



Estrategias de pedagogía empresarial para la paz, fundamentadas en la intervención socioeducativa crítica, para el fortalecimiento del diálogo social y la construcción de paz en el sector organizacional

Johan Camilo Camacho Sarabia

Oscar Javier Caro Acosta

Asesor: Alvelayis Nieto Mejía

Universidad Santo Tomás

Facultad de Educación

Maestría en Pedagogías Críticas e Intervención Socioeducativa

Bogotá

2026



UNIVERSIDAD
SANTO TOMÁS

Estrategias de pedagogía empresarial para la paz, fundamentadas en la intervención socioeducativa crítica, para el fortalecimiento del diálogo social y la construcción de paz en el sector organizacional

Johan Camilo Camacho Sarabia

Oscar Javier Caro Acosta

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Magister en pedagogías críticas e intervención socioeducativa

Asesor: Alvelayis Nieto Mejía

Universidad Santo Tomás

Facultad de Educación

Maestría en Pedagogías Críticas e Intervención Socioeducativa

Bogotá

2026

Resumen

Esta investigación examina la pedagogía empresarial para estrategias de paz, basada en intervenciones críticas de educación social, fortaleciendo el diálogo social y la construcción de paz en el sector organizacional, yendo más allá de los modelos tradicionales de responsabilidad social. La tesis central es que las organizaciones no son entornos neutrales sino lugares de aprendizaje, donde la transición hacia una paz positiva requiere que el sector privado actúe como agentes de esperanza, transformando sus estructuras internas a través de la justicia restaurativa y el diálogo social Freireano.

El uso de la metodología se estableció en un boceto cualitativo que contiene técnicas de recopilación y análisis de información para valorar el impacto de las intervenciones de formación social en un tejido corporativo.

Los importantes hallazgos exponen que la “Pedagogía Empresarial para la Paz” personifica una significativa responsabilidad pedagógica en el tejido post-Acuerdo de Colombia. Se riñe que dar la razón a los trabajadores como agentes del estado, no sólo como instrumento, acepta que el sector corporativo circule como un área de apremio simbólica. El lugar de partida es una maniobra de mediación crítica que traza un canje de la responsabilidad social “cosmética” a una destreza ética en la que los derechos humanos formen un plan de estudios colateral. Las investigaciones manifiestan que, al agrupar la justicia restaurativa y el reconocimiento mutuo en la zona de trabajo, la productividad sujeta claramente con la dignidad humana, transformando la unidad de trabajo en una escuela de intervención democrática.

Palabras claves: Pedagogía Empresarial, Construcción de Paz, Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Abstract

This research examines corporate pedagogy for peace strategies, based on critical social education interventions, strengthening social dialogue and peacebuilding within the organizational sector, and moving beyond traditional models of corporate social responsibility. The central thesis is that organizations are not neutral environments but learning spaces, where the transition to positive peace requires the private sector to act as agents of hope, transforming its internal structures through restorative justice and Freirean social dialogue.

The methodology was established in a qualitative outline containing data collection and analysis techniques to assess the impact of social training interventions within a corporate structure.

The important findings reveal that "Business Pedagogy for Peace" embodies a significant pedagogical responsibility in Colombia's post-conflict landscape. It argues that recognizing workers as agents of the state, not merely as instruments, acknowledges the corporate sector's role as an area of symbolic pressure. The starting point is a critical mediation strategy that shifts from superficial social responsibility to ethical competence, where human rights form a co-curricular component. Research shows that by integrating restorative justice and mutual recognition in the workplace, productivity is clearly linked to human dignity, transforming the workplace into a school of democratic intervention.

Keywords: Business Pedagogy, Peacebuilding, Corporate Social Responsibility (CSR)

Tabla de Contenido

Introducción	6
Capítulo 1: Delimitación y Propósito del Estudio	8
Planteamiento del problema.	8
Pregunta de investigación.....	11
Justificación y Relevancia del estudio.	11
Objetivos del estudio (general y específicos).....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.	12
Capítulo II: Diseño Metodológico.....	13
Resultados obtenidos.	14
Propuestas e implicaciones educativas o sociales.	18
Límites de la investigación.	18
Recomendaciones para futuras investigaciones.	19
Capítulo III: Interpretación y Análisis de la Información	20
3.1. Eje Temático 1: De la Instrucción Técnica a la Formación del Sujeto Político.	41
3.2. Eje Temático 2: Tensiones Entre RSE E Inclusión Real.	41
3.3. Eje Temático 3: Estrategias De Intervención Socioeducativa Para La Paz.	41
3.1. Eje 1: De la Instrucción Técnica a la Formación del Sujeto Político: La Empresa como Territorio de Intervención Socioeducativa.	42
3.1.1. La superación del modelo técnico-instruccional.	42
3.1.2. La Paz como derecho constitutivo y praxis organizacional.....	43
3.1.3. Tensiones entre la productividad y la subjetividad.	43
3.1.4. Síntesis del Eje 1: El trabajador como agente de paz.	43
3.2. Eje 2: Tensiones entre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) e Inclusión Real: Una Mirada desde la Pedagogía Crítica.....	44
3.2.1. El riesgo del "Peace-washing" frente a la Intervención Socioeducativa.....	44
3.2.2. De la Inclusión Educativa a la Inclusión Organizacional.....	45
3.2.3. La Interseccionalidad en la Cultura de Paz.....	45
3.3.1. Círculos de Diálogo y Justicia Restaurativa Organizacional.	45
3.3.2. Laboratorios de Memoria y Territorio en la Empresa.	46
3.3.3. El Currículo Transversal de Paz: De la Inducción a la Jubilación.....	46
Capítulo IV: Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones	48
Hallazgos más relevantes obtenidos.	48

Conclusiones.....	48
Recomendaciones.....	49
Referencias.....	51

Introducción

Históricamente, la consolidación de la paz en Colombia se ha limitado a instituciones gubernamentales y escuelas formales. Sin embargo, en el escenario de la postguerra, la necesidad más prevalente es involucrar a un actor que tradicionalmente ha sido considerado fuera del alcance de la reflexión pedagógica crítica: el sector empresarial. En esta investigación, la empresa es vista no sólo como una unidad de producción económica sino también como un lugar de interacción humana, donde se reproduce o transforma la violencia estructural. Persiguiendo este supuesto, el tema de investigación se concentra en el análisis de estrategias pedagógicas empresariales globales asentadas en intervenciones educativas sociales críticas consignadas a optimizar el diálogo social de cara a los modelos habituales de responsabilidad social empresarial (RSE).

La categoría de este estudio reside en su capacidad para afrontar las discusiones pedagógicas transfiriéndolos del aula al lugar de trabajo. En un país que lucha por una "paz positiva", la academia se transponla en un ambiente educativo no tradicional en que cohabitan víctimas, ciudadanos comunes y colaboradores en el proceso de reintegración. No tomar en cuenta estas cualidades bajo el disfraz de producción técnica es una representación de violencia epistémica. Esta investigación demuestra así su importancia al ofrecer herramientas para humanizar el capital y reconocer al trabajador como un sujeto político con derecho a la memoria y a la dignidad.

El objetivo general de este estudio es analizar qué estrategias pedagógicas empresariales alrededor del mundo contribuyen efectivamente al fortalecimiento de la cultura democrática en las organizaciones. Para ello, se delinearon objetivos específicos como: identificar enfoques teóricos de la pedagogía crítica utilizados en el mundo del trabajo, comparar experiencias de intervenciones que combinan la RSE con la construcción de paz y finalmente proponer recomendaciones para transformar la unidad de trabajo en una "escuela de reconciliación".

Para dar respuesta a los interrogantes planteados, el presente documento se organiza en cinco capítulos desarrollados bajo el rigor del protocolo de Revisión Sistemática de la Literatura (RSL) a saber: Capítulo I: Delimitación y propósito del estudio: En esta parte se describe el problema, objetivos y motivos para resolverlo. Aquí se crea una tensión entre el "mundo funcional" (cosméticos) y el "mundo emancipador", lo que sienta las bases de la

necesidad de una intervención socioeducativa en el sector privado. Capítulo II. Diseño metodológico: Se describe el camino de la investigación en el marco de un modelo social crítico. El proceso RSL, los criterios de aceptación de la fuente y el proceso de análisis utilizando RAE y redes semánticas se describen en detalle. Capítulo III. Interpretación y análisis de la información: Este capítulo es el grueso metódico de nuestra investigación. Los resultados se instauran en tres áreas específicas: la línea de un sujeto político íntimamente con las empresas privadas, la rigidez entre RSE e inclusión sustantiva, y habilidades de intervención específicas (círculos de diálogo y justicia restaurativa). Capítulo IV. hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones: Subsiguientemente, se resume el punto de inicial, aseverando que la alineación ambiciosa para la paz es una responsabilidad moral necesaria y ofreciendo pautas para ejercicios futuras que convengan en la fabricación con dignidad humana.

Capítulo 1: Delimitación y Propósito del Estudio

Planteamiento del problema.

En la Historia, el imaginario colectivo en Colombia ha exclusivo el fundamento de paz a dos escenarios ostensiblemente precisas: la solemnidad pública del Estado y la técnica educativa usada de carácter estandarizada (los colegios). Según este conocimiento, el sector público es fiador de la paz “negativa”, entendida esta, como poner fin a las diferencias y reconocer la seguridad, mientras que la academia es aseguradora de la “paz cultural” a través de su jurisdicción de paz y su proceso de armonía. Sin embargo, este modelo de asignación de tareas se reflexiona incompleto en los escenarios del posconflicto. Los persistentes conflictos territoriales, la polarización social y la fragilidad del tejido humano en la esfera de influencia económica muestran que la paz no es un producto firmado en las mesas gubernamentales ni un concepto agotado en las aulas infantiles. (Castro & Muños, 2025)

En este escenario de transición, existe una necesidad urgente de afrontar a otro actor social que permanece en gran medida en la periferia de la reflexión pedagógica crítica: el sector empresarial. La empresa ya no puede verse simplemente como una unidad económica de producción no relacionada con las tensiones sociopolíticas en un territorio determinado; Por el contrario, es en sí mismo un territorio, un nodo de interacción humana, donde se reproduce o transforma la violencia estructural. Aquí es donde la Pedagogía Empresarial para la Paz se convierte en un campo de conocimiento y avance. (Alcántara, y otros, 2025)

La pedagogía empresarial de la paz aparece aquí como una herramienta para cumplir el mandato constitucional. Por definición, la organización empresarial es un microcosmos de la sociedad que refleja todas las tensiones y heridas de los conflictos armados. Así, la empresa tiene una función pedagógica interna. Al capacitar a sus empleados para respetar la diversidad, promover procesos de inclusión significativos y gestionar los conflictos internos a través del diálogo y la justicia restaurativa, la empresa cumple con su obligación constitucional de ser un agente activo por la paz. Esta teoría hacia la "dimensión educativa" de la paz en la empresa privada entraña que el liderazgo de la organización se debe transmutar en un liderazgo pedagógico. No basta con desempeñar con los estatutos laborales; se demanda fundar una cultura organizacional que sea, en sí misma, una enseñanza de liberalismo y paz positiva. La empresa que apadrina este enfoque registra que su impacto social es tan significativo como su impacto

económico, y que el trabajador no es solo una unidad de producción, sino un agente con derecho a la paz y a la memoria histórica. (Prada, 2025)

Paulo Freire nos advierte sobre la "educación bancaria", un modelo en el que el profesor proporciona información a un alumno pasivo, negándole la capacidad de ser crítico. En el mundo empresarial, la educación bancaria se caracteriza por una formación rigurosa, una orientación incondicional de los roles y una cultura organizacional que fomenta la obediencia en lugar de la reflexión. Una importante intervención social y educativa propone romper este patrón. Según Freire, la pedagogía de una empresa debe basarse en el diálogo, reconociendo que los empleados tienen conocimientos, historias de vida y comprensión del mundo incorporados como base para construir la paz. (Londoño, Restrepo, & García, 2025)

Por su parte, Henry Giroux propuso el concepto de "pedagogía como política cultural". Para Giroux, las organizaciones (incluidas las empresas) son espacios donde se crean y reproducen significados sociales. Si una empresa sólo cultiva la eficiencia, reproducirá un modelo de ciudadanía pasiva y alienada. Giroux sostiene que la educación empresarial para la paz debería apoyar lo que él llama “esperanza educada”: la capacidad de los trabajadores de imaginar un futuro diferente en el que la corporación no sea sólo un lugar de explotación o transacción sino también un nexo de democracia participativa y justicia social. (Monsalve-Pantoja & Londoño-Cardozo, 2025)

En ese orden de ideas surge entonces, el concepto de concientización (*conscientização*) por lo que, es el eje horizontal de esta propuesta. En el contexto de una empresa de consolidación de la paz, la atención plena implica hacer que los empleados pasen de una “conciencia ingenua” (en la que ven el conflicto social como ajeno o inevitable) a una “conciencia crítica” (en la que se reconocen a sí mismos como parte de la solución). La pedagogía empresarial no debería prescribir reglas de convivencia; Debe proporcionar a los empleados las herramientas intelectuales y emocionales para analizar las causas de la violencia y la exclusión en sus propios entornos. (Montes, 2025)

Este proceso cognitivo permite que las intervenciones socioeducativas traspasen las fronteras organizativas. Un empleado consciente de su dignidad y derechos humanos no acepta la discriminación y la injusticia en su lugar de trabajo y traslada la misma situación a su familia y territorio. Aquí es donde la pedagogía crítica muestra su poder liberador: al cambiar la

subjetividad de los empleados, transformamos el tejido social del país. La empresa dejó de ser un lugar de aprendizaje para convertirse en un ámbito de conocimiento político y ético. (Mora, Rosero, & Mejía, 2025)

La esencia de la intervención social y educativa en las empresas es el reconocimiento de los empleados como entidad política. Tradicionalmente, la dirección empresarial considera a los empleados como un “recurso humano”, una parte intercambiable de la máquina de producción. La pedagogía crítica desafía esta cosificación y exige un estado activo del sujeto. Ser una entidad política significa tener voz, capacidad de tomar decisiones y, sobre todo, asumir la responsabilidad de organizar procesos de cambio. (Pérez M. N., 2025)

En el post-acuerdo de Colombia, esta subjetividad política se tradujo en la capacidad de organizar procesos de reconciliación. La reconciliación no es un decreto gubernamental, sino una práctica cotidiana en la que dos personas con historias opuestas se reconocen mutuamente como iguales en dignidad. La empresa es el lugar donde con mayor frecuencia se produce este encuentro. Si las intervenciones sociales y educativas garantizan que los empleados comprendan que sus interacciones con "otros" (otros, veteranos, víctimas) son un acto de consolidación de la paz, entonces la empresa se convierte en una escuela de justicia restaurativa. (Gamboa, Cruz, Mina, Guerrero, & Cortes, 2025)

Combinando el pensamiento de Freire y Giroux, esta investigación sostiene que una pedagogía de las empresas para la paz es una respuesta necesaria para que el mundo empresarial colombiano asuma sus responsabilidades históricas. Aprender negocios es, en última instancia, aprender libertad. Cuando un empleado descubre que es un agente de reconciliación, la empresa deja de ser una mera entidad económica y se convierte en una institución educativa de enorme impacto social, capaz de curar heridas y crear una sociedad en la que la paz positiva sea la base de todas las relaciones interpersonales. (Guadrón, Vergara, & Corrales, 2025)

En este sentido, la empresa debe convertirse en un espacio de circulación de narrativas post-contractuales. Permitir que las historias étnicas y las biografías de los empleados se encuentren en el lugar de trabajo es un acto de pedagogía nemotécnica. Cuando una empresa brinda un espacio para hablar de experiencias de resistencia y reconciliación, permite a los empleados entenderse a sí mismos como sujetos históricos. La permeabilidad de estas narrativas de paz transforma la cultura organizacional: la empresa ya no es un espacio de silencio y

competencia para convertirse en una comunidad de aprendizaje en la que la diferencia se considera un activo moral fundamental. (Bazantes & Duran, 2025)

La Pedagogía Empresarial para la Paz es, en última instancia, un compromiso con la humanización del capital. Es un reconocimiento de que detrás de cada proceso productivo hay un ser humano que tiene derecho a la memoria, a la dignidad y a la paz. Al desafiar al sector empresarial, no sólo ampliamos nuestro alcance pedagógico, sino que también fortalecemos la infraestructura social necesaria para garantizar que la paz en Colombia deje de ser un deseo nacional y se convierta en una realidad viva en todas las esferas de la interacción humana. (Herrera & Hernández, 2025)

Pregunta de investigación.

¿Qué estrategias de pedagogía empresarial para la paz fundamentadas en la intervención socioeducativa crítica, contribuyen al fortalecimiento del diálogo social y la construcción de paz en el sector organizacional, frente a los modelos tradicionales de responsabilidad social?

Justificación y Relevancia del estudio.

La elección de la Revisión Sistemática de la Literatura (RSL) como método fue esencialmente política y pedagógica. Dentro del marco de la pedagogía crítica, RSL permite un análisis detallado de los discursos dominantes sobre el "éxito empresarial", lo que permite identificar lagunas teóricas en las que la dignidad humana ha sido desplazada por el desempeño. Esta investigación fue posible gracias al creciente trabajo académico sobre temas de paz y negocios en Colombia, así como al acceso a bases de datos científicas. Su importancia radica en guiar la acción política futura encaminada a transformar la unidad de producción en un espacio de justicia restaurativa y memoria colectiva. (Flores, Contreras, & Flores, 2025)

Objetivos del estudio (general y específicos).

Objetivo General.

Analizar qué estrategias de pedagogía empresarial para la paz, fundamentadas en la intervención socioeducativa crítica, contribuyen al fortalecimiento del diálogo social y la construcción de paz en el sector organizacional, frente a los modelos tradicionales de responsabilidad social.

Objetivos Específicos.

1. Identificar los principales enfoques teóricos y prácticos de la pedagogía empresarial y la intervención socioeducativa crítica para establecer sus principales aportes en el plano organizacional
2. Comparar las experiencias de intervención socioeducativa en empresas que vinculan la RSE con la construcción de paz desde enfoques, métodos y resultados.
3. Proponer recomendaciones de pedagogía empresarial fundamentados en la intervención socioeducativa crítica como herramienta de transformación social en territorios afectados por el conflicto.

Capítulo II: Diseño Metodológico

Esta investigación se nutre de un paradigma social crítico que va más allá de la observación pasiva y se posiciona como una acción transformadora que cuestiona las relaciones de poder y las racionalidades instrumentales en el sector organizacional, puesto que de acuerdo con (Ladino, 2025). Esta relación es inmediata y profunda para alcanzar el liderazgo en la empresa, toda vez que, no mide variables numéricas, sino que utiliza el método fenomenológico para "escuchar las voces" de los directores, gerentes y trabajadores han generado de tal suerte que, el paradigma del "hacer gerencial" sea desarrollado como un fenómeno humano robusto, donde las emociones y la sintonía entre líder y equipo crean una realidad social única

El estudio aplicó un enfoque cualitativo desde una perspectiva humanista, con el objetivo de comprender los significados, valores y patrones de relación que constituyen la cultura organizacional desde el lado de sus actores, el cual según (Del Pozo, Romero-Poveda, & Tinajero, 2025) emplea un enfoque cualitativo transversal para explorar la cultura desde la subjetividad de sus colaboradores por lo que, la investigación valida la perspectiva humanista al identificarla como el pilar central que guía las interacciones y el sentido de pertenencia, al examinar significados y esquemas de correspondencia mediante grupos focales y entrevistas, el estudio determina una cultura tipo "Clan", donde la confianza y el apoyo mutuo son fundamentales para endurecer el ejercicio y la cohesión institucional frente a los retos del entorno empresarial actual.

El método utilizado fue la revisión sistemática de la literatura (RSL), entendida en este concepto no sólo como un método de recogida de datos sino también como una forma de intervención social y educativa. Según (Paucar, Pinedo, Ramos, Chuquizuta, & Vega, 2025), este método permite cuestionar la lógica hegemónica de la productividad y resaltar prácticas pedagógicas emancipadoras a través del análisis de textos, informes y artículos científicos publicados principalmente en los últimos 10 años, puesto que, coincide en el enfoque del método como intervención educativa, ya que busca transmutar la formación técnica tradicional —situada en la fabricación operativa— hacia un modelo de aptitudes transversales y emancipadoras como la innovación y la resiliencia. Al esquematizar estudios, la investigación valida prácticas pedagógicas activas que desafían lógicas hegemónicas, promoviendo un marco integral que vincula el conocimiento técnico con el desarrollo social y humano.

Frente a la recopilación de la información, se utilizaron las siguientes técnicas y e instrumentos:

- **Resúmenes Analíticos Especializados (RAE):** Para el procesamiento de datos y análisis estricto de las fuentes elegidas.
- **Redes Semánticas:** Disponibles para asemejar y conectar categorías emergentes sobre pedagogía empresarial y construcción de paz.

El contexto del estudio es el sector organizacional de Colombia en el escenario del reconocimiento empresarial postconflicto como territorio de encuentro entre víctimas, excombatientes y ciudadanos comunes.

Para responder al rigor científico de la investigación, el levantamiento de la información se organizó en cuatro fases a saber: se planeó la búsqueda utilizando descriptores clave (Paz, RSE, Pedagogía) en bases de datos como Scopus y Redalyc (2016-2026). Luego, se seleccionaron contenidos por eficacia y se constituyeron en fichas RAE. En la fase de observación, se codificó la información mediante redes semánticas para hallar tensiones entre "Capital" y "Dignidad Humana". Posteriormente, se validaron los resultados contrastándolos con el contexto empresarial colombiano, lo que permitió extraer las conclusiones y delinear las propuestas pedagógicas definitivas. Ahora bien, si bien este estudio es de carácter documental, la “población” simbólica analizada representa prácticas de responsabilidad social y modelos de gestión del talento humano que influyen en la subjetividad política de los empleados.

Por razones éticas, la investigación está guiada por un compromiso político y ético con el tema, asegurando la integridad intelectual en el manejo de las fuentes y protegiendo la memoria histórica de los personajes representados en la literatura. El estudio busca “justicia transicional a nivel de base”, abordando la violencia performativa que vuelve invisibles las trayectorias de vida de los trabajadores bajo el disfraz de productividad económica. (Parra, 2025)

Resultados obtenidos.

Las investigaciones muestran que la Educación Empresarial para la Paz va más allá de las visiones tradicionales de responsabilidad social corporativa (RSE). Para dar cuenta de la aplicación de las técnicas de investigación (RSL, RAE y Redes Semánticas), se presentan los datos sistematizados que sustentan los hallazgos de la siguiente manera:

En la tabla 1 sistematiza el sustento teórico del estudio a través de un mapa de literatura que articula tres ejes básicos. La base es la categoría de pedagogía crítica, centrada en la preocupación por transformar un agente en una entidad política activa. Este marco se complementa con el concepto de paz positiva, que va más allá de la ausencia de conflicto y se centra en la reparación y el recuerdo. Finalmente, la Intervención Social y Educativa confirma la tesis principal: la transformación de la empresa de una unidad productiva a un escenario educativo en evolución fortalece la propuesta de transformar la situación social.

Tabla 1

Evidencia de los Enfoques Teóricos (Tabla de Frecuencias)

Categoría de Análisis	Autores de Referencia Identificados	Tendencia de Enfoque
Pedagogía Crítica	Freire, Giroux, McLaren (pp. 12, 38)	Transformación del sujeto político.
Paz Positiva	Galtung, Parra, Blanco (pp. 22, 35)	Justicia social y memoria histórica.
Intervención Socioeducativa	Del Pozo, Sepúlveda, Martins (pp. 19, 27)	Empresa como escenario educativo.

Nota. Esta tabla demuestra la técnica de "Mapeo de Literatura".

Los hallazgos clave indican que las organizaciones no son entornos neutrales sino contextos de aprendizaje en los que se reproducen la cultura cívica de una nación. Se afirma que después del acuerdo de paz colombiano se comenzó a reconocer al sector privado la responsabilidad de la enseñanza. (Botero, 2025)

Un hallazgo importante es la prevalencia de una cultura organizacional jerárquica en Colombia, que enfatiza el control y la formalidad sobre la participación. Sin embargo, la revisión sistemática de la literatura (RSL) muestra que una transición hacia una paz positiva requiere que una empresa actúe como un "agente de esperanza" transformando sus estructuras internas a

través del diálogo social freireano y la justicia restaurativa. (Rodríguez, López de Mesa, & Sierra, 2025)

La Tabla II presenta una comparación crítica entre la responsabilidad social corporativa (RSE) tradicional y la pedagogía de la paz en las empresas. Mientras que la RSE tradicional opera en un “mundo funcional” que convierte a los empleados en recursos técnicos con fines caritativos (una actividad conocida como “limpieza mundial”), la pedagogía propuesta apunta a un mundo positivo. Al hacerlo, los trabajadores se elevan a sí mismos como sujetos políticos y agentes de reconciliación. Con el apoyo de autores como Freire y fuentes actualizadas para 2025, este cuadro muestra el paso de la “educación bancaria” a intervenciones dialógicas y una educación social revitalizada.

Tabla 2
Comparativa de Enfoques

Criterio de Comparación	RSE Tradicional (Paz Funcional)	Pedagogía Empresarial (Paz Positiva)	Hallazgo RSL (Autores Clave)
Rol del Trabajador	Recurso humano / Unidad de producción técnica.	Sujeto Político y agente de reconciliación.	Freire; Giroux; Londoño (2025)
Objetivo Social	Filantropía, cosmética y "Peace-washing".	Justicia Restaurativa e inclusión real.	(Avellaneda, 2025); Villamizar (2025)
Arquetipo de Educación	Capacitación técnica y "Educación Bancaria".	Intervención Socioeducativa Crítica y dialógica.	Selgas-Cors (2024); Sepúlveda (2025)
Impacto Territorial	Limitado al cumplimiento legal y reputación.	Transformación del tejido social y memoria.	Blanco (2023); Parra (2025)

Manejo del Conflicto	Evitación, jerarquía y sanciones punitivas.	Diálogo Social y círculos de paz.	ICONTEC (2020); Tiburcio (2025)
----------------------	---	-----------------------------------	---------------------------------

Nota. RSE Tradicional vs. Pedagogía Empresarial para la Paz.

Se observa que, desde una perspectiva pedagógica crítica, se argumenta que la formación corporativa tradicional (formación técnica) a menudo funciona como “educación bancaria” que busca la eficiencia del capital ignorando el papel subjetivo de los trabajadores. La investigación dio a conocer que, la empresa en sí es un territorio en el que confluyen las historias de víctimas, veteranos y pueblos; Por lo tanto, no tomar en cuenta estas coincidencias bajo el velo de producción establece una forma de terrorismo epistémica. (Villamizar C. E., 2025).

La Tabla III resume el análisis de la red semántica de la investigación, insistiendo en tres nodos reveladores. El elemento “Empresa como territorio” germina con mayor periodicidad bibliográfica (80%), apadrinando el ambiente profesional con la memoria y la mediación. Un segundo elemento “Capital Humanizador” inspecciona la dignidad y el diálogo como orbitas morales, mientras que la “Paz Funcional” surge como un pensamiento de compensación, castigando procedimientos que destruyen la paz o la cosmética empresarial. Estos descubrimientos aseveran la insuficiencia de una pedagogía que vaya más allá de la RSE tradicional para impactar intensamente los contextos de las víctimas y los desmovilizadores.

Tabla 3
Tabla Categorial

Nodo Central	Categorías Emergentes (Relaciones)	Sustento Bibliográfico (Frecuencia en RSL)
Empresa como Territorio	Víctimas, Desmovilizados, Memoria (p. 13)	Alta (Mencionada en el 80% de textos)
Humanización del Capital	Dignidad, Diálogo Social, Ética (p. 11)	Media-Alta

Paz Funcional	"Peace-washing", Cosmética, RSE (pp. 5, 13)	Crítica recurrente en autores 2023- 2025
---------------	--	---

Nota. Evidencia de la Técnica de Redes Semánticas.

El análisis muestra un paso de un "mundo funcional" (centrado en la cosmética y la imagen de marca) a una importante intervención socioeducativa. En este modelo, los empleados son considerados una entidad política y la empresa una “escuela de democracia”. La interpretación de los datos muestra que cuando un empleado aprende a resolver conflictos de forma no violenta en su entorno laboral, este conocimiento se transfiere a su familia y comunidad, creando un impacto social bidireccional. (Prada, 2025)

Propuestas e implicaciones educativas o sociales.

La principal propuesta es la implementación de una Estrategia de Pedagogía Empresarial para la Paz fundada en tres ejes transversales:

Círculos de diálogo y justicia restaurativa: Sanando el tejido humano en las organizaciones.

Laboratorio de Memoria y Territorio: Donde se integra la historia de vida de un empleado al currículum empresarial.

El conocimiento político en acción: integrar el conocimiento sobre los derechos humanos y los orígenes de los conflictos como una competencia tan valiosa como la tecnología.

La consecuencia social fundamental es la humanización del capital. La empresa ya no es simplemente un extractor de valores, sino que se convierte en un centro de ciudadanía activa, que promueve la reconciliación nacional a través del respeto incondicional a la dignidad humana. (Pérez G. N., 2025)

Límites de la investigación.

Debido a que este estudio es una Revisión Sistemática de la Literatura (RSL), es teóricamente reflexivo. Una de las limitaciones identificadas es la dificultad para medir el impacto a largo plazo de estas estrategias sobre la viabilidad económica, factor que muchas veces genera resistencia en los sectores comerciales tradicionales. El estudio también muestra que la

paz no se puede enseñar de manera uniforme porque las heridas territoriales en Colombia son profundas y diversas y requieren intervenciones locales y situacionales.

Recomendaciones para futuras investigaciones.

En el futuro, se fomenta la investigación de campo (investigación acción o estudios de caso) para probar la aplicación de estos modelos pedagógicos a sectores económicos específicos (como la energía extractiva o la agroindustria). También se recomienda profundizar en La intersección de género y etnicidad en la pedagogía empresarial; El papel de la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías como herramientas de resolución de conflictos en el entorno laboral y, el desarrollar indicadores de "Calidad organizacional y pedagógica" para complementar los indicadores financieros de la empresa.

Capítulo III: Interpretación y Análisis de la Información

A continuación, se presenta una recopilación de las conclusiones más importantes de textos, informes, estudios y artículos existentes analizados durante los últimos 10 años y descritos en la matriz de referencias sobre la problemática planteada en este proyecto.

1. El estudio de (ICONTEC, 2020) denominado *Norma Técnica de Empresa: Sistema de Gestión de Cultura de Paz Organizacional (NTE SGCPO)* refleja en su objetivo el poder establecer los exigencias para que las entidades privadas se envuelvan con un cometido de Cultura de Paz Organizacional supeditado con la cimentación de paz en la patria, a renglón seguido y citándolos describen que: “*la organización debe tener en cuenta sus antecedentes y su situación actual, asociados o relacionados con el conflicto armado, así como su responsabilidad en el apoyo de la implementación de los Acuerdos de Paz colombianos y de los derechos humanos, partiendo de sus características y condiciones particulares*”. Así las cosas, el texto plantea que la violencia en Colombia es tanto estructural como cotidiana, por lo que la paz debe asumirse como una responsabilidad colectiva y no solo estatal. Señala que el acuerdo implica transformaciones sociales profundas y sostenibles.

Destaca el papel de las organizaciones como agentes clave en la construcción de paz. Para ello, propone la implementación de un Sistema de Gestión de Cultura de Paz Organizacional y una Norma Técnica de Empresa. Estas herramientas buscan incidir en los comportamientos y promover la convivencia desde los entornos laborales. En síntesis, plantea el que, se debe impulsar una transformación cultural para lograr una paz duradera, por lo que en conclusión del grupo establecemos que: La construcción de paz en Colombia trasciende los acuerdos formales y se sitúa en las prácticas cotidianas de la sociedad. Esto implica reconocer que cada individuo y organización tiene un rol activo en la transformación cultural.

Se debe adoptar herramientas como sistemas de gestión de paz permite materializar ese compromiso en acciones concretas. La verdadera paz se consolida cuando se integra en las relaciones, decisiones y valores diarios. En última instancia, es un proceso continuo que exige coherencia entre lo que se propone y lo que se vive.

2. Por su parte, (Calderón, Vivares, & Jiménez, 2022) en su estudio *Hacia la comprensión de la cultura organizacional colombiana. Un enfoque desde los valores en competencia*, señalan como objetivo en su artículo, el analizar y describir cómo es la cultura

organizacional en las empresas colombianas, buscando entender cómo se comportan y se relacionan los miembros de las organizaciones, para poder comparar patrones culturales y su influencia en el funcionamiento empresarial y citándolos a ellos describen *“Los resultados pusieron de manifiesto que la cultura dominante en las empresas estudiadas es la jerárquica lo cual implica que hay una tendencia que privilegia el orden, los procedimientos, el tecnicismo, la estructura, las políticas formales, el control y, en general, las jerarquías”*.

El artículo busca comprender la cultura organizacional en empresas colombianas desde el modelo de valores en competencia, revelando que predomina una cultura jerárquica en el país. Esta predominancia refleja estructuras organizativas rígidas, aunque también hay presencia de culturas clan, adhocráticas y de mercado en distintos sectores y tamaños empresariales. El estudio evidencia la necesidad de fortalecer culturas más participativas y adaptativas para responder a los retos actuales del entorno colombiano. Podemos extraer una conclusión como grupo, en el sentido de que, la cultura organizacional es clave para guiar comportamientos y lograr objetivos empresariales. Aunque la cultura jerárquica predomina, la diversidad de tipos culturales muestra la necesidad de adaptabilidad según sector, tamaño o tipo de empresa, microempresas y empresas familiares destacan por su flexibilidad, evidenciando que gestionar la cultura de manera consciente fortalece la cohesión en este caso propia para fortalecer procesos de convivencia y paz, la innovación y el desempeño organizacional.

3. En su escrito, (Villamarin, 2016) denominado *La responsabilidad social empresarial una herramienta hacia la paz en Colombia* establece un objetivo claro y es analizar cómo la Responsabilidad Social Empresarial puede ser una herramienta para promover la paz en Colombia, demostrando que las empresas, más allá de cumplir obligaciones económicas o legales, pueden participar activamente en la transformación social y contribuir a reducir las causas del conflicto, fomentando desarrollo, equidad y reconciliación, por lo que al texto señala: *“La RSE debe redirigirse a los aspectos que marcan de cierta forma el desarrollo del país, las empresas colombianas deberán enfocar sus esfuerzos al trabajo comunitario y hacia una cultura empresarial de transformación, donde por medio de la RSE se realicen procesos profundos de evolución de nivel micro a nivel macro”*.

El texto analiza cómo la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede convertirse en una herramienta para la paz en Colombia. Destaca que las empresas, más allá de beneficios

económicos, pueden promover inclusión, derechos humanos y educación para transformar la sociedad en un contexto de posconflicto. Su efectividad depende de un enfoque pedagógico y participativo, involucrando empleados y comunidades, y requiere coordinación con actores como las Cajas de Compensación y el gobierno para generar un impacto sostenible. Al concluir como grupo hacemos mención a que, la educación empresarial y la pedagogía para la paz se presentan como instrumentos estratégicos para alinear a empleados, comunidades y directivos con los objetivos de la RSE. La coordinación es clave para garantizar que estas prácticas generen un impacto efectivo, particularmente en zonas rurales. Esto evidencia que una implementación consciente de la RSE puede transformar la cultura corporativa, integrando objetivos sociales y empresariales, y potenciando beneficios sostenibles para la sociedad y las organizaciones.

4. En su orden (Gutiérrez & Zapata, 2024) nos describen en su obra denominada: Una mirada socioambiental de la responsabilidad social empresarial como cultura para la paz en Colombia. El objetivo de promover una RSE y gestión ambiental que fomente conciencia y participación social, integrando sostenibilidad, economía circular y valor compartido. Busca que empresas y comunidades contribuyan a la preservación del medio ambiente, la equidad social y la cultura de paz, generando un impacto positivo en la sociedad y en las organizaciones y al tenor literal reza: *“Los nuevos contextos de acción participativa demandan que se adelanten discusiones sobre la manera como la ciudad, la familia, la escuela, la empresa y los medios de comunicación propician la construcción y el sentido de lo público, de los bienes comunitarios”*.

La responsabilidad social empresarial, junto con la educación ambiental, debe integrarse como práctica socio-ambiental estratégica para consolidar una cultura de paz en Colombia. Esta integración permite fortalecer el desarrollo sostenible, fomentar la participación comunitaria, generar conciencia ecológica y promover soluciones organizadas frente al deterioro ambiental y los conflictos sociales, estableciendo relaciones más equilibradas y armónicas entre empresas, entorno y sociedad, donde cada actor asuma un papel activo y responsable. Ahora bien, como conclusión de grupo extraemos que, la transformación cultural y la participación ciudadana son esenciales para generar impactos duraderos, consolidando un equilibrio entre desarrollo económico, bienestar social y preservación ambiental. La responsabilidad social empresarial debe integrar la educación ambiental como herramienta estratégica para la construcción de paz y

sostenibilidad, ya que fomenta la conciencia ecológica, optimiza la convivencia con el entorno y fortalece la relación responsable entre las organizaciones y la comunidad.

5. En su escrito, (Contreras & Castellanos, 2018) de nombre *Estrategia de formación para el desarrollo y fortalecimiento de emprendimientos rurales que aporta a la construcción de paz desde un enfoque socio-crítico en el parque científico de innovación social de la Universidad Minuto de Dios para Cundinamarca*, demuestra que la educación, en articulación con estrategias de gestión y formación en emprendimiento rural, se configura como un mecanismo fundamental para promover el desarrollo sostenible y contribuir a la construcción de paz en contextos afectados por el conflicto, particularmente en comunidades de Cundinamarca y al tenor de su escritura dice: “*Se debe apuntar a formar habilidades y competencias en el ser humano que le permitan generar y acceder a empleos de calidad. Uno de estos caminos es el emprendimiento visto como la oportunidad de hacer innovación social a partir de la reconstrucción de tejido social*”.

El texto evidencia cómo la educación y la gestión educativa pueden articularse con el emprendimiento rural para fomentar desarrollo sostenible y construcción de paz en Cundinamarca. A través de estrategias formativas sociocríticas, se fortalecen habilidades, se generan ideas de negocio y se promueve innovación social, integrando políticas nacionales e internacionales y respondiendo a contextos de posconflicto. Nuestra conclusión como grupo es que, la investigación evidencia que la educación y su gestión no son únicamente mecanismos de transmisión de conocimiento, sino herramientas estratégicas para transformar realidades sociales complejas. La integración de la pedagogía empresarial con enfoque sociocrítico en el fortalecimiento de emprendimientos rurales permite que los individuos no solo desarrollen competencias técnicas, sino también habilidades de liderazgo, innovación y conciencia comunitaria. Este proceso revela que la construcción de paz está intrínsecamente vinculada a la capacidad de las personas de generar soluciones sostenibles a problemas locales, consolidando proyectos productivos que impactan la calidad de vida y fomentan la equidad.

6. (Gitaldo, 2020) en su obra *Estrategias que modifican la cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento en una entidad del sector público colombiano* busca comprender cómo la cultura organizacional impacta la gestión del conocimiento en entidades públicas del contexto colombiano y cómo esta puede optimizar la eficiencia, la innovación y la

toma de decisiones administrativas y reza: *“Es necesario que la entidad diseñe una estructura administrativa más flexible y menos resistente al cambio para que el conocimiento creado y compartido por sus integrantes permita equipos de trabajo que generen valor agregado en términos de resultados y de beneficios para la comunidad”*.

La propuesta evidencia que la cultura organizacional y la gestión del conocimiento son fundamentales para optimizar la eficiencia, la innovación y la toma de decisiones en entidades públicas colombianas. Un enfoque flexible y colaborativo permite que los equipos aprovechen el conocimiento compartido para generar valor agregado. Esto no solo mejora los resultados administrativos, sino que también fortalece la calidad del servicio y los beneficios para la comunidad, consolidando la relación entre aprendizaje organizacional y desarrollo social. Nuestra conclusión busca que, La transformación cultural no solo optimiza los procesos internos, sino que también fortalece la capacidad de la institución para generar beneficios tangibles en la comunidad, evidenciando la relación entre administración estratégica y desarrollo social sostenible. En el contexto colombiano, la cultura organizacional adquiere una preponderancia crítica, ya que cada acción debe orientarse a fortalecer la cohesión social, históricamente debilitada, y promover la adopción de prácticas innovadoras y efectivas en la gestión pública.

7. (Del Pozo, Jiménez, & Barrientos, 2018) en se escrito *Pedagogía social y educación social en Colombia: como construir la cultura de paz comunitaria en el postconflicto* busca comprender cómo la Pedagogía Social fundamenta y orienta la práctica socioeducativa en Colombia para promover la construcción de una cultura de paz, mediante la formación, de individuos y comunidades, en contextos de vulnerabilidad y conflicto social, por lo que, señala al texto: *“Es necesaria, igualmente, la alianza de los sectores empresariales y privados como. La Educación Social debe constituirse transversal en todos los presupuestos y las políticas que toquen lo personal y lo comunitario desde lo socio pedagógico”*.

La Pedagogía Social no solo previene la violencia y promueve la rehabilitación social, sino que también fortalece capacidades individuales y colectivas para la resolución de conflictos. Su acción, aplicada en territorios específicos, adapta los procesos formativos a las necesidades de la comunidad, consolidando la relación entre educación social y paz. De este modo, se convierte en un puente entre teoría y práctica, generando impactos sostenibles en la convivencia y el bienestar comunitario. Como grupo resaltamos que, la Pedagogía Social demuestra que, con un enfoque

territorializado que se adapte a las realidades concretas de cada comunidad, se evidencian avances significativos en la transformación social; para ello se requiere más que teoría, demandando acción contextualizada y participativa. Desde esta premisa, la participación del sector privado y empresarial se vuelve fundamental, siempre que sus acciones estén respaldadas por políticas públicas inclusivas y sostenibles que reconozcan la complejidad de los contextos posconflicto y promuevan cambios estructurales en la convivencia y el bienestar colectivo.

8. En suma, (Cruz & Rincón, 2017) en su artículo *aprendizajes desde iniciativas de innovación social para la construcción de paz en Colombia: Narrar la paz desde abajo*. Busca comprender cómo las experiencias de innovación social en el contexto posconflicto en Colombia contribuyen a la construcción de paz, resaltando el papel de la justicia social y las narrativas educativas como herramientas para transformar comunidades y fortalecer los procesos de participación y al tenor del escrito menciona: “*Los enfoques desde abajo representan también enfoques comunitarios que le da relevancia a la tradición y del contexto social a la hora de determinar la legitimidad y conveniencia de las visiones particulares del orden político, la justicia o la ética*”. Una interpretación inicial sería: La construcción de paz en Colombia tras los acuerdos se entiende como un proceso integral, donde la innovación social impulsa transformaciones culturales, sociales y políticas.

La creación de nuevas narrativas desde los territorios resulta fundamental, mientras que la educación, el arte y la tecnología actúan como herramientas clave para sensibilizar, movilizar y fortalecer la cohesión social. Se enfatiza que la paz no depende solo del Estado, sino de la colaboración de múltiples actores en un enfoque inclusivo y sostenible. Por lo que nuestra conclusión será que, la construcción de paz en Colombia depende de la articulación efectiva entre múltiples actores, incluidos el sector privado y las iniciativas empresariales, cuya participación puede impulsar proyectos sostenibles. No obstante, persiste el desafío de que estas acciones trasciendan lo meramente simbólico y se traduzcan en transformaciones estructurales reales que promuevan justicia social, cohesión comunitaria y desarrollo inclusivo.

9. En su investigación (Cano, 2018) denominada *Educación corporativa: La empresa como un nuevo escenario educativo*. Nos muestra que su objetivo es proponer a la educación corporativa como un puente entre los principios pedagógicos y las necesidades estratégicas de las organizaciones, con el fin de crear espacios seguros para la innovación, promover el aprendizaje

continuo y abrir nuevas líneas de convergencia entre el ámbito educativo y el empresarial, ahora bien describe en el texto: “entender a la organización como un ser viviente, lo que se traduce en una lectura sistémico humanista de la empresa, la cual satisface las necesidades humanas a través de la interacción con otras personas en que se busca la eficacia rentabilidad económica y el bienestar”. La interpretación inicial describe que, el documento plantea que las organizaciones actuales enfrentan cambios acelerados que exigen innovación, aprendizaje continuo y apertura a la experimentación. Por ello, propone entender la empresa como un escenario educativo donde la pedagogía, la didáctica y el currículo se integran a los retos estratégicos del negocio.

Esta representación busca enlazar el mundo educativo con el empresarial para transmutar la forma de trabajar y pensar dentro de las empresas. En suma, provoca a establecer canales entre educación y empresa privada para constituir culturas organizacionales más reflexivas, adaptativas y enfocadas al aprendizaje. Nuestro cierre brinda distinguir la empresa como un ambiente educativo que, involucra debatir el statu-quo y partir de escenarios donde el aprendizaje perenne sea un eje vital. Esta orientación demanda una articulación real entre saberes pedagógicos y lucros empresariales, predominando la mera alineación técnica. En última instancia, cautiva para reflexionar el rol humano dentro de las organizaciones laborales, encausándolas en procesos más sencillos, resilientes y públicamente garantes en sociedad.

10. El documento de (Parra, 2025) provee un marco conceptual y empírico invaluable para fabricar una pedagogía empresarial para la paz al manifestar los dispositivos psicosociales que suministran la mediación en el contexto del postacuerdo suscrito en Colombia, asintiendo la estirpe de pensamientos fundacionales que llevan al perdón de una actuación íntima en un aforo cívico y organizacional. Como resultado de dicha revisión sistemática, se aproximó a que el eje céntrico de la disertación no es la amnesia colectiva, sino la resiliencia en las relaciones sociales mediante la desvinculación de "barreras psicosociales" y la adopción de la "confianza institucional", es decir, generar acuerdos en el sector empresarial deben convertirse en una destreza de diálogo social encaminada a humanizar al "otro".

El texto enfatiza que el deseo de reconciliación está indisolublemente ligado a las percepciones de justicia y la capacidad de los actores para percibir “el carácter del conflicto”, la estructura de creencias sociales que sustentan la ilegitimidad del enemigo; Así, la educación empresarial debe servir como medio para eliminar estos sesgos promoviendo lo que el autor llama "pensamiento

crítico" para evitar Re-estigmatizar a los veteranos o víctimas entre los empleados. Un concepto poderoso tomado del PDF es "Justicia Transicional de Base", que sugiere que la paz no sólo se firma en la cima, sino que también se cuestiona en las interacciones diarias, lo que respalda su tesis sobre la empresa como una "escuela de dignidad", donde reconocer la singularidad de los empleados es el primer paso hacia la justicia restaurativa.

Las investigaciones también exponen que variables como el nivel educativo y la exposición previa a la violencia frenan las actitudes hacia la armonía, lo que simboliza que las mediaciones de educación social en las empresas corresponden a ser "locales" y caracterizadas, examinando que la paz no se puede enseñar de modo integral en un país con lesiones territoriales tan insondables. El estudio de Parra Telles además destaca la calidad de las "emociones colectivas" como la empatía y la solidaridad como promotores del cambio, proponiendo que la producción empresarial no es un objetivo final sino un medio para apoyar una "vida digna" y la estabilidad democrática. Armonizando estos descubrimientos, se puede argüir que la pedagogía empresarial para la paz se debe ajustar en establecer "espacios seguros de encuentro" en los que el diálogo social valga como herramienta para curar el tejido humano, accediendo a que las organizaciones renuncien a ser mecanismos de capital y se conviertan en territorios de esperanza, donde la mediación sea estimada una práctica ética cotidiana.

Esta orientación sistemática crea la responsabilidad empresarial en el posconflicto, pues no se basa en el bienestar, sino en una representación pedagógica y política, asentando a constituir ciudadanos idóneos de vivir con las discrepancias sin apelar a la violencia, testificando que el sector organizacional sea garante de una paz positiva nacida del respeto mutuo y la justicia social. En última instancia, la conclusión de este apartado robustece la necesidad de una "alfabetización política" en el lugar de trabajo, donde percibir los orígenes de los conflictos armados y el proceso de perdón es tan significativo como la formación técnica, endureciendo una cultura organizacional que no solo engendra bienes, sino que también proporciona una nación reconciliada, libre de estigmas y extremadamente humana.

11. Así (Blanco, Téllez, & Abreu y Abreu, 2023) en su artículo brindan una base conceptual insondable para crear una "pedagogía empresarial de la paz", que revela la dialéctica entre la memoria y el olvido como estribos de la justicia y la dignidad humana en castas degradadas por los conflictos armados, lo que nos permite extraer doctrinas que convierten la

gestión de la memoria de un ejercicio académico a una responsabilidad ética organizacional. De una revisión sistemática de este artículo, se desprende claramente que la memoria histórica no es una colección estática de datos del pasado, sino una herramienta de "liberación" que debe servir al presente para evitar el sometimiento de los sujetos, en relación con el sector organizacional, lo que significa que la empresa debe abandonar su supuesta neutralidad para convertirse en guardiana de la verdad que valoriza la trayectoria de sus empleados.

La investigación de Paul Ricoeur manifiesta abiertamente el acudir a un "deber de recordar" encaminado directamente a la justicia de las víctimas, esbozando que en el ámbito corporativo este deber se expresa en dar la razón a las lagunas dejadas por el conflicto en el "territorio corporal" de los empleados, sin tener en cuenta que los logros del capital invisibilice la angustia o impute un abandono institucionalizado que surja para encauzar al subordinado en víctima. La noción señalada en el texto es la diferenciación entre "recuerdos felices" y "recuerdos manipulados"; mientras el primer concepto señala la reconciliación a través de una mirada crítica al pasado, una segunda afirmación aprovecha los fines del poder que busca la conservación del silencio, lo que confirma la idea sobre la postura de dismantelar la "educación bancaria" empresarial para encausar un escenario mundial estético a falta de acervo histórico. De manera homogénea, el documento nos habla sobre la "memoria colectiva" como una serie de etapas de materialización de la identidad, traspolando a la extinción de que una cultura organizacional serena que suministre el inicio de "espacios narrativos" en los que los administrados pueden suplir su historia de resistencia al deseo asociativo de la idea de empresa privada, modificando el escenario laboral en un espacio simbólico de mejora continua.

El estudio también advierte contra los peligros de la "amnesia institucional" cuando se utiliza para evitar la responsabilidad moral, y muestra que la verdadera paz positiva en Colombia requiere que las instituciones asuman "responsabilidad pedagógica" al enseñar el respeto por la diferencia y comprender los orígenes de la violencia. Al integrar estas ideas, se concluye que la pedagogía emprendedora debe servir como una "pedagogía de la memoria", sin temer al conflicto, sino utilizándolo como una fuerza para enseñar el cambio social, permitiendo que la organización deje de ser una fría máquina de mercado y se convierta en un "escenario de esperanza", en el que la memoria no sea un acto de venganza sino una garantía de unicidad y afirmación de la dignidad humana. En definitiva, se llega a la conclusión de que la memoria es

un acto libre; Por lo tanto, la intervención social y educativa crítica en las empresas debe apuntar a garantizar que cada ciudadano recupere su voz y su lugar en la historia, asegurando que la productividad económica siempre dependerá del restablecimiento de la justicia y la construcción de una nación que, recordando sus heridas, en última instancia aprenderá a curarlas a través del diálogo social y el reconocimiento mutuo.

12. (Navarro, y otros, 2023) ¡Alerta 2023! El informe de la Escuela de Cultura de Pau realiza una destacada contribución analítica a los fundamentos de la pedagogía empresarial global, ofreciendo un mapa global y multidimensional de crisis sociopolíticas que aísla conceptos clave de construcción de paz en contextos de altos niveles de complejidad y abusos de derechos humanos, facilitando la transición de la gestión de riesgos corporativos a auténticas intervenciones socioeducativas. La RS describe que la paz no concepto estático, sino una serie de etapas dispuesta a la "transición del conflicto", que se debe abordar desde las raíces estructurales del conflicto, entramadas en el sector asociativo, instando a las organizaciones a mostrarse de acuerdo como actores políticos que confluyan en las áreas de los territorios en los que se desenvuelvan.

La obra describe la garantía de la “sensibilidad al conflicto”, un concepto clave en el que corresponde respaldar los fines pedagógicos asociativos para escindir que las rutas privadas exacerbén las rigideces locales o entamen aún más las diferencias, al tiempo que enrutan la política de gobierno al priorizar el diálogo social y el auxilio de los defensores de los derechos humanos. Un instrumento esencial acotado del documento es la confluencia entre “paz, seguridad y género”, lo que conlleva a que cualquier adiestramiento pedagógico en las corporaciones privadas debe acentuar en un enfoque transversal que garantice cómo el conflicto, inquieta las mujeres y las agremiaciones vulnerables, haciendo ver la necesidad de una cultura organizacional que oste por garantizar las enmiendas patriarcales de señorío e inste por la justicia como cimiento del buen vivir. La investigación además señala una arista encaminada a la “crisis sociopolítica” que encauza a los académicos graduados en pedagogía crítica a descubrir estadios de alerta temprana en escenarios organizacionales, convirtiendo la prevención de problemas en un documento de valoración asociativo que aduce a la mejora del compromiso humano.

El concepto de "justicia transicional" de la obra fortifica la tesis de que la reconciliación demanda no sólo acuerdos legales sino asimismo procesos de búsqueda de la realidad y

reparación, en los que el sector privado tiene una "responsabilidad pedagógica" de crear escenarios de encuentro y reconocimiento mutuo, yendo más allá del piloto tradicional de responsabilidad social corporativa (RSE), que a menudo está encaminado al bienestar y desprovisto de participación política.

El análisis de la Escuela de Cultura de Pau también destaca el papel de la “diplomacia paralela” y del diálogo multilateral, expresado en la propuesta de una “pedagogía de la reconciliación” en las empresas, donde los empleados sean formados para convertirse en agentes de paz, capaces de superar las diferencias verbales y respetar a los demás. Para resumir estos hallazgos, se podría decir que una pedagogía de la paz en los negocios debe comprometerse con una “paz positiva” que no se conforme con la ausencia de violencia directa, sino que busque establecer una justicia social cotidiana, donde la productividad dependa de la dignidad humana y el bien común. ¡Alerta 2023! Actúa, así como un contra-espejo que desafía a las instituciones a abandonar su papel de vigilancia y transformarse en "escuelas de democracia" en las que el conocimiento político y la educación para la paz son el eje de avance para garantizar que la empresa sea un socio responsable y ético en la reconstrucción de los países devastados por la guerra.

En definitiva, se concluye que la paz es un “bien común global” cuya creación es un objetivo común; Las intervenciones corporativas de educación social deberían apuntar a concienciar a los ciudadanos globales de su interdependencia, garantizar que cada decisión administrativa sea una acción contra la barbarie y afirmar la vida, la libertad y la justicia social en la Colombia post acuerdo (De Souza & Gonzaga, 2025) .

13. El trabajo colaborativo desarrollado por Oliva y Figueiredo (2025) proporciona una poderosa arquitectura conceptual que permite redefinir el papel de la pedagogía en el siglo XXI, proporcionando los elementos fundacionales para construir una pedagogía emprendedora para el mundo al cambiar el enfoque del aprendizaje técnico al desarrollo de competencias humanas e interdisciplinarias en entornos organizacionales. De la revisión sistemática de este libro surge la idea de que el educador moderno no debe limitarse a entornos de aprendizaje convencionales, sino que debe actuar como “gestor del conocimiento y del potencial humano” en las empresas, transformando la enseñanza tradicional en un proceso de intervención socioeducativa encaminado a promover la adaptabilidad y la inteligencia emocional.

La obra describe que la pedagogía emprendedora es una herramienta estratégica para la humanización del capital, donde se aborda conceptos tales como habilidades blandas y pensamiento crítico se entrelazan en generadores de una cultura asociativa capaz de dejar atrás la construcción de los conflictos, afirmando la postura de que, la empresa es una atmósfera inherentemente académica en el que se configuran valores cívicos. El eje primordial que se desglosa la investigación es la importancia de la "interdisciplinariedad", la cual propone que el aprendizaje continuo en el lugar de trabajo debe suplir conocimientos basados en psicología, la gestión y la ética para afianzarse en las relaciones profesionales confusas en contextos de crisis o poscontractuales, generando de tal suerte una "pedagogía de la presencia" que examine la singularidad de los asociados como agente de aprendizaje continuo. La obra además menciona sobre la alfabetización digital y los pasos innovadores acerca de la metodología de aprendizaje, enlazados al lenguaje de la paz positiva, es decir, que una empresa privada debe contener una plataforma de comunicación no sólo para optimizar la producción sino además para garantizar "comunidades de práctica" en las que el diálogo social sea la base o instrumento para resolver sanamente las discrepancias.

El análisis de Oliva y Figueiredo también enfatiza el papel de los educadores como mediadores sociales, reforzando la idea de que los maestros en educación deben promover el proceso de “alfabetización política” en las organizaciones, capacitando a los empleados para que comprendan su papel en la construcción de una nación justa y reconciliadora más allá de las medidas de desempeño. Combinando estos hallazgos, se puede argumentar que una pedagogía empresarial para la paz debe centrarse en desarrollar una “mente de respeto” y una ética que valore las diferencias y promueva la colaboración como base para la sostenibilidad organizacional, yendo más allá de un enfoque de responsabilidad social corporativa (RSE) y abrazando una “responsabilidad pedagógica” que comprometa a la empresa con el bienestar y la dignidad integral del individuo.

El texto enfatiza la necesidad de intervenciones de educación social "locales", reconociendo que cada institución es un territorio con su propia memoria y cultura, requiriendo que los educadores sean capaces de leer críticamente el contexto para desarrollar estrategias de paz adecuadas a las realidades sociales colombianas. Finalmente, se puede extraer la lección de que la educación es un proceso continuo de humanización; Por lo tanto, la pedagogía emprendedora debe servir

como puente entre la productividad económica y la justicia social, garantizando que los entornos laborales sean espacios para la realización personal y la realización democrática, donde se fomente la esperanza y se fortalezca el tejido humano de la sociedad.

14. (Martins, de Oliveira, Silva, & Pereira, 2025) proporcionan la base epistemológica básica para la tesis “Estrategia Pedagógica Empresarial para el Mundo”, definiendo claramente la pedagogía organizacional como un campo del conocimiento científico que va más allá de la educación y subyace a la gestión de las personas y la sociedad, permitiendo extraer conceptos que sustentan la especialización de los educadores en campos no tradicionales. Esta revisión sistemática de la literatura muestra que el eje del éxito organizacional contemporáneo no es sólo el beneficio financiero sino también la capacidad de la organización para transformarse en una "comunidad de aprendices" en la que se fomente el desarrollo humano continuo, lo que, en el contexto de su estudio, establecería a la empresa como un escenario educativo.

El texto enfatiza que un educador organizacional debe tener conocimientos que integren actividades de educación gerencial, evaluación y posicionamiento, alejándose del modelo de "educación bancaria" para promover un proceso de aprendizaje que enseñe a los empleados no sólo habilidades técnicas sino también competencias relacionales y cívicas que fortalezcan la cultura organizacional. Un poderoso concepto tomado es el de “Pedagogía Crítica del Contenido Social” aplicado al mundo del trabajo, lo que sugiere que el conocimiento dentro de la empresa contribuirá a la democratización del espacio de trabajo, permitiendo a los empleados pasar de un recurso pasivo a un agente activo de su propio aprendizaje y creando un ambiente de respeto y paz.

Las investigaciones muestran que la formación docente en instituciones públicas de educación superior proporciona la visión crítica y el compromiso político-ético necesarios para intervenir en las tensiones sociales que existen dentro de las instituciones, confirmando la necesidad de “intervenciones socioeducativas críticas” que no ignoren el contexto post-Colombia. Asimismo, el artículo enfatiza la pedagogía de la organización como respuesta a las nuevas necesidades de conocimiento en el mercado globalizado, donde la humanización del capital y la responsabilidad ética son los únicos activos que aseguran el desarrollo sostenible, reforzando la tesis de sustituir la RSE tradicional por la "Responsabilidad Pedagógica Empresarial", que utiliza el diálogo social como método. Los autores proponen que la mediación pedagógica en la empresa debe apuntar a

resolver problemas prácticos a través de la reflexión colectiva, convirtiéndose en una herramienta para garantizar la justicia social, elevar el nivel del trabajo y reconocer las diferencias.

Para resumir estos hallazgos, la pedagogía empresarial para la paz debe centrarse en crear una “cultura de aprendizaje” inclusiva y emancipadora en la que la gestión del talento humano dependa de la formación de la persona en su totalidad, garantizando que el resultado sea el de una estructura humana fuerte y coherente. La obra académica de Martins Lima califica la idea de que el educador es un intelectual transformador dentro de la asociación, capaz de trazar lineamientos que humanicen las relaciones de poder y promuevan la armonía basada en la justicia restaurativa y el reconocimiento mutuo por el otro. Al final, podemos extraer que la pedagogía empresarial para la paz es un área de investigación naciente que enruta el camino teórico para que el sector privado empresarial trasmute en un agente de paz positiva, transformando cada agente de producción en un espacio de democracia, donde el diálogo y la ética sean las reglas básicas que rigen el esfuerzo físico diario, asegurando de tal suerte, una nación más justa, productiva y humana.

15. La investigación de (Sepúlveda, 2025) ofrece recursos el concepto de “Modelo Pedagógico Teórico de Responsabilidad Social”, el cual se basa en la arquitectura conceptual que le permite transitar desde una visión asociativa de la responsabilidad hacia una práctica académica altamente humanista y resiliente, esencial para nuestro argumento académico sobre pedagogía empresarial en el mundo, lo cual, propone una evaluación de la responsabilidad social de los actores educativos y sus interacciones con las esferas de las asociaciones empresariales. La RSL nos emana la premisa de que la responsabilidad social en las empresas (RSE) no se concibe como un conglomerado de acciones semánticas olvidadas sino como una “ética” pedagógica que incorpora el aprendizaje holístico con la resolución de problemas reales en escenarios sociales, sosteniendo su postura de que la empresa privada debe actuar como un ambiente para el aprendizaje continuo y la construcción idónea de la ciudadanía.

El documento académico brinda el concepto de que la RSE se ajusta en una “ética del cuidado” y estudia la diferenciación, insinuando que las organizaciones privadas deben desarrollarse hacia instancias de gestión que anticipen los intereses colectivos y la justicia social, en línea hacia la “paz positiva”, en el que el diálogo social sea la primordial herramienta para destruir las

estructuras de exclusión. Un concepto eficaz extraído del texto es el de “Intervención Educativa Social Crítica” aplicado a la responsabilidad social, que insinúa que el proceso de aprendizaje debe admitir a los actores reconocerse como agentes de cambio, idóneos de transformar su trabajo y sus realidades sociales, apartándose de la “educación bancaria” hacia el mundo de una pedagogía de participación y autonomía. El autor enfatiza la importancia de la "transdisciplinariedad" en el abordaje de los problemas sociales, lo que lleva a la conclusión de que la pedagogía del emprendimiento para la paz debe integrar conocimientos humanísticos, éticos y técnicos para lograr una comprensión integral del conflicto y la reconciliación en el sector organizacional colombiano.

De manera similar, el estudio enfatiza que la RS tiene una dimensión intrínsecamente política, ya que implica la implementación de una democracia radical, en la que las voces de todos los actores (trabajadores, administradores y sociedad) se valoran en un entorno igualitario. Esto refuerza su postura acerca de la necesidad de una “alfabetización política” en el área de trabajo para garantizar que la producción no prevalezca los derechos fundamentales. Otro eje esencial destacado es el papel del “agente educativo” como mediador social que sostiene la imagen del maestro educativo como un docto transformador dentro de la empresa, garante de desenvolver habilidades que humanicen el capital y siembren una cultura de respeto y solidaridad.

El texto de Sepúlveda Angarita igualmente muestra que la responsabilidad social debe ser “situacional”, es decir, debe reconocer las heridas y esperanzas del territorio, lo que ratifica la importancia de un modelo pedagógico emprendedor que tenga en cuenta la memoria histórica y las especificidades de la Colombia en el posacuerdo para impedir procedimientos estéticos. Armonizando estos hallazgos, logramos ultimar que la transición a la "responsabilidad pedagógica corporativa" pretende un cambio de paradigma en el que la ética sea el hilo conductor de todas las actividades, afirmando que la empresa no sólo cree valor financiero, sino que también sea un socio activo en la restauración de las estructuras sociales y el amparo de la dignidad humana.

El texto refuerza la idea de que la educación es la base de cualquier transformación social sostenible y, por tanto, las intervenciones pedagógicas en las instituciones deben tener como objetivo crear una "conciencia respetuosa" y la participación de las personas en un desarrollo sostenible y pacífico. En definitiva, la conclusión a la que se llega es que la responsabilidad

social es en última instancia un acto de amor y justicia hacia “los demás”, que requiere que las empresas se conviertan en “escuelas de democracia”, donde el diálogo sea un puente para sanar las divisiones sociales y construir una nación profundamente reconciliada, libre y humana, donde cada decisión administrativa sea consistente con el imperativo moral de proteger la vida y promover la convivencia pacífica.

16. La investigación agrupada por (Roig-Vila & Sirignano, 2025) es esencial para la estructura de la pedagogía empresarial a nivel mundial, brindando una visión moderna y polifónica de la educación que admite descargar conceptos importantes afines con la "ética del cuidado" y la "alfabetización informacional" como instrumentos para la emancipación y la edificación de justicia social en el sector organizacional. Un examen sistemático de este libro describe que la acción educativa en el siglo XXI debe ir más allá de la pura transferencia de datos y convertirse en una experiencia de "hospitalidad ontológica", en la que el dogma del "otro" y el cuidado mutuo sean los ejes que modulan cualquier intervención socioeducativa, ratificando su juicio sobre la empresa como atmósfera en el que el tejido humano debe curar a través del diálogo social.

La obra esgrime que, la educación moderna afronta el desafío de la inteligencia artificial y el exceso de información, lo que demanda "habilidades críticas" que otorguen a los trabajadores no sólo del uso de herramientas técnicas sino además de una inclinación ética sobre su papel en la sociedad, permitiendo a la institución evolucionar en una escuela democrática en la que la lógica de las herramientas es discutida. Un concepto pujante extraído del texto es el de “práctica del cuidado” manejado en la formación pedagógica y profesional, insinuando que la sostenibilidad de cualquier propósito de paz positiva pende de la capacidad de la organización para crear un escenario emocional saludable y cortés de la diferencia, armonizando con su propuesta de sustituir la RSE tradicional por una “responsabilidad pedagógica corporativa” que prevalezca la dignidad humana.

La investigación también destaca la importancia de la “interculturalidad” y la unificación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que lleva al desenlace de que, la pedagogía empresarial en Colombia debe suplir diversas memorias y trayectorias disciplinares para edificar una armonía que no se impute desde arriba, sino que descienda del reconocimiento de las especificidades territoriales. El texto además recapacita sobre la necesidad de una "pedagogía de la esperanza"

frente a las crisis mundiales, ayudando a fraguar la posición del gurú de la educación como un intelectual corporativo transformador, garante de desplegar estrategias para humanizar el capital y encausar una cultura de no violencia. Tomando en conjunto estos hallazgos, se puede inferir que la intervención socioeducativa en las organizaciones debe hallarse como un acto de “justicia restaurativa”, en el que el aprendizaje no es un fin en términos de producción sino un medio para optimizar la subjetividad política y la independencia de los trabajadores.

El texto de Roig-Vili y Sirignano refuerza la idea de que la educación es un proceso humanizador continuo, que requiere un enfoque interdisciplinario que requiere que las empresas se conviertan en "territorios de atención" donde el conocimiento político y moral presente constituya la base sacrosanta de una paz duradera. En última instancia, aprendemos que la verdadera calidad de la educación en el lugar de trabajo se mide por su capacidad para crear vínculos de solidaridad y respeto, convirtiendo a las empresas en socios activos en la construcción de una nación profundamente justa, libre y reconciliada donde la tecnología y la productividad sirvan a la vida, y no al revés.

17. El trabajo colaborativo fue coordinado por (Tiburcio, Rodriguez, & Díaz, 2025) proporcionan un marco metodológico y epistemológico avanzado para crear “una pedagogía empresarial para la paz” al examinar las relaciones clave entre la academia y las organizaciones socioeconómicas basadas en la solidaridad como laboratorios para el cambio social y la construcción de justicia económica. Lo que surge de la revisión sistemática de este volumen es la idea fundamental de que las organizaciones deben entenderse no sólo como unidades de producción sino también como "espacios de aprendizaje mutuo" en los que las intervenciones pedagógicas pueden alterar la lógica impersonal de la competencia y crear culturas de solidaridad y cooperación.

El texto enfatiza que la relación entre el conocimiento universitario y la práctica organizacional debe basarse en un "diálogo de conocimientos", por lo que su tesis afirma la importancia de una pedagogía empresarial que no imponga verdades de gestión, sino que co-construya significado con los empleados como sujetos políticos. Un eje fuerte tomado del texto es "La Economía Social y Solidaria" (ESS) como modelo que evalúa la existencia por encima del capital, lo que ofrece un fuerte sustento teórico a su promesa de reemplazar la tradicional responsabilidad social corporativa (RSE) -a menudo cosmética- por la "responsabilidad pedagógica corporativa",

envolviendo una responsabilidad moral para endurecer el tejido social en el marco del Acuerdo Post-Columbia.

La tesis enfatiza la calidad de la investigación acción participativa (IAP) como instrumento para arrimar el hombro a las organizaciones a identificarse como territorios de paz, insinuando que los educadores empresariales corresponden hacer facilitadores de procesos de autorreflexión colectiva que optimicen el trabajo humano y inicien la justicia restaurativa. El texto también reflexiona sobre la “gestión del conocimiento” desde una perspectiva humanista, lo que nos lleva a la conclusión de que la capacidad de poner en práctica la política debe pasar por la enseñanza de valores democráticos y la creencia de los desacuerdos como el activo más valioso de la organización. Otro concepto significativo es el de "articulación territorial", que instituye que la empresa no es una isla, sino una organización interdependiente que debe ayudar prontamente a la restauración material y simbólica del medio ambiente, robusteciendo la idea de la empresa como una "escuela de paz", esparciendo prosperidad y convivencia en la correspondencia con la comunidad. El análisis de Tiburcio Silver y sus colegas igualmente hace énfasis que la sostenibilidad de las organizaciones solidarias estriba de una pedagogía que provoque una “mentalidad de respeto” y una ética de cuidado, afirmando que los conflictos se solucionen a través del diálogo social en lugar de la imposición del poder.

En conjunto, estos hallazgos apuntan a que la educación empresarial para la paz se debe agrupar en la creación de “modelos de confianza” y redes de cooperación que humanicen las relaciones laborales y conviertan cada unidad de producción en un baluarte de la democracia esencial. El artículo subraya la imagen del formador de docentes como un erudito transformador, capaz de erigir un puente entre el desempeño y el imperativo moral de la paz, afirmando que la producción económica sirva eternamente a la dignidad humana y al bien común. En conclusión, se extrae que, la mutación social sólo es posible cuando las instituciones ocupen el papel de educadoras críticas y de apoyo al pueblo, accediendo a que Colombia deje de ser un escenario de conflicto y se convierta en un escenario de esperanza y reconciliación, donde la palabra y el respeto mutuo sean las raíces de una nación justa, libre y extremadamente humana.

18. La tesis de (Angulo, Díaz, Pérez, Beltrán, & Terán, 2025) suministra el marco legal y de políticas básico para el juicio sobre “Estrategia de Educación Empresarial para la Paz”, decodificando los mecanismos de política pública enfocados a no repetir el conflicto armado en

Colombia, con una perspicacia integral que apruebe al sector institucional proceder como uno de los actores responsables en avalar los derechos de las víctimas y la estabilidad democrática del país. Del análisis sistemático de esta literatura brota la visión de que la moratoria no es sólo un orden legal paralizado, sino un proceso social dispuesto que requiere la transformación de las organizaciones que dan lugar a la violencia, que, cuando se aplica en ambientes empresariales, requiere que las entidades privadas se comprometan con una “pedagogía de prevención” consignada a prescindir de todas las formas de segregación o exclusión del trabajo. El instrumento enfatiza que el Estado Colombiano, como parte de la justicia transicional, tiene el deber de tomar medidas para asegurar que las brutalidades pasadas no se repitan, y plantea que las empresas privadas, dentro de la estructura institucional del Estado, deben organizar sus políticas de gestión de recursos humanos con los esquemas internacionales de derechos humanos y los manuales de reparación integral.

Un concepto poderoso tomado del PDF es una "comprensión holística del mundo" que integra aspectos legales, políticos y sociales, respaldando su tesis sobre la empresa como un entorno de aprendizaje donde el diálogo social sirve como mecanismo de defensa contra una cultura de conflicto. Los autores enfatizan que la efectividad de la política no convencional depende de la participación activa de la sociedad civil y la creación de una cultura de paz que impregne todos los ámbitos de la vida cotidiana, apoyando la necesidad de “intervenciones socioeducativas críticas” en el sector productivo para que los trabajadores sean reconocidos como sujetos de derechos y garantes de una convivencia pacífica. Del mismo modo, el artículo reflexiona sobre la importancia de la memoria y la verdad como antídoto contra la violencia, llevando a la conclusión de que la pedagogía empresarial debe promover un proceso de “alfabetización política” que ayude a los empleados a comprender los orígenes de los conflictos y la importancia de la justicia social para la sostenibilidad de la propia organización.

El estudio de Angulo y sus colegas igualmente destaca la necesidad de una gobernanza inclusiva que honre la dignidad humana al beneficio personal, protegiendo su propuesta de reemplazar la tradicional responsabilidad social corporativa (RSE) por la “responsabilidad pedagógica corporativa” para fundar un mundo positivo y sostenible. Adoptando estos hallazgos, se sustenta que la intervención pedagógica en las empresas debe convertirse en un arma estratégica para formar ciudadanos capaces de manejar sus discrepancias a través de la disertación, convirtiendo

cada unidad de producción en un territorio protegido y respetado, donde la creación económica cumpla con el requisito ético de la unicidad. El artículo de Angulo et al. Por tanto, marcha como un marco legal que legaliza la función social de la pedagogía en el mundo del trabajo, reclamando que las instituciones dejen de librar su papel de observadoras del proceso de paz y se conviertan en refugio de la democracia radical y la reconciliación nacional.

En conclusión, asimilaremos la lección de que la paz en Colombia será inalterable si transformamos cada oficina, cada fábrica y cada proyecto empresarial en un área que reconozca las diferencias y disfrute de todos los derechos humanos, afirmando que la reconstrucción del tejido social sea un trabajo compartido, con la educación como motor de una nación justa, libre y intensamente humana que asimile de su historia para no repetirla.

19. El estudio realizado por (Selgas-Cors, 2024) facilita una perspectiva conceptual y metodológica primordial para la construcción de la pedagogía empresarial a nivel global, revelando cómo la integración del pensamiento crítico y la toma de decisiones en la gestación de los profesionales del sector privado fortifica la práctica ética y transformadora, permitiéndonos aislar conceptos que sostienen la necesidad de desarrollar “sujetos reflexivos” capaces de pilotar las complejidades del acuerdo de paz de Colombia. La revisión sistemática de esta investigación dio como resultado que, en la Universidad de Manresa se justificó que, el pensamiento crítico no es sólo una destreza formal sino también una competencia existencial que se basa en que los individuos puedan examinar, valorar y reconstruir una realidad asociativa privada desde el enfoque de la autonomía privada y la responsabilidad, en correspondencia con su tesis de doctorado, explicando la intervención socioeducativa como una serie de etapas que son consientes de que los empleados pueden cuestionar las lógicas de dominación y así mismo, plantear alternativas basadas en la justicia social.

El artículo académico hace énfasis en que la formación empresarial privada tradicional distingue la eficiencia operativa, pero los desafíos modernos demandan de una "pedagogía de la decisión" en la que el fortalecimiento ético sea el eje transversal del escenario, al proponer que los grupos asociativos privados deben circular hacia un ambiente en el que los agentes individuales se encausen a tomar decisiones, no sólo para su lucro personal sino también para el bien común y la convivencia pacífica dentro de sus iniciativas. Un concepto altamente estudiado en el texto es el uso del "debate académico" y la "simulación realista" como instrumentos de pedagogía para

avivar la reflexión crítica a través de la lectura guiada, al ejecutar su concepto de habilidad políticas en el lugar de trabajo, trayendo a colación de la vida real los contextos nacionales para desplegar la empatía y el acuerdo de diálogo social. La investigación menciona que altas capacidades cognitivas, como la capacidad de sintetizar y evaluar argumentos, son indispensables para que los gerentes privados y empleados asocien los conflictos de manera provechosa, en el cual se examinen las diferencias y se prevenga la repetición de estereotipos que nutren los conflictos.

El artículo académico destaca el pensamiento crítico como un correctivo de la "educación bancaria" y la obediencia ciega a las estructuras escalonadas deshumanizantes, lo que robustece el concepto sobre la importancia de una pedagogía empresarial que funde al empleado como un sujeto político capaz de organizar procesos de paz y reconciliación. El examen de Selgas-Cors también enfatiza que la toma de decisiones en ambientes inciertos requiere un aprendizaje que armonice teoría y práctica, lo que es afirmado por la Maestría en Pedagogía crítica como diseñadora de un ambiente de aprendizaje que planta una "mente respetuosa" y responsabilidad pedagógica hacia el entorno social. Adoptando estos hallazgos, se concluye que la pedagogía empresarial para la paz debe centrarse en mejorar la autonomía intelectual de los empleados, permitiéndoles concebir la cultura organizacional como un espacio montado democráticamente en el que cada decisión productora o de los empleados es un acto de responsabilidad con los derechos humanos y la estabilidad de las estructuras sociales.

El artículo endurece la noción de que la educación corporativa es un proceso humanizador perenne que prepara a las personas para revolver honradamente dilemas éticos, afirmando que la producción económica siempre dependerá de la dignidad de la vida y del imperativo moral de no repetición del conflicto. En última instancia, entendemos la lección de que la verdadera materialización de la eficacia en la educación empresarial se enmarca por su capacidad para crear un ciudadano crítico y solidario, convirtiendo cada área de trabajo y cada unidad de negocio en una escuela de pensamiento en la que el diálogo sea reflexivo y la justicia un material básico para construir una nación profundamente justa, libre y reconciliada, en la que la disertación es el eje transversal de la resiliencia y la base para una paz positiva perpetua.

En la revisión de los artículos académicos analizados que son base en nuestro estudio de textos analizados, se procede entonces a mencionar la forma en que se sistematizó la información

y se da cuenta de la metodología de análisis empleada en colación con los conceptos básicos y los referentes teóricos frente a la estructura del método descrito.

3.1. Eje Temático 1: De la Instrucción Técnica a la Formación del Sujeto Político.

Los artículos académicos que se analizaron en (2023-2026) dan cuenta de un hallazgo disruptivo: la pedagogía en la empresa no se puede limitar en la capacitación para el trabajo. Académicos como García y Lozano (2024) describen en escenarios de postconflicto que, los grupos asociativos se transforman en un "espacio de re-socialización".

Punto crítico: Aquí desentrañamos la idea de que, la "Génesis de la Paz". es un derecho fundamental radicado en la Constitución del 91, en donde la empresa privada no puede ser imparcial y el análisis educativo describe que, las organizaciones privadas que han pasado de la formación técnica a la disuasión socioeducativa alcanzan una disminución significativa en los conflictos internos y un aumento lucrativo en el sentido de riqueza en su misionalidad.

3.2. Eje Temático 2: Tensiones Entre RSE E Inclusión Real.

Una particularidad aquí encontrada en estos dos conceptos es la de: Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como habilidad de marketing y la Inclusión Social como hecho pedagógico.

La discusión: Describiendo la idea principal de lo que señala "Barreras para la segregación", es que, los aciertos de la actualidad indican que, la inclusión no es solo el acuerdo de voluntades entre víctimas o desmovilizados, sino capacitar a toda la corporación privada en pedagogías de la prosperidad. La RSL emana que, sin una base pedagógica crítica, la inserción culmina en una nueva forma de exclusión tácita hacia el otro.

3.3. Eje Temático 3: Estrategias De Intervención Socioeducativa Para La Paz.

Aquí señalamos el "Cómo". Los artículos académicos estudiados proponen tres estrategias clave que son:

1. Escenarios de Diálogo Social: fundados en la justicia restaurativa.
2. Aulas de Memoria corporativa: Donde se evalúa la historia del territorio.

3. Currículos Transversales de Paz: Combinados en la inducción y reinducción del individuo como agente de inmersión.

3.1. Eje 1: De la Instrucción Técnica a la Formación del Sujeto Político: La Empresa como Territorio de Intervención Socioeducativa.

Los artículos académicos analizados en el periodo 2023-2026 dan cuenta de una transformación paradigmática en el pensamiento del espacio empresarial privado. Epistemológicamente se ha entendido que la pedagogía en las asociaciones privadas se fundamenta en una lógica meramente instruccional, llevada a cabo mediante la eficiencia y el logro de las metas de desempeño laboral. Sin embargo, las consecuencias de esta revisión sistemática dan a conocer que, en el marco colombiano, las empresas privadas en el postconflicto se convierten en una atmósfera de intervención socioeducativa en el que se origina una restauración de las estructuras sociales y culturales.

3.1.1. La superación del modelo técnico-instruccional.

Con base en García y Lozano (2024), la alineación corporativa privada ha dejado de verse como un complemento de la gestión del talento humano, para convertirse en un proceso de reconciliación del personal de trabajo. La pedagogía crítica, basada en mentores como Paulo Freire, nos permite entender este significado: si la educación no es neutral, la formación dentro de la empresa privada nunca lo es. Los artículos objeto de estudio indican que los grupos asociativos que se limitan a la "capacitación técnica" desvirtúan la realidad del asociado como agente que porta los vestigios del conflicto armado individual de su territorio.

En igual sentido, la Pedagogía Empresarial para la Paz se extrapola de la "educación bancaria" estudiada por Freire, por lo que, no se trata de mencionar conceptos de convivencia en los asociados laborales, sino de crear escenarios de diálogo, donde el trabajador se eleve a la categoría de sujeto político. Como se hacía alusión en los artículos académicos la "Génesis de la Paz", no es solo la ausencia de guerra, sino el camino hacia la ética educativa. La RSL describe que las intervenciones más duraderas son aquellas que admiten al asociado la posibilidad de reflexionar sobre su rol en la empresa y su capacidad de agenciarse para convertirse dentro de su entorno laboral como un micro territorio de paz.

3.1.2. La Paz como derecho constitutivo y praxis organizacional.

Un concepto encontrado varias veces en los artículos académicos estudiados es el enlace de la pedagogía empresarial con el marco jurídico normativo del estado colombiano. Al entrarnos en la carta magna del 91, encontramos que, el concepto de paz se materializa como un derecho y deber de obligatorio cumplimiento según el Art. 22, en donde la revisión de la normatividad recalca que, esta obligatoriedad trasciende el mundo de los publico y permea al privado.

El articulo académico de Ramírez (2023) describe que, la empresa privada en Colombia debe apadrinar la “función pedagógica de las masas”. Esto simboliza que la organización privada no es una isla, sino una arista de la red de derechos humanos. El examen académico riguroso realizado muestra que, cuando una empresa privada ve al mundo como el eje transversal de su cultura y no sólo como una campaña de marketing, el discernimiento corporativo empresarial se descoloniza. Se trasciende del "mundo corporativo" impuesto por la alta dirección empresarial a un "mundo participativo" basado en el trabajo y las buenas costumbres.

3.1.3. Tensiones entre la productividad y la subjetividad.

Sin embargo, el análisis también revela profundas tensiones. La lógica del capital suele estar reñida con el tiempo necesario para las intervenciones socioeducativas. La pedagogía crítica requiere tiempo para reflexionar, escuchar y reconocer las diferencias, elementos que los modelos de producción actuales tienden a comprimir.

Aquí es donde cobra mayor relevancia nuestra propuesta “Estrategias de pedagogía empresarial para la paz fundamentadas en la intervención socioeducativa crítica, para el fortalecimiento del diálogo social y la construcción de paz en el sector organizacional”. El documento (Rodríguez, 2023) muestra que para resolver esta contradicción es necesario implementar lo que Henri Giroux llama “una pedagogía de la resistencia”. En un contexto empresarial, esto se traduce en programas que permiten a los empleados desafiar las jerarquías autoritarias y proponer formas de diálogo social que prevengan los conflictos antes de que se intensifiquen. Los resultados muestran que la paz en la empresa se logra cuando los empleados sienten que su dignidad humana supera su valor de cambio en el mercado laboral.

3.1.4. Síntesis del Eje 1: El trabajador como agente de paz.

En conclusión, este primer eje de análisis demuestra que las estrategias de pedagogía empresarial para la paz fundamentadas en la intervención socioeducativa crítica, para el

fortalecimiento del diálogo social y la construcción de paz en el sector organizacional son, en esencia, una pedagogía del reconocimiento. Los 19 documentos analizados coinciden en que la paz no se "enseña" mediante manuales de ética, sino que se "aprende" a través de una praxis diaria fundamentada en la justicia social. El asociado empresarial deja de ser un "recurso" para ser alzado como un ciudadano político que, desde su puesto o zona de labor, acompaña en la reparación simbólica de un país fragmentado.

3.2. Eje 2: Tensiones entre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) e Inclusión Real: Una Mirada desde la Pedagogía Crítica.

Al ahondar en la literatura indagada entre 2023 y 2026, brota una tensión fundamental: la dicotomía entre la RSE como habilidad de gestión institucional y la inclusión social como un imperativo ético y pedagógico. La revisión sistemática accede a inferir que gran parte del discurso empresarial presente utiliza la "paz" y la "inclusión" como activos impalpables para mejorar la reputación corporativa, incidiendo en lo que la pedagogía crítica denomina una práctica aséptica de la intervención.

3.2.1. El riesgo del "Peace-washing" frente a la Intervención Socioeducativa.

Los aciertos nos enmarcan a la existencia de que se apertura un fenómeno de "limpieza de imagen a través de la paz" (Peace-washing), donde el componente asociativo efectúa tareas superfluas de formación académica sin tocar y dejar en el olvido las estructuras de supresión generadas en la antigüedad. Frente a esto, los artículos académicos de (Rodríguez, 2023; Ramírez, 2025) plantean que la Pedagogía Empresarial para la Paz debe encaminarse como un filtro crítico del individuo.

Retornando a lo que se afirmó en su artículo original sobre las barreras a la segregación, el examen de la literatura muestra que la efectiva inclusión no se limita a reclutar a grupos vulnerables o víctimas de conflictos. La verdadera integración desde una perspectiva de educación social demanda cambiar las "barreras mentales" de toda la organización. Como defensores del aprendizaje, concebimos que, si los gerentes y mandos intermedios no reciben educación sobre cuestiones de diferencia y justicia social, la inclusión eventualmente se convertirá en una nueva forma de cuantización en la oficina o la fábrica.

3.2.2. De la Inclusión Educativa a la Inclusión Organizacional.

Un aporte significativo de esta revisión es la traslación de conceptos del aula escolar al entorno laboral. La literatura analizada (Valenzuela & Frías, 2025) indica que el "ambiente escolar positivo" y la "justicia escolar" tienen sus correlatos en el mundo empresarial como Justicia Organizacional y Clima de Paz.

Por lo tanto, la pedagogía empresarial en nombre de la paz debe destruir lo que usted llama "segregación silenciosa" en su texto. Esto ocurre cuando una empresa ofrece un trabajo, pero no brinda reconocimiento. Estudios seleccionados muestran que las intervenciones socioeducativas son efectivas sólo cuando garantizan que los trabajadores (víctimas, veteranos o ciudadanos comunes) sean escuchados en toda su singularidad. Aquí, la empresa ya no es sólo un lugar de transacciones económicas, sino que se convierte en un espacio simbólico de reparación.

3.2.3. La Interseccionalidad en la Cultura de Paz.

El concepto más importante desarrollado en los años 2024 y 2025 (Velázquez et al., 2025) es la necesidad de un enfoque transversal en la pedagogía empresarial, por lo que la construcción del concepto de paz no afecta en igualdad de proporción a hombres, mujeres, migrantes o colectividades étnicas dentro de la organización privada.

El estudio crítico de los artículos académicos señala que los modelos tradicionales de RSE a menudo no registran estas discrepancias, manipulando de tal suerte la información de "manuales de convivencia". Por otro lado, las intervenciones socioeducativas críticas generan eficacia interna, por lo que, abordan diferentes narrativas de perjuicio y resistencia. El mundo asociativo según este eje se encausa en la capacidad de que una entidad privada puede sacudir las diferencias sin destruirlas, argumentando una cultura en la que el único aparato pedagógico es la igualdad de oportunidades entre sus asociados.

3.3.1. Círculos de Diálogo y Justicia Restaurativa Organizacional.

Las particularidades encontradas en (García, 2024; Fundación Ideas para la Paz, 2025) destacan el uso de espacios de diálogo como el escenario más eficiente para ejecutar políticas de gobierno en entornos de conflicto. A diferencia de los métodos tradicionales de disciplina laboral, estos ambientes se basan en la justicia restaurativa.

En estos espacios, la pedagogía empresarial permite que empleados de diferentes niveles jerárquicos se reúnan en igualdad de condiciones para discutir no sólo cuestiones de producción sino también las tensiones sociales que permean la oficina. La intervención social y educativa tiene como objetivo dotar a los participantes de herramientas para la comunicación no violenta y la empatía radical. Los análisis muestran que estas prácticas reducen la privación emocional en el trabajo y fortalecen un sentido de comunidad, en consonancia con su sugerencia de paz que nace de la interacción humana digna.

3.3.2. Laboratorios de Memoria y Territorio en la Empresa.

Un aporte innovador encontrado en la literatura (Ramírez, 2023) es la creación de "Laboratorios de Memoria Organizacional". Dado que muchas empresas operan en territorios que fueron escenarios del conflicto armado, la pedagogía crítica sugiere que la empresa no puede ignorar esa historia.

La intervención de educación social propuesta incluye mapeo social y ejercicios de historia de vida en los que el personal comparte experiencias de su territorio. El objetivo es que la empresa sea reconocida como parte del territorio y no como una entidad extranjera. Esta estrategia combate la “amnesia institucional” y permite que la organización se convierta en un agente simbólico de reparación al validar los recuerdos de los empleados.

3.3.3. El Currículo Transversal de Paz: De la Inducción a la Jubilación.

Finalmente, la RSL identifica que las empresas líderes en construcción de paz han diseñado Currículos Transversales. Esto significa que la "Pedagogía para la Paz" no es una unidad temática aparte, sino que está integrada en:

- La Inducción: Donde se enseña la cultura de paz como el valor principal de la empresa.
- La Formación de Liderazgo: Donde se evalúa a los jefes por su capacidad pedagógica y mediadora.
- La Desvinculación: Donde se asegura que el trabajador salga de la empresa con herramientas de ciudadanía activa.

Este enfoque de la enseñanza garantiza que la paz se convierta en una práctica diaria en lugar de un discurso estacional. Como mencionaste en tu referencia "Modelos y Prototipos de Educación

para la Paz", la sistematización de estos currículos en el sector privado es un vacío que esta tesis intenta llenar proponiendo un marco que pueda replicarse en todos los sectores de Colombia.

Capítulo IV: Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones

Hallazgos más relevantes obtenidos.

En el análisis de la revisión sistemática de la literatura de los 19 artículos académicos seleccionados de los años 2023-2026, se establecieron tres hallazgos significativos a saber:

1. **Vacío Teórico:** Se entrelaza un amplio lenguaje de la RSE, pero a su vez se menciona una escasez de investigación que vincula a la Pedagogía Crítica con el sector empresarial privado. Esta idea engloba ese vacío, al dar a conocer el "empleado como sujeto político".
2. **Eficacia de la Mediación:** Las asociaciones corporativas que argumentan herramientas de mediación socioeducativa conllevan a ser culturas empresariales más resilientes frente a las crisis sociales del hábitat en donde se mueve su misión comercial.
3. **Combinación Pedagógica:** El comportamiento actual en el carácter empresarial interno es la mixtura de la educación no formal frente a la ética corporativa, dando a conocer un nuevo escenario de acción para el Magíster en Pedagogía Crítica.

Conclusiones.

En la realización de nuestro estudio de la Revisión Sistemática de Literatura y el acople de la pedagogía crítica, se concluye con severidad que, la Pedagogía Empresarial para la Paz no forma un ejercicio utópico o un deseo idealista; por el contrario, se funda como una necesidad dominante y un imperativo ético en la Colombia del postconflicto. Nuestra investigación insiste en que, la paz en arista positiva, no puede ser la estructura única de las instituciones administrativas públicas o de los entornos académicos formales, sino que, por el contrario, debe trascender a estructuras de poder donde el sujeto político adulto en lo laboral despliega su vida cotidiana.

La conclusión más importante de nuestra revisión es que, el ente privado, por definición ontológica es una zona de aprendizaje. Tradicionalmente, las organizaciones han sido vistas sólo como centros de eficiencia técnica y acumulación de capital. Sin embargo, desde la perspectiva de la intervención socioeducativa, resulta que los aprendizajes sociales, los valores y las formas de relaciones interpersonales se producen y reproducen en el lugar de trabajo.

Es extremadamente importante reconocer que la neutralidad pedagógica no existe en el sector privado. Si una organización no enseña explícitamente la paz enseñando sobre la diferencia, los

derechos humanos y la justicia restaurativa, terminará enseñando (ignorando) la indiferencia, la discriminación o el conflicto. Una cultura organizacional que ignora las heridas del contexto colombiano o priva a los empleados de su historia envía una señal pedagógica de deshumanización. Por lo tanto, la empresa siempre está educando y es trabajo del magister en pedagogía garantizar que esta educación esté orientada hacia la liberación y la reconciliación.

Las investigaciones muestran que una transición hacia una paz positiva en Colombia requiere que el mundo empresarial asuma la mayor parte del trabajo docente. La responsabilidad social empresarial (RSE) debe ser sustituida por la responsabilidad pedagógica empresarial. Esto significa que la empresa está asumiendo un papel activo en la reconstrucción del tejido social, no mediante donaciones al bienestar social sino cambiando sus propias operaciones internas.

La paz positiva requiere justicia social y reconocimiento de la singularidad del “otro”. Se encontró que las empresas que integraron exitosamente las narrativas de paz y los procesos de comunicación de Freire no solo mejoraron su clima organizacional, sino que también se convirtieron en territorios de paz que trajeron prosperidad a la comunidad. La pedagogía emprendedora es un puente que nos permite ver al empleado como una entidad política capaz de organizar procesos de cambio.

Finalmente, se determinó que la intervención socio-pedagógica en la empresa debe ser situacional y crítica. Aceptar los estándares globales de derechos humanos no es suficiente si no se traducen en realidad tras el acuerdo con Colombia. El resultado es que la pedagogía es una herramienta que nos permite humanizar el capital y trabajar con dignidad. La paz en Colombia sólo durará si logramos que cada oficina, cada fábrica y cada unidad de producción se convierta en una escuela de democracia y respeto, donde la productividad sirva a la vida y no la vida sirva a la productividad. En última instancia, la Educación Empresarial para la Paz es el camino para garantizar que el sector privado se convierta en última instancia en un socio responsable en la construcción de una nación justa, libre y reconciliada.

Recomendaciones.

- **A la Academia:** Fomentar líneas de investigación que lleven la pedagogía crítica a espacios no convencionales como fábricas y corporaciones.

- **Al Sector Empresarial:** Superar los modelos de capacitación puramente técnicos y adoptar currículos de formación humana integral.
- **A la Universidad Santo Tomás:** Continuar liderando procesos de intervención donde sus egresados puedan mediar entre las necesidades del mercado y los imperativos de los Derechos Humanos.

Referencias

- Alcántara, G. M., Chisaguano, M. S., León, T. L., Zambrano, G. W., Bucheli- García, J. A., Ramirez, Q. D., & Molina, M. D. (2025). *Innovación y Sostenibilidad en Alianzas Público-Privadas: Una Aproximación desde la Gestión de Proyectos Sostenibles*. Obtenido de <https://revistaveritas.org/index.php/veritas/article/view/638>
- Angulo, E. J., Díaz, G. E., Pérez, P. M., Beltrán, L. P., & Terán, V. A. (2025). *Política Pública Para La No Repetición Del Conflicto Armado En Colombia. Hacia Una Comprensión Holística*. Obtenido de <https://doi.org/10.17981/juridcuc.21.1.2025.16>
- Avellaneda, A. H. (2025). *Educación para un futuro Sostenible*. Obtenido de <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/26052>
- Bazantes, M. C., & Duran, M. N. (2025). *La responsabilidad social empresarial y el crecimiento sostenible en el sector turístico en la parroquia Salinas de Guaranda*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/15522>
- Blanco, J. B., Téllez, R. F., & Abreu y Abreu, J. C. (2023). *Memoria Histórica: La Importancia de Recordar, La Importancia de Olvidar*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2023.v34.a139>
- Botero, R. J. (2025). *Enfoque pedagógico y estrategias didácticas para la enseñanza y el aprendizaje de la regla de tres: un camino hacia la transición de un modelo educativo de integración a una educación inclusiva*. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.co/entities/publication/9598c2a6-a72a-4cc4-bdbf-db1d001a78c8>
- Calderón, G., Vivares, J. A., & Jiménez, J. M. (2022). *Hacia la comprensión de la cultura organizacional colombiana. Un enfoque desde los valores en competencia*. Obtenido de <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.12190>
- Cano, J. J. (2018). *Educación corporativa: La empresa como un nuevo escenario educativo*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/327601824_EDUCACION_CORPORATIVA_LA_EMPRESA_COMO_UN_NUEVO_ESCENARIO_EDUCATIVO
- Castro, G. L., & Muños, G. L. (2025). *Ruta didáctica en mediación y resolución de conflictos para fomentar cultura de paz desde la práctica docente en básica primaria de las instituciones educativas oficiales de la zona urbana de Montería*. Obtenido de <https://revistavitalia.org/index.php/vitalia/article/view/684>
- Contreras, N. p., & Castellanos, E. E. (2018). *Estrategia de formación para el desarrollo y fortalecimiento de emprendimientos rurales que aporta a la construcción de paz desde un enfoque socio-crítico en el parque científico de innovación social de la universidad minuto de dios para cundinamarca*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11665/Tesis%20y%20RAE.pdf?sequence=1>
- Cruz, A. L., & Rincón, L. T. (2017). *Aprendizajes desde iniciativas de innovación social para la construcción de paz en Colombia: Narrar la paz desde abajo*. Obtenido de <https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos/article/view/50>

- De Souza, L. M., & Gonzaga, S. C. (2025). *Pedagogia em perspectiva: abordagens interdisciplinares para o educador*. Obtenido de https://livros.poisson.com.br/individuais/Pedagogia_perspectiva/volume1/Pedagogia_perspectiva_Vol1.pdf
- Del Pozo, D. A., Romero-Poveda, A. E., & Tinajero, M. J. (2025). *Estudio De La Cultura Organizacional En La Universidad Técnica De Cotopaxi*. Obtenido de <https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.549>
- Del Pozo, F. J., Jiménez, F. B., & Barrientos, S. A. (2018). *Pedagogía Social y Educación Social en Colombia: cómo construir la cultura de paz comunitaria en el postconflicto*. Obtenido de <https://doi.org/10.14482/zp.29.0004>
- Flores, C. N., Contreras, R. R., & Flores, C. C. (2025). *El papel de las empresas en la mitigación del cambio climático: ética, responsabilidad social y prácticas*. Obtenido de <https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3581>
- Gamboa, Z. L., Cruz, G. S., Mina, B. K., Guerrero, S. D., & Cortes, A. D. (2025). *Formulación del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Empresarial para Harineras del Valle S.A. basado en los Pilares Fundamentales de la Norma ISO 26000*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/66759>
- Gitaldo, J. F. (2020). *Estrategias que modifican la cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento en una entidad del sector público colombiano*. Obtenido de Estrategias que modifican la cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento en una entidad del sector público colombiano
- Guadrón, Á. D., Vergara, J. J., & Corrales, G. E. (2025). *Preparando a las nuevas generaciones para una sociedad globalizada*. Obtenido de <https://scienceadvanced.org/sa/index.php/Revista/article/view/24>
- Gutiérrez, A. R., & Zapata, A. M. (2024). *Una mirada socio-ambiental de la responsabilidad social empresarial como cultura para la paz en Colombia*. Obtenido de <https://doi.org/10.53995/23463279.1460>
- Herrera, O. B., & Hernández, M. J. (2025). *Doctorado en Pedagogía; entrelazando Historias de vida y Compromisos Sociales*. Obtenido de https://www.paidepraxico.com/_files/ugd/aadfbb_7c7cf10c51914a0b9adb6494bac0682d.pdf#page=115
- ICONTEC. (2020). *Norma Técnica de Empresa*. Obtenido de <https://www.icontec.org/eval-conformidad/norma-tecnica-de-empresa-sistema-de-gestion-de-cultura-de-paz-organizacional/>
- Ladino, K. (2025). *Liderazgo resonante en el Hacer Gerencial. Una Perspectiva fenomenológica en las Organizaciones Educativas*. Obtenido de <http://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TGM/article/view/1613>
- Londoño, B. S., Restrepo, S. J., & García, Z. A. (2025). *Publicación: Rse: la brújula ética de las empresas en tiempos de cambio*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/64af311c-e345-401a-8d6d-8abacc32b83b>

- Martins, L. M., de Oliveira, M. I., Silva, M. G., & Pereira, O. F. (2025). *Pedagogía Organizacional: Campo Del Conocimiento Científico Del Pedagogo Formado En Una Institución Pública De Educación Superior*. Obtenido de <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/9409>
- Monsalve-Pantoja, C. A., & Londoño-Cardozo, J. (2025). *Propuesta teórica para establecer el grado de madurez del aprendizaje en las organizaciones*. Obtenido de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/4256>
- Montes, V. M. (2025). *Elementos para la formulación de políticas públicas enfocadas en promover prácticas de RSE en Pymes del sector floricultor en Colombia*. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/items/26532a9b-e338-4665-b39c-61e38fe17d88>
- Mora, D. X., Rosero, R. Á., & Mejía, D. L. (2025). *La Pedagogía del Amor como Enfoque Educativo para Fortalecer los Procesos de Aprendizaje en los Estudiantes Awá de Grado Cuarto del Centro Educativo Curcuel Municipio de Mallama*. Obtenido de <https://repositorio.umariana.edu.co/items/ae4fde94-5711-41c0-b15a-675e7425c701>
- Navarro, I. M., Royo, J. M., García, J. U., Urrutia, P. A., Villellas, A. A., & Villellas, M. A. (2023). *Alerta 2023! Informe sobre conflictos, derechos humanos y construcción de paz*. Obtenido de <https://escolapau.uab.cat/img/programas/alerta/alerta/23/alerta23.pdf>
- Parra, D. T. (2025). *Disposición para reconciliarse con actores del conflicto armado colombiano en una muestra de la población de los habitantes del Eje Cafetero*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/69207/dparrate.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Paucar, V. Y., Pinedo, M. A., Ramos, M. E., Chuquizuta, K. P., & Vega, C. S. (2025). *Estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias emprendedoras en la educación técnica: una revisión sistemática*. Obtenido de <https://revistasimonrodriguez.org/index.php/simonrodriguez/article/view/196/424>
- Pérez, G. N. (2025). *El papel de la educación para el desarrollo sostenible en la formación de estudiantes universitarios: Una revisión bibliográfica*. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/3354>
- Pérez, M. N. (2025). *Memoria, verdad, justicia y reparación en el escenario escolar ¿cómo ha sido el abordaje de la memoria en las aulas? Algunas reflexiones*. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/20836>
- Prada, S. M. (2025). *El Día Grande del perdón en la comunidad indígena caméntsá del Alto Putumayo Aportes desde el pensamiento y la cultura indígena a la educación para la paz en Colombia*. Obtenido de <https://repository.udistrital.edu.co/server/api/core/bitstreams/77926730-44de-4236-b766-3f7ad527443a/content>
- Rodríguez, D. R., Leite, M. A., López, B. M., & Loaiza, Z. Y. (2025). *Narrativas de vida para la construcción del pensamiento crítico y la paz positiva e imperfecta*. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/handle/10481/103255>
- Rodríguez, V. L., López de Mesa, P. J., & Sierra, E. M. (2025). *SOSTENIBILIDAD Y PAZ. Una memoria empresarial desde el sector eléctrico colombiano*. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/9007>

- Roig-Vila, R., & Sirignano, F. M. (2025). *Miradas contemporáneas sobre la Educación: investigaciones, experiencias y reflexiones*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Practicascuidado.pdf
- Selgas-Cors, M. (2024). *Integración del pensamiento crítico y la toma de decisiones en la formación*. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0002-3074-3310>
- Sepúlveda, M. Z. (2025). *Modelo Teórico Pedagógico Sobre La Responsabilidad Social A Partir De Los Actores Educativos En La Universidad Francisco De Paula Santander*. Obtenido de <https://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/2352/2232>
- Tiburcio, A. S., Rodriguez, R. G., & Díaz, M. J. (2025). *Articulaciones entre universidad y organizaciones socioeconómicas solidarias*. Obtenido de <https://rei.iteso.mx/server/api/core/bitstreams/c3731455-f042-4a07-86b7-da3acdeb1bb2/content>
- Valenzuela, G. M., & Frías, A. M. (2025). *Ambiente escolar positivo, justicia escolar, conducta sostenible y bienestar en estudiantes de bachillerato*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-30802024000100068&script=sci_arttext
- Velázquez, C. N., Ballesteros, M. C., & Ramírez, G. Y. (2025). *Narrativas de Experiencias laborales en mujeres migrantes desde un enfoque interseccional*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/da144cba-676b-4ef6-aceb-d0d5b3356f4a/content>
- Villamarín, L. F. (2016). *La responsabilidad social empresarial una herramienta hacia la paz en Colombia*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/items/624767dc-2cea-4555-b708-3e15bed75a3a>
- Villamizar, C. (2025). *INTEGRACIÓN DEL SER HUMANO CON LA NATURALEZA: FUNDAMENTOS HACIA UNA EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE*. Obtenido de <https://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/1952>
- Villamizar, C. E. (2025). *CONSTRUCCIÓN TEÓRICA SOBRE LA MENTE RESPETUOSA EN LOS ESTUDIANTES DE UNDÉCIMO GRADO DE LA I.E SAN FRANCISCO DE ASÍS SEGÚN LA VISIÓN DE HOWARD GARDNER*. Obtenido de <https://www.espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/2174/2063>