamente de minimización laboral, es decir, de un “desperdicio” en la fuerza laboral de lo que se estaba dispuesto a aportar y a hacer en comparación con lo que se hizo, dejando claro en qué ningún momento fue a causa de disposición del pasante o de actitud, sino más bien, del desconocimiento institucional de lo que como profesional podía hacer.

Finalmente, se puede decir que es importante un trabajo conjunto entre el Estado, sociedad y empresas, pues es una garantía para mantener un orden. Además es claro que para que el desempeño institucional sea un éxito, se deben hacer cambios en la estrategia organizacional que deben ser pensados para acomodarse a “entornos complejos” donde se tenga en cuenta el contexto empresarial y las necesidades de los territorios (Vargas y Andrés, 2016).

6. Alternativas de solución desde la disciplina a las problemáticas identificadas

Durante la práctica se logró establecer algunas áreas problemáticas que necesitan de una prioritaria solución para el correcto desempeño de la institución y su impacto social. En este sentido, hago mención de las áreas en las que tuve contacto en los meses de pasantía que fueron el área de Responsabilidad Social y el área de Relacionamento con Grupos de Interés.

La primera problemática identificada, fue conocer que estas dos áreas son nuevas dentro de la institución, es decir, apenas se está empezando a generar funciones para el cargo, definiendo el personal idóneo que desempeñe las actividades del mismo, entre otros aspectos. Sin embargo, esto es positivo debido a que ya están identificando nuevas áreas de actuación y de desarrollo institucional que a largo plazo fortalecerán las estrategias organizativas, pero de otro, se encuentra una debilidad debido a que estas áreas están siendo operadas por personal que no se considera pertinente.

La anterior afirmación no tiene nada que ver con las competencias que los profesionales tienen por el simple hecho de serlo, ni se pone en duda su profesionalismo. Por el contrario, lo que se expone es la necesidad de contratar personal formado en áreas del conocimiento pertinente a la del cargo, es decir, el área de Responsabilidad Social durante la práctica fue operada por ingenieros, que considero quizá no cuentan con la formación humanística que el cargo demanda. Además, es claro afirmar que este cargo necesita de un equipo interdisciplinar de profesionales formados en ciencias humanas como trabajadores sociales, psicólogos, politólogos, expertos en analizar, crear y comunicar los aspectos políticos y sociales desde diversos contextos y situaciones.

Esta situación se repite con el cargo de Relacionamiento con Grupos de Interés que fue operado por un comunicador. Si bien es cierto, el comunicador cuenta con competencias importantes para desempeñarlo, pues se queda corto en el conocimiento de aspectos netamente políticos como por ejemplo crear programas o proyectos, o más importante, saber cómo y cuándo presentarlos ante los entes gubernamentales, consejos, alcaldías, gobernaciones entre otros.

Con lo anterior se considera importante que las empresas reconozcan el rol que desempeña y puede desempeñar un politólogo dentro de las instituciones para que no se subestime su alcance y logros en la ejecución de actividades dentro de estos cargos. Y también, el planteamiento de las soluciones son muy simples y van en el mismo sentido con la que se inició el párrafo, pues se considera que aún se desconoce el objetivo de estudio de la politología, o pero aún, se cree que lo único que hace este profesional es política. Esta mirada del común de la sociedad no es ajena a la mirada empresarial, y solo relacionan la profesión con aspectos muy limitados.

Contrariamente considero que la solución a la problemática es sensibilizar desde la misma universidad, estudiantes, directivos, docentes y demás actores académicos a darle valor a esta carrera, que permita un “respeto” social y un reconocimiento autónomo y alcance ilimitado dentro de las acciones políticas y sociales de toda la amplitud que ello amerita.

Desde otra perspectiva, se identificaron algunas problemáticas que tienen que ver más con el momento coyuntural del posconflicto, que están relacionadas con la violencia cultural derivada de la diversidad de ideologías, discriminación social, civil, de género, entre otros. Estos son identificados problemas para la fase de posconflicto y para el rol que debe desempeñar Comfandi en este nuevo momento histórico, pues tendrá que enfrentarse a una violencia ya instaurada culturalmente e infortunadamente desde la niñez, adolescencia, adultez y vejez, que hacen parte de todas las etapas del ciclo vital de sus beneficiarios y población directa o indirectamente relacionada con la Caja de compensación.

Para esta problemática identificada, desde la práctica se ha intentado plantear una solución desde el fomento de una cultura de paz, que desde la visión de Galtung (1980) quien afirma que para un desarrollo correcto de la construcción de una cultura de paz, está implícita la existencia de los tres tipos de violencia, por lo que se debe implementar y promover la paz directa, la paz cultural y la paz estructural. Es así como, se desarrolló una cartilla como iniciativa de Comfandi para contribuir a la construcción de una cultura de paz, a través de la toma de conciencia de sus colaboradores, que contiene aspectos como: que es la paz, tipos de violencia que afectan a nuestro país y las formas en que se puede reestablecer y proteger (Ver anexo 1).

7. Soporte teórico de la solución planteada a las problemáticas identificadas en la organización

Para desarrollar este punto, me voy a enfocar explícitamente en la problemática que reúne la esencia de la práctica y las actividades realizadas para su solución. En este caso, teniendo en cuenta el posconflicto, la violencia, el conflicto y la cultura de paz, se expondrán teorías con las que considero se pueden dar el soporte conceptual a la solución planteada de las problemáticas identificadas que tienen que ver con la violencia cultural. Esta teoría es específicamente: 1. Teoría del Conflicto de Johan Galtung y su triangulo del conflicto (Galtung, 2003).

Johan Galtung fue uno de los pioneros en la investigación sobre la paz y los conflictos sociales. Politólogo, sociólogo y matemático noruego que introdujo varios conceptos dentro de su vida como investigador que fueron la violencia directa, la violencia

estructura y la violencia cultura que conforman lo que denominó el triángulo de la violencia y la dualidad paz positiva y paz negativa .

Parte que justifica la escogencia de este modelo teórico de otros, es la concordancia que tengo frente al significado de paz de Galtung (1980), que define como “no es sólo la ausencia de guerra, sino la inexistencia de todo tipo de violencia” (p.12). Además, decía que la paz es una construcción social con reducción de hechos violentos. De igual forma, afirmó que para tener una paz positiva se requiere la promoción de condiciones políticas, económicas y sociales, estables que permitan consolidarla.

Para Galtung, los conflictos son una constante en la historia de la humanidad y afirma que son inherentes al ser humano y los clasifica en tres niveles: 1. Micro: conflictos que vienen desde el interior de la persona y los manifiesta a los otros; 2. Meso: conflictos que se originan en la sociedad dentro de un Estado; y 3. Macro: conflictos que permeen a dos o más Estados.

En 1990, Galtung introdujo el concepto de triángulo de la violencia con lo que “define a la violencia con tres vértices: violencia directa, estructural y cultural. Ésta se relaciona estrechamente con las otras, especialmente con la estructural, pues supone una visión interesada de la realidad favorable a los grupos de poder que hace que parezcan naturales o inevitables situaciones de desigualdad” (Jiménez, 2012, p. 37).

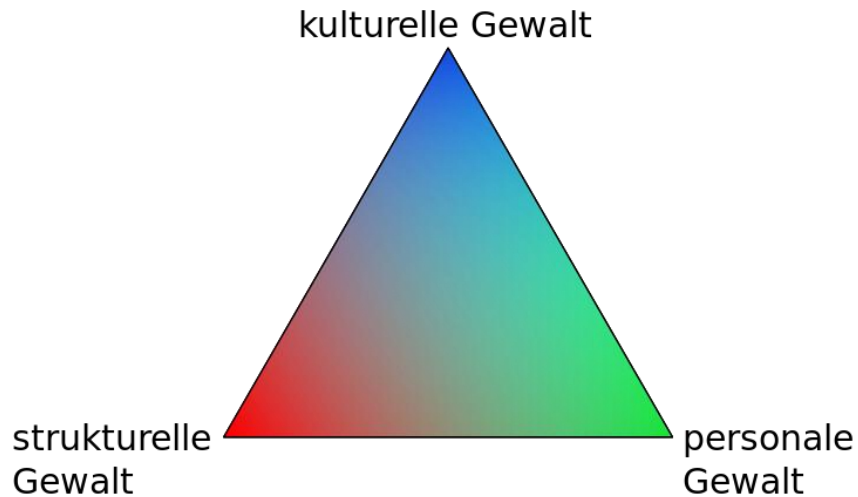


Figura 8. Triángulo de la violencia Johan Galtung 2003

Este triángulo expone la violencia directa, entendida como la violencia física y psicológica que impiden el desarrollo desde el individuo hasta la sociedad. Además, expone la violencia cultural, entendida como una expresión ejercida como imposición de una visión del mundo, es invisible y promueve la violencia directa y de igual forma legítima la violencia estructural. Y finalmente resalta la violencia estructural, como un tipo de violencia dirigida a poblaciones pobres pues no permite la satisfacción de necesidades.

Ahora bien, la explicación de la violencia también trae consigo la explicación de la paz y la formulación de un concepto denominado cultura de paz que es precisamente lo que se pretende contrastar para dar una explicación desde la teoría. En este sentido, Galtung introdujo este concepto en 1975 pero fue retomado en 1992 por la Organización de las Naciones Unidas. Aquí se expresaron esferas de acción para lograr la cultura de paz que tienen que ver con la responsabilidad individual, responsabilidad estructural con el

fin de evitar la reanudación del conflicto. Sin embargo y pese a que ya entramos en esta nueva etapa en Colombia de posguerra reviste gran importancia revisar dos conceptos elementales para la construcción de la anhelada paz que son la educación para la paz y la convivencia pacífica.

Estos conceptos no solo estudiarlos, sino entenderlos e incorporarlos en la vida de los ciudadanos permitirá la construcción de un futuro pacífico basado en una sociedad inclusiva y tolerante que no olvide el pasado pero que sea capaz de superar y utilizar la historia para construir un nuevo presente y futuro. Es precisamente en estos preceptos que nos basamos para planear estrategias que fomenten una nueva cultura de paz empezando por los trabajadores y colaboradores de Comfandi, que podría ser el primer paso para que a corto, mediano y largo plazo, permitan ser más asertivos en las acciones de la institución en la sociedad y territorios de impacto.

8. Conclusiones

Se puede concluir dentro del aspecto académico y práctico que la experiencia de práctica en la Caja de Compensación Familiar Comfandi permitió conocer problemáticas sociales en términos de conflicto y paz que permitieron un contraste entre la teoría, es decir, se logra poner en práctica algunos conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera y transitar por las teorías y fundamentos conceptuales aprendidos. Lo que permite además, reconocer que estas problemáticas son paulatinamente solucionables, pues por los antecedentes de conflictos de índole internacional y nacional así lo demuestran.

También se concluye que a pesar de recibir los conocimientos suficientes y contar con las competencias que brinda un pregrado, éstas quedan sobrevaloradas dentro de las instituciones, debido a que aún se carece de conocimientos acerca de la profesión, de sus líneas de actuación y alcances. Esto hizo que se sintiera la necesidad de fortalecer la imagen que la politología proyecta desde el ámbito universitario, como gremial en general.

Se concluye por otra parte que el rol del politólogo y de su objetivo de estudio es el poder, pero el poder con don de servir. Es decir, esta práctica permitió evidenciar que los intereses y el bienestar social son más importante que el económico. Parece ser una conclusión obvia, pero en Colombia es importante y pertinente comenzar nuevamente a resaltar los valores que como sociedad se han perdido y gran parte de esta experiencia permite evidenciar que aún hay instituciones en las que prima el bienestar social por encima del económico.

El contexto en la ciudad y más en el posconflicto no es fácil de analizar y comprender, sin embargo, durante la práctica se logró la identificación de necesidades y se intentó dar soluciones innovadoras que permitirán un efecto positivo y mantenido en el tiempo. Pues ver la paz no solo desde lo externo, sino empezar desde aspectos íntimos y micro sistémicos hace que se empiece por procesos auto reflexivos que logre sensibilizar a cada ser humano sobre la responsabilidad de una cultura de paz que no es solo de movimientos armados, sino que nace de nosotros, de cómo educamos a nuestros hijos, de cómo tratamos a las personas que nos rodean, etc., siendo está de pronto, no una única forma, pero sí desde la teoría la más eficaz para el fomento de una verdadera cultura de paz.

9. Recomendaciones

A la Caja de Compensación Familiar se le sugiere tener más contacto con profesionales en ciencia política, debido a que en ocasiones se pueden perder oportunidades por el desconocimiento de la presentación de proyectos, programas o propuestas a entidades del Estado en tiempos establecidos o por carencia de análisis políticos bien formulados. Este contacto puede ser mediante la contratación o la posibilidad de contar con más practicantes del área para lograr unir varios puntos de vista aumentando la asertividad.

Es importante dar continuidad a lo que se inició en la práctica, debido a que los estudiantes pasan por pocos meses y se van de la institución sin conocer o dar seguimiento a las actividades que se iniciaron. En este sentido, se le recomienda a la institución continuar con procesos no solo de capacitación sino de sensibilización que permita desaprender y reaprender el significado de paz que se altera por vivir en un país considerado violento que normaliza la violencia por más mínima que sea. Además de capacitar y orientar de mejor manera a los trabajadores que asumen los cargos de Responsabilidad Social y Relacionamiento con grupos de interés, debido a que aún no se tienen bien delimitadas las funciones, el perfil del cargo, el profesional pertinente, entre otros aspectos.

Finalmente, se recomienda tanto a las cajas de compensación en general como al Estado, trabajar articuladamente y consolidarse como una fuerza del bien común con el fin de lograr los mayores y mejores beneficios para la población beneficiada en los diferentes municipios en los que hacen presencia.

Referencias Bibliográficas

El País 2012. <http://www.elpais.com.co/calif/comfandi-55-anos-creciendo-junto-a-los-vallecaucanos.html>

Comfandi 2017. <https://www.comfandi.com.co/persona/calif/section/298>

Asis2015.http://calisaludable.calif.gov.co/planeacion/2015_Publicaciones/Proceso_Empalme_2015/ASIS%2002-DIC-2015%20FINAL.pdf

PDM 2016. file:///C:/Users/pc/Downloads/Anexo_1_Diagn%C3%B3stico_PDM_-_2016-2019.pdf

FERNÁNDEZ, L. (2009). Edward Freeman y la Teoría de los Stakeholders o grupos de interés. *AECA*, 85, 48-50.

Peñas Felizzola, O. L. Enfoques de investigación en la ciencia política: teoría política normativa, institucionalismo y conductismo. *En revisión*.

Arenas Torres, J. C. La responsabilidad política en Colombia, un desafío para nuestra democracia: análisis del gobierno de Álvaro Uribe Vélez. Período 2002 - 2008.

Ortiz Alomía, A. F. (2017). Guía para la aplicación de la Ciencia Política. Las cajas de compensación familiar y el papel del politólogo dentro de ellas: estudio de caso: Comfandi.

Molano, A. (2014). Entre Transición y Restauración: Desafíos para la Sociedad Colombiana en el Posconflicto. *Fundación Konrad Adenaver*.

- Maya, V., & Angélica, L. (2016). *El rol de las cajas de compensación como operadores sociales de programas de posconflicto en Colombia* (Master's thesis).
- Minsiterio del Trabajo (2017). Decreto 454 del 6 de Marzo de 2017. <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20454%20DEL%2016%20DE%20MARZO%20DE%202017.pdf>
- Vargas, M., & Andrés, J. (2016). *Las empresas privadas, el posconflicto y los cambios en los procesos de desarrollo y estrategia organizacional en Colombia* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- Galtung, Johan (1980) The Basic Needs Approach, en Katrin Lederer, David Antal y Johan Galtung (Eds), *Human Needs: A Contribution to the Current Debate*, Cambridge (Massachusetts), Oelgeschlager, Gunn & Hain; Koningstein, Anton Hain.
- Galtung, J. (2003). Teoría del conflicto. *Revista Paz y conflictos*, 1(2), 60-81.
- Barrera, O. M. C. (s.f). Conflictos armados y construcción de paz. de la teoría a las políticas internacionales de paz en la posguerra fría armed conflict and peacebuilding. from theory to international peace policy in the post-cold war.
- Jiménez-Bautista, F. (2012). Conocer para comprender la violencia: origen, causas y realidad. *Convergencia*, 19(58), 13-52.

Anexo 1. Cartilla Cultura de Paz

Cartilla Cultura de Paz



Asesora Académica: Lina María Muñoz Aristizábal

Practicante Universitario: David Felipe Gómez Vanegas

Carrera: Ciencia Política

Facultad: Humanidades

Universidad: Pontificia Universidad Javeriana Cali

Caja de Compensación Familiar Comfamiliar Andi-Comfandi

Febrero - Agosto. 2016

Objetivo de la Cartilla:

Promover la cultura de paz, como herramienta para la consolidación del concepto paz, exponer los diferentes tipos de violencia, de modo que sea una guía para el funcionamiento y mantenimiento de la paz en la sociedad.

Antecedentes de la cultura de paz:

Colombia es un país que se ha encontrado inmerso en la Violencia desde hace más de 50 años, medio siglo de guerra, tortura y muerte; la violencia ha tomado diferentes formas y ha permeado cada ámbito de la sociedad, a tal nivel hemos llegado, que la guerra y la muerte ya no nos estremece, la violencia está en todas partes.

Está claro que sin importar el lugar y la época, los enfrentamientos entre las personas nacen por diferentes motivos, los cuales son: políticos, territoriales, económicos, culturales y por último pero no menos importante, sociales. La Primera y La Segunda Guerra Mundial como momentos que focalizaron los casos más aterradores y desgarradores de violencia que ha vivido el mundo, provocaron que desencadenara todo esto en la necesidad de la creación de varias organizaciones estatales-multilaterales que por distintos medios pudieran garantizar la paz en el mundo.

Está claro que la paz no es sólo la ausencia de guerras o conflictos, este es el mensaje que se quiere interiorizar como Colaboradores Comfandi, permitiéndonos identificar si somos víctimas o victimarios de algún tipo de violencia. El noruego Johan Galtung, sociólogo y matemático especialista en teoría de conflictos, plantea 3 tipos de violencias y que además actúan de manera interrelacionada:

1. La violencia directa (agresión física)

2. La violencia cultural (discriminación)

3. La violencia estructural (conjunto de estructuras sociales que no permiten la satisfacción de necesidades básicas)

Desde la visión de Galtung, para un desarrollo correcto de la construcción de una cultura de paz, está implícito que debe existir una disminución de los tres tipos de violencia, así que se debe implementar y promover:

1. La paz directa.

2. La paz cultural.

3. La paz estructural.

La cartilla es una iniciativa de Comfandi, que pretende contribuir a la construcción de una cultura de paz en Colombia, a través de la toma de conciencia de sus Colaboradores sobre lo que es la paz, los tipos de violencia que afectan a nuestro país y las formas en que se puede re establecer y proteger la paz.

Conceptualización de la paz y su evolución histórica:

La paz con origen en el término latino *pax*, puede ser definida en dos sentidos positivo y negativo, la paz vista desde un sentido positivo como un estado de tranquilidad, de forma contraria vista desde un sentido negativo como la ausencia de guerra.

Desde la política, la paz se presenta como una situación de relación mutua entre individuos que no se encuentran en guerra, se trata de una paz social, en donde se mantienen buenas relaciones entre la comunidad.

La paz se refiere también a unos ciertos tratados o convenios que establecen la relación entre los gobernantes para ponerle fin a un conflicto.

Desde la perspectiva individual, hace referencia a un estado emocional despojado de sentimientos negativos, la paz en sí misma y con los demás.

La evolución histórica de la paz tiene origen en China con Mo ti, fundador del Mohismo y figura importante de la filosofía de ese país, el cual entiende el pacifismo desde la perspectiva del amor universal; afirmó que el hombre es bueno por naturaleza; el Hinduismo niega cualquier manifestación de violencia y promovía el respeto hacia toda forma de vida.

El Cristianismo surgido en Roma, planteó una alternativa a la agresión: “poner la otra mejilla”, en esos tiempos significó una salida pacífica e impensada.

Nosotros somos herederos del latín pax, que puede ser definido como un orden social y jurídico, el cual es impuesto desde el poder (gobierno).

Pasadas las dos guerra mundiales el concepto de paz negativa tomó un papel importante en el desarrollo de la guerra fría, por ser el lado contrario de los conflictos bélicos, lo que originó el inicio de movimientos pacifistas contra las guerras.

Estos son algunos de los tipos de pacifismo, una definición rápida del pacifismo, es una manera del hacer que se deriva del mismo ser, este ser integra cualidades específicas equilibradas para el desarrollo con sus pares y con la naturaleza misma.

El pacifismo comprometido, sienta sus bases en sentimientos fuertes, los cuales están enmarcados en el compromiso, en la dimensión constitutiva del individuo.

El pacifismo conformista, es visto como una acción del individuo como espectador, reclaman la paz desde todos los frentes, frases como: “la paz es algo que otros conseguirán” lo caracteriza, en el momento en que un pacifista conformista levante su voz, es para proteger su espacio de paz, como en el pacifismo relativo, el cual defiende la paz, pero en caso de agresión responde de igual forma.

La paz positiva aparece en las décadas de los 70's y 80's, por las diferentes apropiaciones de los aportes intelectuales de Galtung lo que amplió el espectro sobre los diferentes tipos de violencia (cultural, estructural y directa) y las contrapropuestas de la paz.

Como hemos hablado anteriormente la paz negativa se encuentra asociada con la ausencia de guerra, desde esta perspectiva en el interior de los Estados debe existir unidad para que de esta manera se encuentren protegidos contra la amenaza exterior, ya que estos justifican las guerras para conquistar la “paz”.

Las organizaciones de paz creadas después de las guerras mundiales.

En Europa se originaron las dos Guerras Mundiales, la primera tuvo un alcance sobre el planeta del 50%, ésta duro cuatro años desde 1914 a 1918, en la cual perdieron la vida más de 10 millones de personas, la mayoría civiles; lo que fue una terrible experiencia y la más sangrienta hasta ese momento, impulsando reflexiones sobre la paz y la guerra, donde se firma el acuerdo de paz y los países involucrados exactamente los aliados crearon la primera organización supranacional que tuvo por nombre: “Sociedad de Naciones” (SDN). Tuvo como objetivo principal evitar otra guerra de igual o de mayor proporción, esta organización falló y no se consolidó, ya que de 1939 a 1945 se vive la Segunda Guerra

Mundial, superando por mucho a su antecesora. En esta guerra se perdieron más de 60 millones de vidas humanas, el mayor número de víctimas fue de personas civiles, al término de ésta y viendo las terribles consecuencias, se creó otra agencia supranacional llamada “Organización de la Naciones Unidas (ONU), creada con el objetivo de regular las relaciones internacionales.

En el continente americano, fue en 1948 cuando se conformó la Organización de los Estados Americanos (OEA), con el fin de consolidar todo lo correspondiente a los derechos humanos.

Sobre la paz y Galtung.

Uno de los pioneros en la investigación sobre todo lo relacionado con la paz y los conflictos sociales es politólogo, además de ser sociólogo y matemático, el noruego Johan Galtung; a continuación algunas de sus propuestas frente a estos temas.

La propuesta de paz expuesta por Galtung sostiene que la paz no es sólo la ausencia de guerra, sino la inexistencia de todo tipo de violencia, el investigador también sostiene que la paz es una construcción social y afirma que se debe tener en cuenta una clara reducción de hechos violentos. De igual forma, se deben promover las condiciones políticas, económicas y sociales, que permitan estructurar y consolidar la paz positiva; La paz como construcción social, maneja las mismas tres dimensiones que la violencia, que son directa, estructural y cultural.

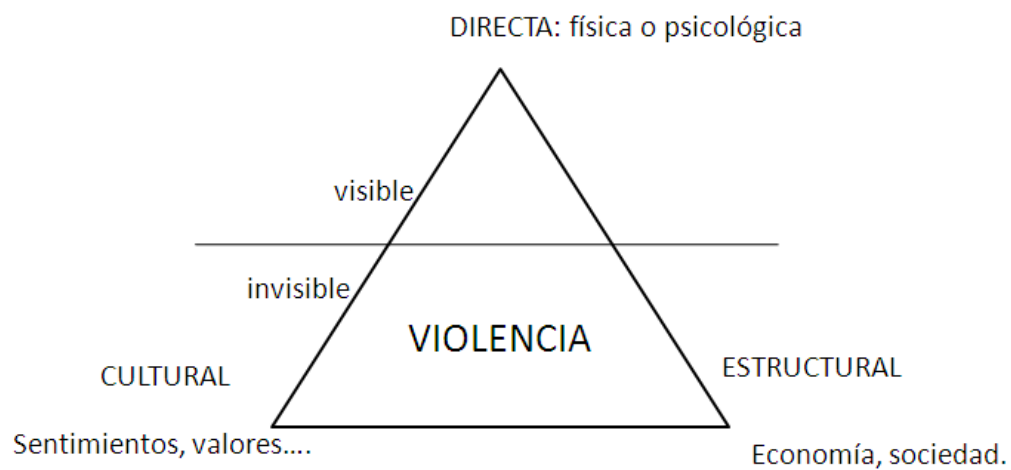
Tal como lo reconoce Galtung, los conflictos son una constante en la historia de la humanidad, al ser inherentes a todos los sistemas vivos.

De manera que Galtung clasifica los conflictos en diferentes niveles:

1. Micro: conflictos que vienen desde el interior de la persona y lo manifiesta a los otros.
2. Meso: conflictos que se originan en la sociedad dentro de un Estado.
3. Macro: conflictos que permeen a dos o más Estados.

Triángulo de la violencia formulado por Galtung:

El siguiente triángulo es una ilustración de la relación entre los diferentes tipos de violencia



Johan Galtung

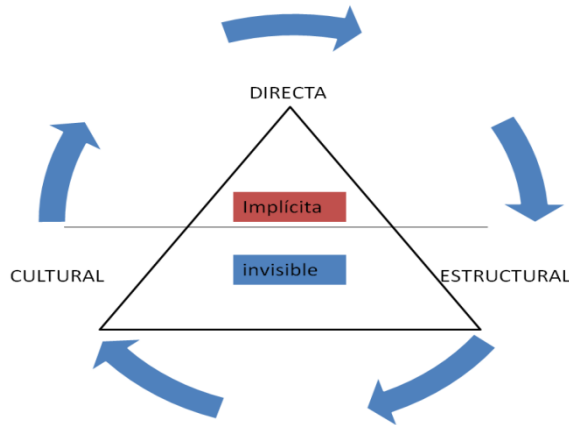
1. Violencia Directa: tiene dos formas de expresarse, física o psicológica, estas impiden el desarrollo tanto de la sociedad como del individuo, este tipo de violencia está dirigido principalmente a grupos vulnerables.

2. Violencia Cultural: se expresa y es ejercida por la imposición de una visión del mundo, es invisible y promueve la violencia directa y de igual forma legítima la violencia estructural.

3. Violencia Estructural: este tipo de violencia se dirige tácitamente a la población pobre, lo que hace que exista una muerte prematura y sufrimiento en esta parte de la sociedad, es resultado del modo operativo de la sociedad representado en la economía y en el recorte de libertades políticas.

Los diferentes tipos de violencia en hechos históricos:

Violencia directa:	de 305 rehenes, 98 muertos, 11
1. Masacre de las bananeras, Huelga de los trabajadores de la UnitedFruit Company, 5 y 6 de Diciembre de 1928, número de víctimas sin definir, narraciones populares afirman que más de 1.000 personas perdieron la vida.	personas consideradas desaparecidas.
2. Toma del Palacio de Justicia, Irrupción del grupo subversivo M-19, 6 y 7 de Noviembre de 1985, más	3. Masacre de Mapiripán, las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), toman el municipio de Mapiripán, lo miran como posible foco de colaboradores de la guerrilla, hecho ocurrido del 15 al 20 de Julio de 1997, asesinato masivo, no se sabe exactamente cuántas personas murieron por este hecho.



Violencia Cultural:

1. Reconocimiento político, los derechos políticos de la mujer se reconocieron a partir del 25 de Agosto de 1954, antes de esto la mujer no contaba en la actividad política.
2. Diversidad étnica y Cultural, antes de la Constituyente del 91, Colombia no se definía como un país multicultural y pluriétnico, lo que de alguna manera generaba conflictos y malos tratos a dos importantes grupos como lo son los afro-descendientes y los indígenas,

quienes cuentan con autoridades tradicionales y jurisdicción política propia.

Violencia Estructural:

1. Desnutrición infantil, la ineficaz presencia del Estado ha ocasionado varias muertes de niños en la Guajira.
2. Municipios sin servicio de acueducto, el municipio de Ovejas del Departamento de Sucre, es uno de los tantos lugares donde la presencia del Estado es casi nula, este es un municipio que lleva años sin el servicio de agua potable.

Violencia directa en Colombia:

Mucho antes de la llegada del hombre europeo a nuestro continente, se hablaba de pacifismo entre los diferentes grupos indígenas, pero descubrimientos recientes y narraciones culturales afirman que si existieron encuentros o choques violentos entre ellos.

La situación no cambio en el momento de la conquista, la violencia no se hizo esperar, los españoles y su fuerza militar doblegaron a los pueblos indígenas, en este lapso de tiempo la violencia directa fue la mejor herramienta para forzar a la población negra y a los indígenas al trabajo en los campos y minas.

El siglo XX en Colombia estuvo lleno de acontecimientos que generaron una serie de cambios, fue un siglo vacilante entre la paz y la violencia; éste comenzó a bordo del Vapor Wisconsin acorazado que el gobierno estadounidense prestó para este acto, donde se puso fin a la guerra de los Mil Días, guerra que comenzó a finales del siglo XIX. Atentados a presidentes, nacimiento de fuerzas guerrilleras, golpes de Estado, la muerte de más de cien obreros de una compañía extranjera, procesos de paz inconclusos, desfiles masivos en las grandes urbes en contra de la corrupción. Definitivamente un siglo bastante agitado que dejó a Colombia rezagado en comparación con otros países de Latinoamérica en diferentes ámbitos.

En los primeros años del siglo XXI, Colombia ha progresado muchísimo más en comparación con los 100 años del siglo XX, políticamente es un Estado más estable, desde la parte económica la apertura al mercado internacional ha generado crecimiento y desarrollo, la guerra contra los grupos subversivos sigue siendo una de la principales prioridades del Estado, al igual que la guerra contra el narcotráfico, el fortalecimiento institucional (político y económico) han brindado herramientas para el progreso del país; En estos momentos nos

encontramos en un proceso para lograr la paz, el cual ha avanzado de manera positiva para una pronta y posible firma de un acuerdo de paz definitivo.

Violencia Estructural en Colombia:

La llegada del hombre europeo y las guerras que se desarrollaron en suelo Americano, afectaron a los grupos indígenas de manera que no fue sólo la violencia directa sino también la estructural la que comenzó a afectar a los grupos indígenas, negros e incluso a los mestizos, quienes vivían en condición de miseria; la colonización dio lugar a una estructura social marcada y descalificadora; por un lado, se encontraban los españoles y los criollos, quienes disfrutaban de ciertos privilegios, y por otro lado los negros, mestizos e indígenas fueron los grupos que soportaban las desigualdades y abuso de esa sociedad.

En el siglo XX, la economía y la estructura social seguían siendo manejadas por unos pocos que se intercambiaban el poder político, lo que en ocasiones provocaba levantamientos del pueblo frente a estas desigualdades que desde la política influenciaban a la economía y viceversa.

La historia de Colombia se ha visto inmersa en la desigualdad social incluso hoy en pleno siglo XXI, con el índice de GINI el país se encuentra en los primeros puestos de países más desiguales del mundo, sin importar el crecimiento y desarrollo que ha presentado el país frente a su pasado, lo que denota aún más la desigualdad que existe. De igual forma, la ausencia del gobierno en poblaciones alejadas, el pobre cubrimiento de servicios básicos, la falta de oportunidades, son otras formas en las que la violencia estructural se hace presente.

Violencia Cultural en Colombia:

La conquista española trajo consigo la degradación de los pueblos indígenas, quienes fueron considerados una raza inferior y llamados de forma incorrecta como “indios”; la mentalidad racista, otra herramienta de violencia esta vez haciendo referencia a la violencia cultural.

El siglo XX llegó acompañado de problemas culturales, el simple hecho de pertenecer a diferentes partidos políticos caracterizados por ciertas ideologías ocasionó una serie de eventos violentos y especialmente, una lucha por la imposición de sistemas de gobiernos y de sistemas económicos. Estos hechos propiciaron y fueron el punto de partida para la creación de grupos subversivos; en este siglo también la práctica del sufragio universal (voto) fue por más de 50 años un privilegio único para los hombres, las mujeres no tenían participación alguna en la actividad política, este es otro hecho que evidencia que la cultura es un instrumento más para generar violencia; este siglo fue un siglo bastante agitado, finalizando el año de 1991 con la firma de la Constitución, se otorgó el reconocimiento y protección sobre las diferencias étnicas y culturales, lo que promueve la igualdad y dignidad.

El nuevo siglo trae nuevos retos, la violencia cultural sigue estando presente en diferentes formas; la imposición vertical sea sobre una ideología, pensamiento, creencia o sistema económico siguen siendo problemas para la sociedad, la misma discriminación social, civil, de género y otras sólo por el simple hecho de cumplir con ciertos estereotipos que son impuestos, son distintas maneras en las que la violencia cultural se presenta.

Construcción de paz:

Cuando se habla sobre cultura de paz llegan a la cabeza palabras que en la cotidianidad escuchamos e incluso ponemos en práctica, palabras como respeto, solidaridad, compromiso,

ética, tolerancia, libertad, son entonces éstos los componentes esenciales para el desarrollo y la implementación de la cultura de paz, el promover los comportamientos, las actitudes, los valores, el respeto por los derechos humanos, son entonces una manera para la construcción de paz, la cual viene del bien obrar y del bien estar con los demás y con uno mismo.

La promoción de la cultura de paz no es negar la existencia de conflictos, los cuales se presentan y nacen por naturaleza humana, y es aquí donde entra la frase del filósofo Thomas Hobbes “el hombre es un lobo para el hombre”; ciertamente la respuesta a este problema es el aportar soluciones que no contengan ningún tipo de violencia, de manera que se realicen trabajos conjuntos para la consecución de logros compartidos.

Es claro que para la construcción de paz es necesario que se fortalezcan algunos ámbitos como la democracia; en esta se contempla el derecho a participar libremente de la actividad política sin ningún tipo de imposición ideológica, desde la justicia. El fortalecimiento de las instituciones es importantísimo para prevenir prácticas como el clientelismo y la corrupción, desde la equidad, por la implementación de acuerdos que respeten las diferencias étnicas y se puedan cerrar o disminuir las brechas económicas que existen en la sociedad.

Dado que la violencia se presenta en diferentes tipos, la paz hace lo mismo y estos son:

1. Paz Directa: contempla la transformación del conflicto, la producción de espacio para el diálogo y el respeto con los pares.
2. Paz Cultural: contempla una perspectiva del individuo al interior del ser, que implica el desarrollo de valores como la tolerancia, el respeto, la solidaridad, para la proyección y reproducción en la sociedad.

3. Paz Estructural: contempla la democracia y en ésta entra la igualdad de oportunidades en todos los sentidos desde la salud, educación, justicia, empleo, satisfacer las necesidades básicas, para un desarrollo pleno del individuo en la sociedad.

Desafíos para promover la cultura de paz:

La paz nace como un valor, el cual está predeterminado a convertirse en una acción, para su desarrollo y promoción es necesario pensar, conocer y entender qué elementos permiten la ausencia de la misma, en tal caso son la violencia estructural y cultural las que bloquean tal visibilización de la paz. Está claro que para la solución de estos tipos de violencia es pertinente escuchar al conjunto de la sociedad en su totalidad, porque realmente viven las condiciones, lo que les permite comprender y captar de manera más palpable la coyuntura social, de manera que saben cuáles son las demandas y necesidades que necesitan ser resueltas por el Estado.

Por lo anterior, es necesario y de vital importancia reemplazar la violencia cultural por la cultura de paz, este cambio no debe ser abrupto, para que exista un cambio real, paulatino, legítimo y duradero es indispensable la participación de organizaciones sociales, organizaciones tanto públicas como privadas líderes en las diferentes regiones del país, las cuales trabajen en el desarrollo y consecución de las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecimiento institucional y del sistema democrático.
2. Defender y amparar la igualdad de oportunidades y derechos para mujeres y hombres.
3. Promover e impulsar la justicia social, mejorar la calidad de vida y reducir la pobreza.
4. Fortalecer la política económica.
5. Defender el derecho a la libre expresión, información y comunicación.

6. Fortalecer el sistema de educación primaria, secundaria y universitaria.
7. Implementar procesos de educación en cultura de paz.
8. Promover y trabajar en contra de toda forma de violencia y discriminación.
9. Desarrollar habilidades para la transformación y gestión pacífica de los conflictos.

Papel de Comfandi en la sociedad y en la promoción de la cultura de paz:

Comfandi, desde el código de buen gobierno y ética empresarial, contempla tres dimensiones que expresan la esencia de su accionar en la sociedad, las cuales son:

Misión: “Somos Comfandi, la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca, *trabajamos con pasión y transparencia por el bienestar de los afiliados y la comunidad*”.

Visión: “Ser una organización social, sostenible e innovadora, *que contribuye al desarrollo equitativo, incluyente y solidario de la comunidad*”.

Valores: Orientados al afiliado, cliente y servicio- Apasionados por la efectividad e innovación- *Unidos y comprometidos por el desarrollo social*.

Con base en lo anterior se puede afirmar que el trabajo de la Caja de Compensación Familiar Comfandi dentro de la sociedad, tiene una gran incidencia en la construcción de Cultura de paz, puesto que la totalidad de sus Unidades Estratégicas de Servicios van dirigidas al conjunto de la sociedad con menores ingresos económicos, promoviendo la igualdad y el respeto y la promoción de los derechos humanos, así como contribuyendo a la satisfacción de necesidades

básicas que en algunos casos el mismo Estado no puede satisfacer; La Caja es entonces un actor clave en este proceso.