

**“Estrategias, Impactos y Percepciones de Programas Que Promueven la Inclusión Laboral
con Personas Desvinculadas de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley en
Cuatro Países de Latinoamérica”**

Presentado por:

Ana Mercedes Jaramillo Reyes

Código: 338515

Ana María Rengifo Mera

Código: 341738

Claudia Ximena Vargas Galvis

Código: 338949

Asesora Académica

Nancy Lorena Agudelo Gómez

Maestría en Psicología Organizacional



Universidad Cooperativa de Colombia

Sede Santiago de Cali

Facultad de Psicología

Noviembre del 2017

CONTENIDO

Introducción	5
1. Justificación	7
2. Planteamiento Del Problema	9
3. Antecedentes.....	11
4. Objetivos.....	15
4.1 Objetivo General.....	15
4.2 Objetivos Específicos.....	15
5. Marco Conceptual.....	16
5.1 Trabajo	16
5.2 Procesos de Paz	21
5.3 Normatividad.....	23
5.4 Proceso de Reintegración	25
5.5 Inclusión Laboral.....	30
5.6 Estrategias	33
5.7 Impactos	34
5.8 Percepciones.....	36
6. Metodología.....	38
6.1 Método o Diseño.	38
6.2 Muestreo.....	39
6.3 Instrumento de Recolección.	39
7. Presentación de Resultados	41
8. Análisis de Resultados.....	58
9. Discusión	60
10. Conclusiones	63
10.1 Implicaciones	63
10.2 Recomendaciones.....	64
11. Referencias Bibliográficas	65

INDICE DE TABLAS

1. Tabla 1. Casos internacionales de DDR.....	11
2. Tabla 2. Psicología Organización y del Trabajo.....	18
3. Tabla 3. Categorías Socio laborales.....	20
4. Tabla 4. División de Artículos Reseñados.....	39
5. Tabla 5. Definiciones de Categorías de los Procesos de Inclusión Laboral con Personas Desvinculadas de GAOML en Latinoamérica.....	42
6. Tabla 6. Caracterización de Procesos de Inclusión Laboral con Personas Desvinculadas de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley en Latinoamérica.....	43
7. Tabla 7. Estrategias articulados a espacios de reconciliación.....	51
8. Tabla 8. Categorías de Análisis de Inclusión Laboral en excombatientes del Salvador, Nicaragua, Guatemala y Colombia.....	53

INDICE DE GRÁFICOS

1. Gráfico 1. Fases de Acuerdo de Paz en Colombia.....	22
2. Gráfico 2. Mecanismos de Vinculación.....	50

Introducción

En el presente documento de análisis de revisión sistemática, se analizan y categorizan investigaciones en las cuales se han abordado los programas que promueven la inclusión laboral con personas desvinculadas de grupos armados organizados al margen de la ley (GAOML) como problemática a nivel de algunos países de Latinoamérica y de Colombia; teniendo en cuenta que durante la reintegración de estos excombatientes o desmovilizados a la sociedad, la dimensión productiva, es decir la vinculación laboral y la resignificación de la identidad como miembro activo de la sociedad, es elemento esencial de enlace de la dimensión social y psicológica de los mismos como se evidencia en el siguiente apartado:

“La ACR (Agencia Colombiana para la Reintegración, actualmente denominada como ARN) pretende dotar de habilidades al excombatiente y su grupo familiar para la incorporación económica dentro de un marco de legalidad que permita la generación de ingresos sostenibles y el disfrute de sus derechos económicos sociales y culturales, y derechos fundamentales. Es necesario materializar el derecho fundamental al trabajo de los excombatientes para que se fortalezcan como miembros útiles dentro de la sociedad durante el posconflicto.” (Gil, 2016).

Debido al contexto político, social y económico de la República de Colombia y la búsqueda constante de acuerdos de paz iniciando con un proceso de desarme, desmovilización y reintegración (DDR) frente a un conflicto armado de más de 64 años, es decir desde el año 1953, apoyados en el texto de Infante, D.; Navarrete, C.; Serrano, C. & Soto, J., 2015. Por consiguiente, Colombia ha sido uno de los países de Latinoamérica que debido a lo anterior ha tenido numerosas gestiones con relación a la implementación de programas de inclusión laboral con personas desvinculadas de grupos armados organizados al margen de la ley, en coherencia con Latinoamérica como parte del continente conformado por países subdesarrollados, que enfrentan a diario a diversas crisis políticas y económicas que han estado directamente vinculadas a la existencia de una variable de GAI (Grupos Armados Ilegales), los cuales

justifican su existencia en la necesidad de luchar por sus ideales sociales, económicos y/o políticos. Por tal razón y tras el desarrollo de este análisis sistemático de literatura, se identificó que El salvador, Nicaragua y Guatemala, son tres países latinoamericanos que al igual que Colombia, han vivido procesos de paz en los cuales se han llevado a cabo diferentes estrategias y/o programas de inclusión laboral movilizados de diversas percepciones entre los actores involucrados, que pueden considerarse como un punto de referencia histórico relevante en pro del mejoramiento de los procesos que actualmente se desarrollarán tras el periodo de postconflicto que se vive en nuestro país.

Como medio de análisis de información en torno a esta temática se recopilaron 30 artículos investigativos de distintas bases de datos que a través de una codificación de primer nivel y segundo nivel basados en el texto de Metodología de Investigación de Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. 2010 se logra construir una matriz de información cuyas categorías principales son: las estrategias de implementación de la inclusión laboral de personas desvinculados de GAOML, los impactos generados frente unos acuerdos de paz y las percepciones de esta población frente a una realidad de reintegración a la vida civil.

A partir de lo anterior, a nivel general se visualiza una realidad social totalmente diferente frente a las estrategias implementación para una reintegración de los excombatientes, desde unos procesos de inclusión laboral que según la perspectiva de la mayoría de los beneficiados proporcionan de manera mínima unas condiciones de vida adecuadas para los mismos, sobresaliendo el rol fundamental que asume el trabajo, el sector privado (empresas) y la sociedad como elementos influyentes para la existencia de una inclusión laboral y por ende una reintegración económica, productiva, social y educativa de los excombatientes.

1. Justificación

Tras el cierre de un proceso de paz y posterior al cese al fuego, el pensarse que ha sucedido y que va a suceder con todas aquellas personas que en algún momento de sus vidas alzaban en armas sus ideales y que actualmente han decidido desistir de utilizar esta estrategia como la única existente para lograr sus propósitos de vida, se ha convertido en un inquietante cuestionamiento, a raíz del cual es primordial desde la psicología organizacional la necesidad de intervenir en los diversos procesos de inclusión laboral que se avecinan tras el postconflicto.

De manera consecuente, al iniciar la revisión de literatura de diversas investigaciones y/o artículos que abordan la inclusión laboral con personas desvinculadas de grupos armados organizados al margen de la ley, se evidencia la ausencia de contar con un documento que posibilitara acceder a la información de las experiencias originadas en Latinoamérica y que estuviese relacionado con esta problemática; por tal razón, se concreta la construcción y realización de un análisis sistemático de literatura, que aborde esta temática en un presente como medio articulador de experiencias y reflejo de realidades de unos países afectados por la violencia y que a futuro pueda servir de guía, referencia o herramienta, a todos aquellos que quieran trabajar en la construcción de programas de inclusión laboral con personas pertenecientes a la población descrita anteriormente como se ha realizado en Colombia.

Como respaldo del contexto descrito en los primeros apartados, se trae a colación la investigación sobre Subjetividades Desmovilizadas: el Trabajo Como una Oportunidad de Cambio para Personas en Proceso de Reintegración, donde es notable la preocupación acerca de un proceso de reintegración efectivo para los excombatientes desde su vinculación laboral, es decir, su inclusión a la sociedad desde un rol proactivo que posibilite la resignificación de su identidad.

“¿formación para la paz o para la guerra? Puesto que el 77% de los desmovilizados son analfabetas funcionales, y en la vida civil se les ha brindado la oportunidad de recibir formación en panadería, confección, mercadeo, cosmetología, mecánica, etc. Pero la pregunta por si es acorde a los intereses individuales y del mercado persiste, o también,

por si el trabajo en algún tipo de seguridad privada contribuye a alejarlos de la cadena de violencia.

Otro de los temores es el *difícil ingreso a la vida laboral* puesto que hay una falta de acompañamiento en la formulación, desarrollo y seguimiento de las iniciativas productivas que el Gobierno impulsa, además del reducido número de puestos de trabajo para esta población y según Lozano (2014), la primera oportunidad laboral de los desmovilizados una vez llegan a la vida civil es la construcción.

El aumento de la violencia es otro temor que se ve soportado por el fracaso productivo, la falta de opciones, la poca cualificación en la vida civil pero su calificación para ser reclutados por bandas de delincuencia común, grupos armados ilegales o los carteles de droga. Esto sucedió en países de Centroamérica como El Salvador, Guatemala y Nicaragua, donde si bien se reduce la violencia política, aumenta la violencia común.” (PNUD 2005, citado en Mantilla 2016).

En coherencia con lo mencionado, este análisis sistemático de literatura permite recolectar aprendizajes referentes a la manera de abstraer información en cuanto a metodología, además de focalizar las experiencias de los excombatientes como propuestas de innovación y cambio en las estrategias de implementación de inclusión laboral en los acuerdos de paz vigentes al igual que mecanismos de afrontamiento que tengan en cuenta los riesgos psicosociales que se asumen frente a unos posibles resultados no esperados, como por ejemplo la vinculación de excombatientes a grupos delincuenciales.

2. Planteamiento Del Problema

Teniendo en cuenta, el constructo de trabajo como “soporte básico del orden moral, económico, social, jurídico, político y cultural” (Blanch, 1996) y como un “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, s.f.). El trabajo es considerado como una herramienta esencial en pro del desarrollo y bienestar de todo ser humano perteneciente a una organización social, evidenciándose en sus experiencias, significados y comportamientos tanto de manera individual como colectiva. Por consecuente, la función del estado en el contexto actual colombiano concibe al trabajo como “...una función social en que se conjugan el derecho y el deber de trabajar, con la especial protección de un Estado que interviene en la vida económica y social.” (Corte Constitucional, 1992).

Se trae a colación lo anterior, como forma de contextualizar la relevancia del trabajo, empleo o actividad laboral en la vida de las personas; particularizando en este caso y para la construcción de este análisis de literatura, en aquellos excombatientes de grupos armados organizados al margen de la ley (GAOML) en condición de reintegración laboral denominada como “... el proceso a través del cual los desmovilizados adquieren estatus civil y consiguen un empleo e ingreso económico de manera sostenible. (...) hace parte del desarrollo general de un país y constituye una responsabilidad nacional (...)” (CONPES, 2008). Enmarcada dentro de una etapa de inclusión laboral en la sociedad colombiana bajo los Acuerdos de Paz implementados por el gobierno en diversas épocas, trayendo consigo diferentes perspectivas, sentidos de vida y factores posibilitadores de cambio, que emergen de esta población en su interacción con la sociedad; evidenciándose estos mismos a nivel latinoamericano, permitiendo la recopilación de recursos, habilidades, representaciones y emociones generadas en cada uno de los excombatientes o desmovilizados; siendo esta investigación una oportunidad de registro de los procesos de inclusión laboral en personas desvinculadas a los GAOML a nivel latinoamericano en los países del Salvador, Nicaragua, Guatemala y a nivel nacional en Colombia.

Es preciso resaltar que una parte esencial de la inclusión laboral en el ámbito colombiano es velar porque no existan actos discriminatorios bajo la condición de desmovilizados de este grupo de personas, puesto como lo cita Roldan un acto discriminatorio en materia laboral significa "... la conducta, actitud o trato, consciente o inconsciente, dirigido a anular o restringir (...) derechos, libertades y oportunidades, sin justificación objetiva y razonable". (Manrique Villanueva, Bermúdez Alarcón, Orjuela, Segura, Tovar & Velandia, 2011, citado en Roldan, 2013). He aquí uno de los pilares de la psicología organizacional como posibilitador de cambios colectivos, potencializador de recursos (habilidades, competencias) de manera individual e implementador de propuestas de adaptación de orden social, evidenciados desde los procesos de gestión humana en las empresas públicas y privadas; aspecto que nos lleva a cuestionarnos ***¿Cuáles son las estrategias, los impactos y percepciones de los programas que promueven la inclusión laboral de personas desvinculadas de grupos armados organizados al margen de la ley llevados a cabo en los países del Salvador, Guatemala, Nicaragua y Colombia?***

3. Antecedentes

Para el desarrollo de este análisis, retomamos en un primer momento el Cuaderno de Análisis N° 01/13 Desarme, Desmovilización y Reintegración, DDR: una introducción para Colombia de la Universidad Militar Nueva Granada en documento en el cual cuyo apartado 1.2 hace referencia a los casos internacionales de DDR (Desarme, Desmovilización y Reintegración) describiendo que la Escuela de Cultura de Paz de Barcelona detalla 22 casos de DDR desarrollados entre 2002 y 2012, incluyendo el caso de las AUC en Colombia ; colocando en evidencia que este último es en la actualidad el único país mapeado y que vivencia en este tipo de procesos en Latinoamérica (Tabla 1).

Tabla1.

Casos internacionales de DDR.

PAÍS	PERÍODO REINSERCIÓN
Afganistán	Oct.2003-Dic.2008
Angola	Ago.2002-Dic.2008
Burundi	Dic.2004-Dic.2008
Chad	Dic.2005-2010
Colombia(AUC)	Nov.2003-Ago.2006
Costa de Marfil	Dic.2007-Mar.2008
Eritrea	Abr.2002-Dic.2008
Filipinas	Jul.2006-Dic.2008
Guinea Bissau	Ago.2000-Dic.2006
Haití	Ago.2006-Dic.2006
Indonesia	Sep.2005-Dic.2009
Liberia	Dic.2003-Jul.2006
Nepal	Ene.2007-Dic.2008
Níger	Mar.2006-Dic.2007
RCA	Mar.2004-Abr.2007
Congo,RD	Ene.2004-Dic.2007
Congo	Dic.2005-Dic.2008
Ruanda	Dic.2001-Dic.2008
SierraLeona	Feb.1998-Ene.2004
Somalia	Dic.2005-?
Sudán	Ene.2009-Jun.2012
Uganda	Ene.2007-Dic.2007

Nota. Adaptación propia de datos incluidos en Cuaderno de Análisis N° 01/13 DESARME, DESMOVILIZACIÓN Y REINTEGRACIÓN, DDR: UNA INTRODUCCIÓN PARA COLOMBIA.

Motivo por el cual particularizaremos en dos autores cuyas investigaciones orientan de manera concreta y puntual a la problemática de esta investigación a partir de la recopilación de manera histórica de la inclusión laboral a nivel de Latinoamérica y en Colombia:

1. A nivel latinoamericano, se retoma la investigación de “La Generación de Empleo para los Excombatientes es uno de los Principales Retos que Afrontan los Países que Finalizan un Conflicto Armado” (Gil, I. 2016) documento en el que se expone de manera explícita la problemática sobre la inclusión laboral, derecho del trabajo, desmovilización, entre otros aspectos, que se vinculan directamente con los procesos y proyectos de inclusión de excombatientes en el mercado laboral afrontando la reintegración que se ha venido desarrollando a través del tiempo en Colombia; haciendo referencia puntualmente al Programa de reintegración adelantado actualmente por la ACR (Actualmente ARN) es el Programa para la Reincorporación a la Vida Civil –PRVC– creado por el Decreto 200 de 3 de febrero de 2003. Este programa fue desarrollado en principio por el Ministerio del Interior y de Justicia en coordinación con la Comisión Intersectorial para la Reintegración a la Vida Civil. Luego, fue ejecutado por la Alta Consejería para la Reintegración Social y Económica de Personas y Grupos Alzados en Armas, o también denominada ACR creada por el Decreto 3043 de 7 de septiembre de 2006, entidad adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. (Gil, I. 2016)

Destacando, que a nivel nacional los programas de reintegración buscan como principal opción generadora de empleo al sector privado, sobresaliendo bajo esta consideración:

El programa de reintegración de Medellín y el Modelo de Gestión Laboral para poblaciones vulnerables; el primero, a causa de sus aportes influyeron en la atención integral del actual programa de reintegración y el segundo, porque cambia la perspectiva de los empresarios como simples actores de generación de empleo. Teniendo en cuenta que Colombia es uno de los últimos países latinoamericanos en firmar acuerdos de paz, en el plano internacional los antecedentes más importantes sobre procesos de reintegración económica son los casos de El Salvador, Guatemala y Nicaragua.” (Gil, I. 2016).

Respecto a las experiencias nacionales, el autor referencia:

- Programa Paz y Reconciliación: Regreso a la legalidad
- Modelo de gestión laboral para poblaciones vulnerables: Fondo Regional de Empleo

Con relación a las propuestas a nivel Latinoamérica aborda las elaboradas en países como El Salvador y Nicaragua y dentro de los desafíos de la inclusión, menciona la participación de la comunidad internacional, sector privado, entidades territoriales y comunidades receptoras.

Por último, cabe destacar que este artículo es pertinente para el desarrollo de esa investigación, debido a que, hace un despliegue importante acerca de cuáles han sido las propuestas de inclusión laboral con personas desmovilizadas a nivel Latinoamérica y abre las puertas a tomarlas como punto de referencia para poder indagar acerca de la concepción de las empresas acerca de esta problemática.

2. Bajo un marco nacional en el documento “La Inclusión Laboral de los Desmovilizados del Conflicto en Colombia: Auténtico Mecanismo Emancipador de la Violencia en Colombia” escrito por Laura Roldan Castellanos en el año 2013; plantea la situación actual de Colombia frente al proceso de desmovilización que se vive en ese momento, el cual trae consigo la reintegración social de las personas que participan en él, logrando vincularse nuevamente a la sociedad civil. Sin embargo es muy evidente la realidad a la que se enfrentan los desmovilizados, debido a que en el ámbito laboral existen pocas oportunidades laborales a las que tienen acceso estas personas, esta carencia de empleo y la poca protección para con los desmovilizados han sido un canal para incrementar de cierta manera los índices de violencia en ciertas zonas de Colombia, afirma la autora.

La Realidad Formal vs Realidad Material de la inclusión laboral es un apartado del artículo donde la autora menciona que, existe un derecho al trabajo que pertenece dentro de los derechos económicos, sociales y culturales, por consiguiente debe tener una materialización como un derecho y deber, al cual se debe acceder sin discriminación alguna, debido a que dentro de los

principios laborales constitucionales se encuentra la igualdad de oportunidades, pero para la autora esto no se está cumpliendo y la realidad es otra, aunque la constitución política de Colombia en su artículo 13 establece el derecho a la igualdad prohibiendo la discriminación, la realidad es otra y los casos de discriminación laboral son demasiados, un ejemplo de ello es: que de los 35.000 desmovilizados hasta ese periodo de tiempo, solo una cantidad de alrededor de 1.000 han logrado conseguir un empleo. Por otro lado, menciona una serie de medidas que podrían contribuir a potenciar la inclusión laboral de los desmovilizados en Colombia como: Ampliar el concepto de estabilidad laboral reforzada, conceder beneficios tributarios y conceder Microcréditos para crear empresas, todo esto puede ser posible en la medida que no se ignore esta realidad, pues para la autora no solo el desmovilizado debe convivir con el estigma, lo cual se ha convertido en un obstáculo para su reintegración laboral, si no el hecho de que en Colombia no se hace nada para que esta situación cambie.

Es necesario que exista una igualdad para las personas que se encuentran atravesando por este proceso y que las políticas que hasta hoy han venido realizando avances, no se detengan si no por el contrario sean eficientes y vayan en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, es importante que no solo se quede en la teoría, pues las empresas del sector privado aun no asumen la responsabilidad social frente a esta problemática. Dentro de la investigación se expone los resultados de la encuesta que sustenta su investigación, de la cual se evidencian textualmente los siguientes resultados:

- De 19.63 posibilidades de empleo dentro de empresas del sector privado, solo un 19% de dichas posibilidades de ocupación laboral están en disposición de acoger a un desmovilizado.
- Los sectores de construcción y agropecuario tienen una disposición del 100% de vincular dentro de su nómina a personas desmovilizadas.
- Los sectores industriales y de servicios se encuentran divididos con una fuerte tendencia hacia su no contratación, aunque hay algunas pocas empresas que sí lo harían.

Adicionalmente, cabe resaltar que solo una de las treinta empresas encuestadas tiene actualmente dentro de su nómina personas desmovilizadas.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Caracterizar las estrategias, los impactos y percepciones de programas de inclusión laboral de personas en condición de reintegración, posterior a la desvinculación de grupos armados organizados al margen de la ley; a través de la revisión de las experiencias de cuatro países en el Salvador, Guatemala, Nicaragua y Colombia, como aporte a investigaciones posteriores sobre esta temática.

4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las estrategias utilizadas al interior de los programas de inclusión laboral, que permitan la participación de personas en condición de reintegración, posterior a su desvinculación de grupos al margen de la ley.
- Determinar el impacto de los programas de inclusión laboral en la sociedad, organizaciones e individuos, relacionados con la reintegración de grupos armados al margen de la ley.
- Analizar las percepciones producidas posteriores al desarrollo e implementación de los programas de inclusión laboral en personas reintegradas a partir de la desvinculación de grupos armados al margen de la ley.

5. Marco Conceptual

Con el fin de comprender y profundizar en los programas de inclusión laboral para personas en condición de reintegración después de un proceso de desvinculación de GAOML, se retoman los conceptos que se encuentran directamente relacionados con la misma y que la abordan de manera oportuna facilitando su comprensión y revisión, dando la oportunidad de contextualizar la pregunta de esta investigación sobre ¿Cuáles son las estrategias, los impactos y percepciones de los programas que promueven la inclusión laboral de personas desvinculadas de grupos armados organizados al margen de la ley llevados a cabo en los países del Salvador, Guatemala, Nicaragua y Colombia?

5.1 Trabajo

Teniendo en cuenta que el trabajo es el eje central de la inclusión laboral y una de las dimensiones de la reintegración que posibilita una transformación de la identidad de los excombatientes es relevante mencionar que el término de trabajo es considerado como “El uso cotidiano y científico contemporáneo del trabajo como concepto abstracto, referido a cualquier tipo de actividad productiva o generadora de valor económico y susceptible de intercambio mercantil, tiene una corta historia, un largo periodo de incubación social y cultural y está sometido a un proceso de innovación permanente”. (Blanch, 2003).

Aunque es notable que históricamente este concepto ha evolucionado partiendo desde la prehistoria donde el mismo para Engels (1884) se distingue a partir de tres épocas del ser humano: el salvajismo (dependencia absoluta de lo que la naturaleza pudiera ofrecer), la barbarie (utilización de diversos elementos para la construcción) y la civilización (surge el trabajo subordinado, el cual no contribuía a la condición de vida de las personas y mucho menos a alcanzar la riqueza por medio del trabajo); en la Edad Media, según Baguer (2009) el trabajo no es realizado por los esclavos, si no por los vasallos –súbditos; a partir del s. XVI y XVII, aparecen las fábricas creando un espacio físico para trabajar mejor; finalmente en la edad Contemporánea para Bauman (2000) el trabajo es concebido como un beneficio o como una

virtud al que se le atribuye el incremento de la riqueza, lo que lleva a su vez la eliminación de la pobreza, permitiendo un orden social; a partir de esto, el trabajo empezó a considerarse como una actividad natural, de la cual todas las personas pueden participar.

Las escuelas de pensamiento administrativo, también se destacan por abordar el concepto de trabajo; apoyándolo y fundamentándolo teóricamente hasta trascenderlo a lo que se convertiría en el nuevo campo de la psicología; siendo de esta manera y conforme a lo mencionado por Correa (2013) la escuela clásica dirigida por Max Weber, Henri Fayol y Frederic Taylor de perspectiva estructural quienes refieren que en la década de 1910 los trabajadores tienen funciones encaminadas a la productividad, en la década de 1920 a 1960 la escuela del comportamiento social liderada por Abraham Maslow y Elton Mayo desde la perspectiva del comportamiento, destacan la importancia de las actitudes y necesidades de los trabajadores y finalmente de 1960 a 1980 en la escuela del pensamiento administrativo contemporáneo Douglas McGregor desde la perspectiva integrativa se consideran las organizaciones como sistemas abiertos con entradas, transformaciones salidas y retroalimentación.

En un segundo momento y tras el interés por conocer las implicaciones del trabajo en la vida de cada uno de los que lo ejercían, se da paso al concepto de Psicología organizacional y del trabajo; como se observa en el tabla 2:

Tabla 2.*Psicología Organización y del Trabajo*

Psicología Aplicada	Psicología de los Negocios	Psicología Industrial	Psicología Ocupacional
Contraste con la psicología pura y abarca toda la psicología que pretende la aplicación directa de la teoría o los métodos de investigación psicológica (Hugo Munsterberg).	Un término ocasionalmente utilizado por consultores y científicos de la administración para referirse a los problemas de la administración. Cada vez es más aceptado y puede usarse como sinónimo de psicología organizacional.	Posiblemente el primer término utilizado en esta área; refleja los intereses principales de la psicología aplicada, a muchos de los psicólogos de aquella época también les interesaban los factores ambientales y físicos del trabajo.	Un término muy británico que se refiere a toda el área de la investigación organizacional e industrial.
Comportamiento organizacional	Psicología vocacional	Psicología del Trabajo	
Término empleado para referirse a un área multidisciplinaria con teorías y metodologías tomadas de la ciencia del comportamiento, administrativas y sociológicas.	Es el término más difundido que incluye todo el concepto de psicología del trabajo y la mayor parte de los aspectos del comportamiento organizacional, y probablemente el término que resultó victorioso en la batalla etimológica. Término utilizado para referirse a un área muy específica de la investigación, principalmente interesada por las alternativas vocacionales.	Un término relativamente nuevo, utilizado primordialmente por psicólogos europeos para referirse a la psicología de los negocios, industrial, ocupacional y organizacional.	

Nota. Psicología organización y del trabajo. Fuente: Furnham, A. (2001). La Historia de la Psicología Organizacional y el Estudio del Comportamiento Organizacional. En A. Furnham, Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones. (págs. 51-97) México: Alfaomega.

Con base a lo anterior es preciso mencionar que “Lo que nosotros llamamos “trabajo” es una invención de la modernidad. La forma en que lo conocemos, lo practicamos y los situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo. El “trabajo” en el sentido contemporáneo no se confunde ni con las tareas repetidas día a día, que son indispensables para el mantenimiento y la reproducción de la vida de cada uno ni con la labor, por muy obligada que sea, que un individuo lleva a cabo para realizar un cometido del que el mismo o los suyos son los destinatarios y los beneficiarios; porque la característica esencial de este trabajo- el que “tenemos”, “buscamos”, “ofrecemos” es la de ser una actividad en la esfera pública, demandada, definida, reconocida como útil por otros y como tal remunerada por ellos”. Gorz, A. (1988) Metamorfosis del Trabajo (págs. 25- 26) Madrid: Sistema.

Blanch, J., Espuny, M. J., Gala, C., Martín, A. (2003) plantean que en las modalidades del trabajo dominantes se encuentra “el empleo o trabajo asalariado expresión que, a partir de la llamada Revolución Industrial, funciona como sinónimo de trabajo a secas” ya que en pleno apogeo del sistema industrial, el sub empleo (o empleo de baja calidad) llega a constituir, junto al desempleo, la parte fundamental del núcleo duro de la llamada nueva cuestión social, que amenaza el progreso de la calidad de vida laboral y del mismo trabajo como factor de bienestar, tanto en la escala focal como en la global.

“Empleo, desempleo y subempleo son categorías puras, o tipos ideales. La realidad social concreta incluye infinidad de formas híbridas, mestizas, fractales, liminales, con características de más de una de tales categorías abstractas. El mismo subempleo, por ejemplo, encierra propiedades de empleo y del desempleo” Blanch, J., Espuny, M. J., Gala, C., Martín, A. (2003)

En este orden de ideas, se puede establecer que cronológicamente el trabajo aparece paralelamente con la humanidad, el empleo durante el siglo XVIII, el desempleo en la segunda mitad del siglo XIX y el sub empleo a mitad del siglo XX. Así mismo los autores, mencionan que se pueden relacionar las personas con una categoría sociolaboral visualizada en la tabla 2.

Tabla 3.*Categorías Socio Laborales*

Población activa	autoempleada	<ul style="list-style-type: none"> Interviene en el proceso productivo, trabajando por cuenta propia
	empleada	<ul style="list-style-type: none"> Trabaja por cuenta ajena, asalariadamente y con contrato regular
	subempleada	<ul style="list-style-type: none"> Ocupa un puesto de trabajo de rango inferior a su categoría profesional y/o en condiciones de precariedad contractual, salarial, y/o temporal
	desempleada	<ul style="list-style-type: none"> Tiene edad, capacidad y disponibilidad para la actividad laboral, carece de empleo, desea ocupar un puesto de trabajo y así consta en el organismo correspondiente, donde su ficha está registrada y actualizada
Población inactiva	preactiva	<ul style="list-style-type: none"> Está en minoría de edad laboral o mantiene el estatus de <i>estudiante</i>
	pasiva	<ul style="list-style-type: none"> Consume, tiene edad y capacidad para estar laboralmente ocupada; pero ni está empleada, ni procura ni desea estarlo
	paraactiva	<ul style="list-style-type: none"> Ejecuta labores del hogar y, por ello, participa más o menos activa y directamente en el proceso productivo; siendo, sin embargo, oficialmente categorizada como ajena al mundo laboral
Población inactiva	desanimada	<ul style="list-style-type: none"> Está en condiciones de ocupar un puesto de trabajo; pero se resigna a la inactividad, desesperanzada de encontrar un empleo, que ya ha dejado de buscar
	inactivable	<ul style="list-style-type: none"> Padece alguna discapacidad que la inhabilita para la actividad laboral convencional
	postactiva	<ul style="list-style-type: none"> Disfruta de la jubilación o de la edad de retiro laboral

Nota. Categorías socio laborales. Recuperado de: Blanch, J., Espuny, M. J., Gala, C., Martín, A. (2003). Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos. Barcelona: UOC.

Los autores Blanch, J., Espuny, M. J., Gala, C., Martín, A. (2003) destacan los siguientes aspectos que caracterizan el trabajo:

- Lugar y horario establecido.
- Motivación y compensación económica recibida.
- Aplicación de habilidades profesionales específicas, manejo de herramientas o máquinas.
- La dirección y control por otra persona, sometimiento a control y evaluación.

- Carácter obligatorio de la tarea, esfuerzo invertido, cumplimiento de un contrato.
- Provecho obtenido por una tercera persona
- Contexto organizacional.

5.2 Procesos de Paz

A partir de lo dicho sobre el concepto de trabajo como elemento vital dentro de la sociedad y de cambio constante dependiendo de las necesidades y demandas de la misma, es coherente mencionar los procesos de paz o acuerdos en los cuales este constructo tiene una función elemental para la población a la cual está dirigida, en este caso los excombatientes, abordándolo desde el ámbito latinoamericano y nacional.

A nivel latinoamericano el término proceso de paz hace referencia a un conjunto de fases continuas, que se desarrollan con el fin de dar libertad a que todas las personas pertenecientes a una sociedad se integren dentro de la misma.

Respecto a Colombia los procesos de paz, se han caracterizado por posicionar el diálogo como herramienta principal para cerrar las conversaciones con los grupos armados organizados al margen de la ley, trayendo consigo una gran variable de negociaciones las cuales en ocasiones se han visto entorpecidas tras el incumplimiento de los acuerdos pactados por alguna de las partes involucradas, aunque pese a esto se discriminan una serie de fases en torno al proceso de paz como se visualiza en el gráfico 2.

Gráfico 1.

Fases de Acuerdo de Paz en Colombia



Nota. Fases de acuerdo de paz en Colombia Recuperado de:

http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/herramientas/Documents/Nuevo_enterese_version_6_Sep_final_web.pdf.

5.3 Normatividad

Por consiguiente, dentro de los procesos de paz es notable una conceptualización claramente definida con relación a las fases, dimensiones, características, objetivos, entre otros aspectos propios de los procesos de paz que posibilitan entenderlo desde un mismo enfoque, por ende con base al documento de CONPES 3554 Política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales, se logra entender las fases de asistencia ofrecidas a integrantes de grupos armados durante el proceso de desmovilización, implementadas en el siguiente orden:

- *Reinserción*: Periodo en el cual se brindan medidas asistencialistas a corto plazo, cubriendo de esta manera las necesidades básicas (alimento, ropa, pensión, etc.)
- *Reintegración*: Periodo en el cual los desmovilizados adquieren un estatus civil consiguiendo un empleo e ingresos económicos.
- *Reincorporación*: Periodo en el que se espera que los desmovilizados tengan acceso a oportunidades inclusive políticas, siendo este último un proceso de inclusión integral.

Vicent Fisas, 2011 en su artículo “Introducción al Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR) de Excombatientes” menciona que los DDR para las Naciones Unidas es considerado como:

“Un proceso que contribuye a la seguridad y estabilidad en contextos de recuperación posbélica a través de la eliminación de las armas a manos de los combatientes de las estructuras militares y ayudándoles a reintegrarse social y económicamente en la sociedad, buscándoles modos de vida civiles. Para este organismo, el DDR es parte de la aproximación multidimensional de la construcción de la paz postconflicto y de la reconstrucción, y puede contribuir a construir seguridad”. (Fisas, 2011).

A partir de lo cual, se abstrae que el DDR constituyen una serie de procesos vinculados notablemente dentro de una realidad compleja de violencia, puesto que atraviesan dimensiones

tanto políticas, económicas, sociales y culturales de manera colectiva e individual en cada uno de los actores que se encuentran en el ámbito hostil, ya sea los directamente implicados como por ejemplo los combatientes (personas vinculadas a grupos al margen de la ley en proceso de desmovilización) o las familias campesinas que hacen parte del contexto en el cual se desarrolla la guerra. Cabe destacar que para el PUND (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) los objetivos del DDR serían los siguientes:

- Contribuir a la seguridad y la estabilidad.
- Facilitar la reintegración de los ex combatientes a la vida civil.
- Devolver la confianza a las partes enfrentadas.
- Prevenir o mitigar futuras violencias.
- Contribuir a la reconciliación.
- Liberar recursos humanos y económicos para la reconstrucción y el desarrollo. (Fisas, 2011)

Consolidando la información sobre DDR, el autor Vicent Fisas puntualiza en el encuadre de cada uno de estos constructos, basados en los lineamientos de las Naciones Unidas de esta manera:

- *Desarme*: Recogida, documentación, control y eliminación de armas pequeñas, ligeras y pesadas, municiones y explosivos de combatientes. Es una etapa que necesita de observadores militares, proporcionados a veces por la comunidad internacional (Naciones Unidas, países amigos, etc.).
- *Desmovilización*: Liberación oficial y controlada que se da a combatientes activos de las fuerzas armadas u otros grupos armados. La primera etapa de la desmovilización puede extenderse desde el acantonamiento de los combatientes en centros temporales, hasta la concentración de tropas en campamentos habilitados para ello (lugares de acantonamiento, campamentos, zonas de concentración o cuarteles).
- *Reinserción*: Asistencia ofrecida a los excombatientes durante la desmovilización, previa al proceso de reintegración. Se trata de una forma de asistencia transicional para cubrir las necesidades básicas de los excombatientes y sus familias y que puede incluir prestaciones para la seguridad, alimentos, ropa, servicios médicos, educación a corto plazo, formación, empleo y herramientas.

- *Reintegración:* Proceso por el cual los excombatientes adquieren la condición de civiles y obtienen un empleo sostenible e ingresos regulares. Es esencialmente un proceso social y económico que se produce en primer lugar en las comunidades. La reintegración es una etapa que suele durar tres años, en cuanto a la asistencia oficial. (Fisas, 2011)

Para que cada uno de los procesos descritos anteriormente a nivel nacional sean funcionales, es necesario tener en cuenta que como lo menciona la ARN (Agencia para la Reincorporación y la Normalización) en su documento de caracterización de usuarios – personas en proceso de reintegración (2016), definen como desmovilizado a aquella persona que por decisión individual abandone voluntariamente sus actividades como miembro de organizaciones armadas al margen de la ley (grupos guerrilleros y grupos de autodefensa) y se entregue a las autoridades de la República.

5.4 Proceso de Reintegración

Siendo la reintegración de los excombatientes, uno de los ejes centrales de esta revisión de literatura y el proceso final dado dentro de un proceso de paz, es inevitable traer a colación sus dimensiones, con el objetivo de visualizar este proceso de una manera transversal, por lo tanto se evidencia las siguientes dimensiones:

- *Reintegración económica y laboral:* según (Op.Cit. Buxton, Julia 2008; ILO, UNDP 2008), se refiere de manera específica al desarrollo de medios de subsistencia para el desmovilizado y de su familia, de manera más general a la inclusión de la población de excombatientes en las dinámicas de producción, especialmente en los mercados de escala local. Las desventajas que tienen los excombatientes en lo que respecta a la cualificación comúnmente los ponen en desventaja frente al resto de ciudadanos, quienes usualmente compiten por la generación de ingreso y empleo en economías de post-conflicto ya distorsionadas por la destrucción de infraestructura, capital humano, y la emergencia de mercados ilegales.

- *Reintegración política:* Consiste en el proceso mediante el cual los excombatientes desarrollan capacidades para participar en el sistema político a nivel individual o como parte de organizaciones políticas. Pese a la documentación existente de experiencias en todo el mundo, recientemente ha habido un avance para conceptualizar la reintegración política, aunque referido a la transformación de grupos rebeldes en partidos políticos (Anna 2008). Por otro lado según (Lephophoto 2007), hasta ahora se entiende la reintegración política como las posibilidades de participación en cuerpos colegiados como concejos y juntas de gobierno, comités, etc., aun así necesario, sin embargo, incorporar formas de participación no formales.
- *Reintegración social y psicológica:* es el proceso mediante el que se persiguen dos objetivos fundamentales; en primer lugar que el excombatiente se sienta parte de una comunidad, y en segundo lugar que ésta efectivamente lo acoja. La reintegración social y psicológica implica el trabajo con las comunidades, y la intervención psicosocial del individuo. Ambas poblaciones son sujeto de ayuda para la superación de traumas y la reconciliación, y en el caso del desmovilizado implica una intervención en la personalidad del individuo para cambiar sus hábitos y actitudes. (Mashike 2007).

Siendo oportuna esta conceptualización de los términos descritos, con el fin de estandarizar estos procesos a nivel internacional, teniendo en consideración los contextos sociales propios de cada país; refiriendo adicional las condiciones esenciales directamente vinculadas al cumplimiento a los acuerdos de paz establecidos en cada uno de los países, entre el gobierno y grupos armados al margen de la ley, las cuales hacen hincapié en:

- Compromiso de todas las facciones militares y políticas para desarmarse, desmovilizarse y aplicar el cese al fuego o el acuerdo de paz.
- Cese de hostilidades.
- Acuerdo sobre las modalidades del cese al fuego y su verificación.
- Objetivos y estrategias claras.
- Acuerdo sobre el número de participantes.
- Dispositivos claros de seguridad jurídica, política y práctica para los desmovilizados.
- Estrategias de apoyo para las mujeres excombatientes y los menores-soldados. (Según las Naciones Unidas, citada en Fisas, 2011)

En Colombia el acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, establece en la página 61 hasta la 68 los lineamientos y parámetros sobre los cuales debe desarrollarse la reinserción social, política y económica de los excombatientes, tras la implementación del acuerdo de paz; los cuales se caracterizan por:

- Reubicación de los excombatientes en alguna de las 22 zonas verdes transitorias o de normalización.
- Se les brindará la información necesaria para la reincorporación a la vida civil (Aspecto que incluye la capacitación en educación básica, secundaria y técnica).
- Los guerrilleros que no se desmovilicen serán atacados por el Ejército.
- A 180 días del día de la firma, se verificará el desarme de las Farc y dejarán de existir las zonas verdes, en esta fecha los exguerrilleros se reintegrarían a la población civil colombiana.
- Cada desmovilizado recibiría un total de más de 30 millones de pesos como medida económica para que se reincorporen a la vida civil.
- En cuanto a su participación política, inicialmente, las Farc tendrán tres voceros en cada Cámara (Senado y Congreso) sin capacidad de votar, y sólo podrán participar en temas que tengan que ver con la implementación de los acuerdos.

La Política Nacional de Reintegración Social y Económica para Personas y Grupos Armados Ilegales es un documento elaborado por el CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación) en el año 2008, en el cual se expone la evolución histórica de la Política Nacional De Reintegración Social y Económica para Personas y Grupos Armados Ilegales, destacando esta misma como “un plan de Estado y de Sociedad con visión de largo plazo, que busca promover la incorporación efectiva del desmovilizado con voluntad de paz y de su familia a las redes sociales del Estado y a las comunidades receptoras” (CONPES, 2008). Esta política se caracteriza por la búsqueda constante de estrategias que permitan la superación de la condición de desmovilizados a aquellos excombatientes que deciden acogerse a las mismas, tales como la educación, salud y oferta laboral; tras la consideración de los siguientes aspectos: Integración de la oferta social y

económica del estado, el acompañamiento para incrementar el impacto de las intervenciones en la calidad de vida de la población desmovilizada y su familia y por último la construcción de un marco de corresponsabilidad en el cual se comprometa a los excombatientes a permanecer en la legalidad.

Es necesario socializar que “Colombia es uno de los pocos países en el que se ha desarrollado un plan de Desarme, Desmovilización y Reintegración –DDR” (CONPES, 2008); siendo este un caso atípico en el plano internacional, por lo que se destaca que actualmente el estado colombiano cuenta con las facultades para recibir y atender los desmovilizados colectiva e individualmente, encontrándose a cargo de su proceso de reintegración la ARN (Agencia para la Reincorporación y la Normalización). Conforme al marco legal la ley 418 de 1997, resume y avala las facultades especiales que obtuvo el gobierno para realizar negociaciones de paz con los diversos GAI (Grupos Armados Ilegales). Es preciso mencionar que los niños, niñas y adolescentes desvinculados de grupos armados son acogidos por un programa especial para la restitución de derechos del ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) y adicional a esto la Ley 782 de 2002 incorporo disposiciones especiales para los mismos.

En el documento CONPES se describen las fases de un proceso de DDR (Desarme, Desmovilización y Reintegración) compuesto por estos mismos tres momentos y cuyos beneficiarios del PRSE (Política Nacional de reintegración Social y Económica) son los desvinculados o desmovilizados como personas que participaron en algún grupo armado ilegal (incluye adultos, niños/niñas, adolescentes), su grupo familiar y las comunidades receptoras. Con relación a los tiempos de duración de los PRSE, se menciona que aunque son considerados procesos a largo plazo, es preciso tener en cuenta que la intervención debe ser de carácter puntual y transitorio para cada persona, contando así con un tiempo límite de desarrollo “Esto facilita la planeación de la intervención y posibilita la medición de sus resultados.”

En la culminación exitosa de los procesos de reintegración social y económica de los desmovilizados, se evidencian barreras tales como: el perfil de los desmovilizados (esta población pese a que se caracteriza por tener un nivel de escolaridad bajo no han sido capacitados para el trabajo y no cuentan con las habilidades para desempeñarse dentro del mismo, por lo que no poseen referencias laborales ni comerciales para poder ingresar en un empleo formal), oportunidad de servicios a nivel local y nacional y la ausencia de receptividad de algunos sectores víctimas de la violencia armada; es por ello, que se trae consigo efectos sobre la población de excombatientes como baja en la cantidad de desmovilizaciones, desconfianza en las oportunidades que se les ofrecen en la civilidad, incremento en la inseguridad dando paso nuevamente a la violencia armada, disminución de probabilidades de reconciliación entre las comunidades, decrecimiento en las oportunidades económicas y sociales para las familias de los desmovilizados y reducción del apoyo político de la comunidad nacional e internacional. Sumándose a estos criterios, los perfiles psicológicos de las personas en procesos de reintegración los cuales son considerados como limitantes de su capacidad para permanecer en la legalidad.

“En su gran mayoría, los desmovilizados poseen atributos psicosociales y valores que limitan su posibilidad de interacción social; en otras palabras, no se encuentran preparados para vivir dentro de un conjunto de reglas sociales en coordinación con el presupuesto de la legalidad. Las características psicológicas de las personas en proceso de reintegración son resultado de la interacción en contextos familiares, sociales, culturales, económicos y políticos, caracterizados por la violencia, injusticia e inequidad que dificultan la posibilidad de generar alternativas para la satisfacción de sus necesidades básicas” (CONPES, 2008).

En consecuencia, la PRSE (Política Nacional de Reintegración Social y Económica de Personas y Grupos Alzados en Armas.) establece como uno de los principales objetivos “Contribuir a la construcción de habilidades y destrezas que permitan la inserción exitosa en el mercado laboral y la generación de sus propios ingresos.” (CONPES, 2008). Para ello, se busca por medio de la ARN opciones de empleo para los excombatientes con empresas del sector público y/o privado los cuales estimulan y consolidan la creación de vínculos laborales.

Dentro de la información que se puede revisar de la ARN se muestra el actual programa de reintegración en Colombia, administrado por la Alta Consejería para la Reintegración, el cual ofrece a las personas desmovilizadas los siguientes servicios:

- Gestión de cupos y becas para educación básica primaria, secundaria y formación para el trabajo.
- Talleres psicosociales quincenales, visitas domiciliarias, actividades familiares y comunitarias.
- Asesoría y jornadas informativas de acceso a sistemas de salud - Gestión de cupos de trabajo con programas estatales y empresas privadas.
- Asesoría y financiación de planes de negocio para proyectos productivos - Ayuda humanitaria en efectivo de entre \$150.000 y \$510.000 mensuales.
- Asesoría jurídica y en temas de seguridad.

5.5 Inclusión Laboral

Partiendo del hecho de que la reintegración es un “proceso por el que excombatientes adquieren la condición de civil y obtienen un empleo sostenible e ingresos. La inclusión laboral es esencialmente un proceso social y económico con un marco cronológico abierto, que se produce en primer lugar en las comunidades a escala local. Forma parte del desarrollo general de un país y constituye una responsabilidad nacional y a menudo necesita de la asistencia exterior a largo plazo” (Gil, 2016) es consecuente afirmar que la inclusión laboral hace parte de una reintegración de tipo económico en actividades legales, que se logra mediante “la materialización del derecho fundamental al trabajo que permita el ejercicio de una actividad productiva como empleados o como dueños de una unidad de negocio” (Gil, 2016).

Por consiguiente, es la inclusión una “**actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad**, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso” (Inclusión, s.f.) por ende, es la manera de hacer partícipes a cada una de las personas dentro de una sociedad asumiendo un rol y una identidad.

Siendo consecuente con lo descrito, se puede afirmar que “la inclusión laboral es la principal fuente de sustento económico de las personas en una sociedad, es esta alternativa la que puede conllevar a disminuir las condiciones de pobreza y las desigualdades sociales. Es una opción que toman las empresas, más no una obligación que impone el Estado; es uno de los mecanismos por medio de la legalidad que tienen las PPR para generar ingresos económicos sostenibles a través de un trabajo digno y como un medio para llegar a superar la pobreza extrema” (Amariles, Buenaventuras & Giraldo, 2017). A través de esto se evidencia como la inclusión laboral atraviesa la dimensión social y económica de cada una de las personas, respecto a su condición de vida en su referente individual y como esta condición afecta a su núcleo familiar y el estatus dentro de su grupo social, siendo responsable no solamente ese individuo sino las organizaciones o empresas que vinculan de manera laboral. Siendo coherente con lo anterior, es necesario destacar como la inclusión laboral en los excombatientes es una condición de vida crucial para una reintegración a la sociedad de manera eficaz, puesto que “la inclusión laboral y la dimensión productiva que maneja la ruta de reintegración responden a lo estipulado en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas –ONU (1976), donde se reconoce el derecho a ganarse la vida en un trabajo libremente escogido y aceptado. Para ello, los Estados deben orientar y formar técnico- profesionalmente a los ciudadanos con el fin de conseguir un desarrollo económico, social, cultural, la ocupación plena y productiva en medio de la libertad política y económica de la persona humana” (Amariles et al, 2017).

Teniendo en cuenta que la inclusión laboral es el protagonista dentro del proceso de reintegración económico, social y político de los excombatientes es necesario destacar como se cita en Amariles et al 2017 que “la inclusión laboral de la población desmovilizada es un mecanismo esencial para superar la pobreza extrema, ya que les permite sentirse incluidos, visibilizados e integrados en la sociedad, para poder disminuir la vulnerabilidad de estas personas y así lograr mejorar su calidad de vida” (ARN 2013 citado en Caballero y Villa Cortés (2014)). Debido a que les permite a cada una de estas personas construir un sentido de pertenencia hacia un colectivo que los acepte y les proporcione un rol, resaltando su potencial y desarrollando nuevas habilidades.

Según Pearl 2009, citado en Mantilla 2016 “la reintegración económica es un reto importante en la medida que las personas se van graduando del proceso. Ese aumento de personas que culminan el proceso de reintegración obliga a que, para los siguientes años, se tengan que generar una gran cantidad de puestos de trabajo, por lo que se han creado alianzas con sectores privados”. Esta situación, permite visualizar la dimensión de responsabilidad de otros actores frente al proceso de paz como son las organizaciones privadas y su capacidad de intervención dentro de este proceso respecto a estrategias de vinculación laboral de personas desmovilizadas y por otra parte la contribución de desarrollo de la sociedad a causa de que “la inclusión laboral de los desmovilizados parece ser un elemento esencial en tanto les ayuda a superar su condición de marginalidad (Certuche & Solano, 2014 citados en Mantilla, 2016).

La importancia de la inclusión laboral radica en que “en la medida en que el trabajo constituye un factor de integración social, debe entenderse la inserción laboral de aquellos más desfavorecidos (e incluso discriminados, como lo son los desmovilizados) desde dos aspectos: como un fin y como un medio en sí mismo. Un fin pues su objetivo final es darle al trabajador desfavorecido la posibilidad de acceder a estructuras normales y legales de empleo, y un medio a través del cual este sea considerado, reintegrado y autoconsiderado como parte de la sociedad” (Cháves Ávila & Sajardo Moreno, 1999, citado en Roldan 2013). Por consiguiente, ser partícipe de la inclusión laboral de los excombatientes contribuye a su dignificación como persona dentro de una sociedad civil.

“Estos procesos contemplan de manera particular la vinculación y aceptación de estas personas en la comunidad que los recibe, además de la participación activa de la sociedad en general en su proceso de inclusión a la vida civil y legal del país. (Decreto 3043, 2006 Parágrafo 1 p, 2, citado en Roldan, 2013). Mediante esto se evidencia el papel trascendental que asume la sociedad civil en los procesos de inclusión laboral de los excombatientes que permiten obtener unos resultados viables dentro de la reintegración de los mismos.

5.6 Estrategias

Teniendo en cuenta, el impacto de la inclusión laboral como elemento fundamental de la reintegración económica y social de los excombatientes es preciso cubrir las estrategias implementadas en los acuerdos de paz, enmarcando el término estrategia como “Estrategos o el arte del general en la guerra, procedente de la fusión de dos palabras: stratos (ejército) y agein (conducir, guiar).” (Ronda, G. s.f.)

K. J. Halten: (1987) menciona que estrategia "es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. Para diseñar una estrategia exitosa hay dos claves; hacer lo que hago bien y escoger los competidores que puedo derrotar. Análisis y acción están integrados en la dirección estratégica". (Ronda, G. s.f.)

Según George Morrissey, el término estrategia suele utilizarse para describir cómo lograr algo. Dice que él nunca ha entendido muy bien ese uso del término, ya que es contrario a su percepción de una estrategia como aquello donde se dirige una empresa en el futuro en vez de como llegar ahí. Morrissey define la estrategia como la dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión. Esta definición ve la estrategia como un proceso en esencia intuitivo. El cómo llegar ahí es a través de la planeación a largo plazo y la planeación táctica. (Ronda, A. s.f.)

"Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada". (H. Koontz. Estrategia, planificación y control, 1991, citado en Ronda, G. s.f.). Considerándose este como uno de los conceptos apropiados en torno a la implementación

de las mismas con el objetivo de realizar una inclusión laboral con unos resultados óptimos en la población de excombatientes, por lo tanto es necesario tener previstos los objetivos y los recursos como medio fundamental para llevar a cabo este proceso como se evidencia en el siguiente aparatado ..."planificación estratégica es el proceso de determinar cuáles son principales objetivos de una organización y los criterios que presidirán la adquisición, uso y disposición de recursos en cuanto a la consecución de los referidos objetivos; éstos, en el proceso de la planificación estratégica, engloban misiones o propósitos, determinados previamente, así como los objetivos específicos buscados por una empresa" (G. A. Steiner citado en Ronda, G. s.f.)

5.7 Impactos

Después de la implementación de unas estrategias de inclusión laboral de los excombatientes de GAOML se visualizan los impactos generados por los mismos, es decir, tanto los resultados esperados como los inconvenientes que salieron a flote durante el proceso, por consiguiente es útil conocer este concepto, puesto que según el Diccionario de uso del español proviene de la voz "impactus", del latín tardío y significa, en su tercera acepción, "impresión o efecto muy intensos dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso". (Liberta, B.2007).

Medir el impacto es concretamente, tratar de determinar lo que se ha alcanzado. Como se expuso anteriormente, el término impacto, como expresión del efecto de una acción, se comenzó a utilizar en las investigaciones y otros trabajos relacionados sobre el medio ambiente. Entonces, se puede observar que en todos los conceptos, el impacto se refiere a cambios en el medio ambiente producidos por una determinada acción, en esta revisión sistemática daría cuenta a los cambios en el entorno, la sociedad, y población de excombatientes. (Liberta, B.2007).

Socialmente hablando "El impacto se refiere a los efectos que la intervención planteada tiene sobre la comunidad en general" (Liberta, B.2007). Los autores sustentan el criterio de que

el impacto como concepto es más amplio que el concepto de eficacia, porque va más allá del estudio del alcance de los efectos previstos y del análisis de los efectos deseados, así como del examen de los mencionados efectos sobre la población beneficiaria.

Stufflebeam citado en Liberta, B. 2007 define la evaluación de los impactos como “... el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva sobre el valor y el mérito de las metas; la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones; solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados. Así, los aspectos claves del objeto que deben valorarse incluyen sus metas, su planificación, su realización y su impacto”. De manera que, según Stufflebeam, el propósito fundamental de la evaluación no es demostrar sino perfeccionar.

En Liberta, B. 2007, Menou afirma que la evaluación del impacto de la información debe tender a establecer los criterios tangibles que posibiliten la medición de la relevancia que puede tener la información en función del desarrollo. Y opina que para efectuar una evaluación de este tipo se debe partir del análisis del equilibrio entre información y desarrollo, a fin de decidir el o los métodos idóneos para realizar el proceso, crear el marco inicial para la investigación en el terreno y proyectar la continuidad del proceso a largo plazo. Para Menou, el proceso de evaluación del impacto de la información en el desarrollo parte de varias premisas, entre las que se encuentran:

- Debe encontrarse incorporado en la formulación del proyecto.
- Las audiencias a las que se dirigirán sus resultados deben definirse desde su concepción.
- Debe ser continuo.
- Debe tener un final abierto.
- Debe inducirse por el beneficiario/usuario.

5.8 Percepciones

Siendo consecuente con las estrategias de implementación y los impactos del proceso de inclusión laboral, da como resultado unas impresiones por parte de los actores involucrados, entendidas como percepciones, lo que se refiere al “resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto. La percepción, así, es tanto una forma de pensamiento como una conducta inmediata. Esta definición convierte a la percepción en un sinónimo de la conciencia. La segunda definición hace de la percepción un problema sensorial, teniendo la sensación una naturaleza psíquica y siendo una especie de proceso de copia de la realidad externa. La tercera definición equipara la percepción a un juicio, que se da no solo a partir de los datos sensoriales, sino como una pura intuición. La percepción comprende fundamentalmente dos procesos” (Bruner y cols. 1958 citados por Moya, 1999) primero, la modificación o selección del enorme caudal de datos que nos llegan del exterior, reduciendo su complejidad y facilitando su almacenamiento y recuperación en la memoria, segundo, un intento de ir más allá de la información obtenida, con el fin de predecir acontecimientos futuros y de ese modo, evitar o reducir la sorpresa.” (Arias, C. 2006)

Se incluye a continuación, algunas características del contenido de la percepción de personas que influyen en la importancia otorgada a dicho contenido y que, de forma general, incluyen en el proceso general de formación de impresiones. (Arias, C. 2006)

- **Efectos de orden.** Son los momentos en que existe un esfuerzo por causar buena impresión. Qué posee mayor influencia en la impresión que se forma de los demás. ¿Lo primero que se conoce de ellos? Llamado efecto "primacía" o ¿La última impresión que llega? Efecto de recencia.
- **Información única y redundante.** La información única o peculiar parece tener un impacto más poderoso sobre la impresión resultante que la información redundante. Se encontró que utilizando un procedimiento de escalamiento multidimensional, que las primeras impresiones de las personas se estructuraban en torno a dos dimensiones básicas: una referida a las características personales y sociales y otra referida a las características intelectuales.

- **Carácter ambiguo de la información.** Un elemento importante en la percepción de personas es el grado en el que los diversos componentes de la información pueden ser confirmados o desconformados, de tal manera que un rasgo ambiguo suele tener menor importancia que otro claro y preciso
- **El propio contenido de la información.** Cuando se percibe a otra persona, se recibe información de muy diversa índole. Básicamente esta información se refiere a la apariencia física, la conducta y los rasgos de personalidad
- **Con respecto a la conducta,** lo que la otra persona hace es también una de las fuentes cruciales.
- **Con respecto a los rasgos de personalidad y actitudes inferidas,** se trata de un tipo de contenido que predomina cuando se nos pide que describamos otra persona. La razón de este hecho es que al descubrir las disposiciones estables de otra persona se adquiere también cierta capacidad predictiva sobre su conducta futura. (Arias, C. 2006)

Para el proceso de percepción de un evento, se tienen en cuenta la interacción social. En él se permite la adaptación social, mediante la percepción del medio que rodea a las personas, medio físico y social. En este proceso son de carácter básico algunos procesos como la atribución, la cognición social y la inferencia. (Arias, C. 2006)

La percepción de una persona o de algún fenómeno depende del reconocimiento de emociones, a partir de las reacciones de las personas; también se forman las impresiones, a partir de la unión de diversos elementos informativos que se recolectan en los primeros instantes de interacción. Y también, en tercer lugar, por atribuciones causales, o búsqueda de alguna causa que explique la conducta y los hechos. En cualquier caso, lo que parece evidente es que los sentimientos, pensamientos y conductas respecto a las personas estarán mediatizados por el tipo de causa a la que se atribuya su conducta. (Moya 1999 citado en Arias, C. 2006)

6. Metodología

Basados en el texto Metodología de Investigación de Hernández, Fernández & Baptista, 2010, esta revisión sistemática de literatura da cuenta de un enfoque cualitativo de tipo descriptivo – explorativo, debido a que, lo que se pretende es conocer los diferentes acuerdos de paz en los países del Salvador, Guatemala, Nicaragua y Colombia en torno a los programas de inclusión laboral durante los procesos de reintegración describiendo sus estrategias, impactos y percepciones; entre otros aspectos que hicieron parte de este proceso mediante una revisión empírica.

6.1 Método o Diseño.

De acuerdo a la revisión teórica sobre el proceso de reintegración, particularmente la inclusión laboral de personas desvinculadas de grupos armados al margen de la ley en Latinoamérica, se puede dar cuenta que esta investigación pertenece a un diseño narrativo (Hernández et al, 2010), puesto que pretende recolectar datos sobre las estrategias, los impactos y las percepciones en torno a la temática de inclusión laboral de una población específica, por consiguiente según Mertens 2005, citado en Diseños Cualitativos (Medina, Orozco, Rodriguez, Vildosola, Basurto, 2009) pertenece al diseño narrativo clasificación de tópicos donde se identifica y se describe narrativas en torno a una temática, fenómeno o suceso particular.

Por consiguiente, se recopilan 30 artículos, los cuales se categorizaron teniendo como referente los siguientes parámetros:

- Artículos a nivel General
En los cuales se aborda los siguientes temas: Definición de conceptos, Referentes históricos y Normatividad o Política.
- Artículos a nivel de Latinoamérica
En los cuales se abordan los procesos paz y programas de inclusión laboral (Estrategias, Impactos y Percepciones) desarrollados en el continente latinoamericano; haciendo énfasis en El Salvador, Guatemala y Nicaragua.

- Artículos a nivel Nacional:
En los cuales se abordan los procesos paz y programas de inclusión laboral (Estrategias, Impactos y Percepciones) desarrollados en el país de Colombia.

Tabla 4.

División de Artículos Reseñados

Artículos a nivel general	Artículos a nivel latinoamericano	Artículos a nivel nacional
6	6	18

Nota. División de artículos reseñados. Elaboración propia.

6.2 Muestreo.

Debido a que para el desarrollo de esta investigación no se tendrá contacto directo con la población o manipulación sobre la misma, no se da paso al proceso de muestreo.

6.3 Instrumento de Recolección.

En consecuencia con lo anterior, el instrumento de recolección oportuno para esta investigación es de documentos, registros, materiales y artefactos de manera grupal permitiendo explorar la temática de inclusión laboral, donde dichos procesos deben encontrarse asociados a las siguientes características:

1. Haber sido implementados en países latinoamericanos y tras la ejecución de un proceso de paz en los mismos.
2. Estar dirigidos a personas desvinculadas de grupos armados organizados al margen de la ley.
3. Contar con objetivos, metodología, implementación y resultados, que faciliten una posterior revisión y análisis de los datos.

Por consecuente, para la realización de este análisis e investigación se identifica, recopila y se reseña treinta artículos científicos y académicos en diferentes bases de datos y revistas especializadas en la temática de estudio, que posteriormente se logra una codificación en primer nivel y segundo nivel para la construcción de unas categorías de análisis y la visualización de unos resultados respecto a las estrategias, impactos y percepciones de excombatientes en el proceso de inclusión laboral.

7. Presentación de Resultados

A través del tiempo los países latinoamericanos caracterizados por ser países subdesarrollados, han experimentado diversos conflictos cuya génesis se ubica en una gran variable de crisis económicas y/o políticas, que han trascendido a la lucha interna por las mismas desencadenando en la existencia de grupos al margen de la ley, quienes constantemente se encuentran combatiendo a toda costa contra los regímenes legalmente constituidos, sustentando su actuar en la búsqueda de una salida democrática e idealista a estos problemas. Posterior a largos años de conflictos y negociaciones, se ha vivenciado y generado estrategias con la finalidad de cerrar los capítulos de guerra; tal es el caso de países como el Salvador, Guatemala, Nicaragua y Colombia, los cuales actualmente han llevado a cabo procesos de paz, en los que se ha procurado trabajar en la ejecución de propuestas que aborden aspectos como: el respeto por los derechos humanos y fortalecimiento de las instituciones de derechos humanos, identidad y derechos de algunas poblaciones indígenas, aspectos socioeconómicos y territoriales, desmovilización de grupos armados, su reintegración y reinserción a la vida laboral.

Dentro de cada uno de estos procesos de paz llevados a cabo en estos países de Latinoamérica, se han diseñado programas de inclusión laboral para los excombatientes, promoviendo estrategias que faciliten la reintegración de cada uno de estos actores a la vida laboral, reconociendo la reintegración conforme el planteamiento de Springer (2005) como: la fase determinante de un estado de paz y se encuentra directamente vinculada a una convivencia pacífica y a la reconciliación social, los cuales no pueden ser impuestos siendo un desarrollo interdependiente y dinámico, el cual necesita de la cooperación de toda la sociedad para que llegue a feliz término; lo que a largo plazo hace que la reintegración sea el factor más relevante para la estabilidad y la paz (p. 248). Por otro lado según Annan (2005) la reintegración es el proceso mediante el cual los excombatientes adquieren estatus civil y obtienen un empleo e ingreso sostenibles. La reintegración es esencialmente un proceso económico y social con un cronograma de tiempo abierto, llevándose a cabo principalmente en comunidades a nivel local; es parte del desarrollo general de un país y una responsabilidad nacional, además de a menudo requerir asistencia externa a largo plazo (p.3).

En congruencia con lo dicho en apartados anteriores, se plantea a través de un análisis y recopilación de investigaciones una matriz donde se encuentra la caracterización de procesos de inclusión laboral con personas desvinculadas de grupos armados organizados al margen de la ley en Latinoamérica, específicamente en los países del Salvador, Nicaragua, Guatemala y Colombia, cuyas categorías son: país, nombre del proceso, periodo de ejecución, denominación del grupo poblacional, concepción del acuerdo de paz (con relación a esta categoría, es preciso destacar que en Colombia se ha realizado más de una negociación con grupos armados al margen de la ley; por lo que en este documento se traerá a colación y revisara el acuerdo más reciente firmado con la guerrilla) propuesta de trabajo, estrategias de inclusión laboral de excombatientes, condiciones de acceso y permanencia, beneficios que otorga el programa, metodología de implementación, resultados obtenidos, percepciones de los actores involucrados, ventajas y desventajas (tabla 3), y a partir de esto se evidencia la matriz descrita en la (tabla 4),

Tabla 5

Definiciones de Categorías de los Procesos de Inclusión Laboral con Personas Desvinculadas de GAOML en Latinoamérica.

DEFINICIONES DE LA MATRIZ LATINOAMERICA													
País	Nombre del proceso	Periodo de Ejecución	Denominación del grupo poblacional	Concepción del acuerdo de Paz	Propuesta de Trabajo	Estrategias de Inclusión laboral de Ex combatientes	Condiciones de acceso y permanencia (intrínsecos o extrínsecos)	Beneficios que otorga el programa	Metodología de implementación	Resultados obtenidos	Percepciones de los actores involucrados	Ventajas	Desventajas
Los países irían descritos en orden según el periodo de ejecución del mas antiguo al mas reciente.	Como se encuentra denominado el programa implementado por cada país (nombre)	El lapso de tiempo en el cual se desarrolla el acuerdo de paz en cada país.	Desmovilizado Desarmado Excombatiente	¿En qué consiste?	Forma de trabajo propuesta del programa	Plan de acción para la inclusión laboral de las personas desvinculadas de grupos armados al margen de la ley.	Normativa para ser incluido como participante en este proyecto	Recursos con los que contarán los sujetos al integrarse en este proyecto	Cómo proyectaron desarrollar el acuerdo de paz.	Indicadores de gestión de cobertura (resultados propios del acuerdo de paz)	Experiencias que tienen los participantes del acuerdo de paz.	Fortalezas del acuerdo de paz.	Debilidades del acuerdo de paz

Nota. Definiciones de Categorías de los Procesos de Inclusión Laboral con Personas Desvinculadas de GAOML en Latinoamérica. Elaboración propia.

Tabla 6.

Caracterización de Procesos de Inclusión Laboral con Personas Desvinculadas de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley en Latinoamérica.

País	Nombre del proceso	Periodo de Ejecución	Denominación del grupo poblacional	Concepción del acuerdo de Paz	Propuesta de Trabajo
El Salvador	Acuerdos de Paz de Chapultepec	1990-1992	Ex combatientes	Concebido como un Plan de Reconstrucción Nacional	El gobierno se compromete a promover el desarrollo integral de las actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras, forestales y agroindustriales; garantizando la prestación de servicios sociales básicos, e iniciará la construcción y rehabilitación de la infraestructura económica y social.
Guatemala	Reincorporación a la legalidad de los miembros del grupo guerrillero URNG	1994 - 2005	Ex combatientes	Concebido como un acuerdo para el tránsito sostenible a la legalidad de los miembros de la URNG	Se da paso a la creación del programa de incorporación dividido en dos fases: Fase I : Incorporación Inicial Fase II:Incorporación definitiva

Pais	Nombre del proceso	Periodo de Ejecución	Denominación del grupo poblacional	Concepción del acuerdo de Paz	Propuesta de Trabajo
Nicaragua	Acuerdo de Toncotín	1990 - 1995	Ex combatientes	Concebido como un programa de reconstrucción que pretendía la desmovilización de los Contra, la reducción del ejército y una reforma monetaria.	Se propone la creación de los polos de desarrollo los cuales consistían en consolidar extensiones de territorio en los cuales se asentaron civiles y excombatientes de la Resistencia Nicaragüense
Colombia	Acuerdo de Paz	2012-2016	Excombatientes - Desmovilizados	Concebido como un acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera	Se propone el desarrollo e implementación de la Política Nacional de Reintegración Social y Económica cuyo objetivo es la reintegración económica de los excombatientes a través de la inclusión laboral como empleados o como dueños de su propia unidad de negocio

País	Estrategias de Inclusión laboral de Ex combatientes	Condiciones de acceso y permanencia (intrínsecos o extrínsecos)	Beneficios que otorga el programa	Metodología de implementación
El Salvador	<p>Se establece como prioridad :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Fomentar la creación de oportunidades de empleo masivo. 2.Incrementar la producción de alimentos básicos , la cual contara con la promoción del estado 	<p>Se elaboran exámenes de aptitud para la determinación de los perfiles de los excombatientes con el objetivo de orientar mejor la actividad económica de los mismos.</p>	<p>Las partes acordaron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrega de apoyos económicos y en especie: Vestido, Alimentos, Vivienda 2.Asesoría técnica para la creación de empresas, seguimiento al desarrollo de las mismas. 3. En caso de fracaso del proyecto, se pactaron rutas alternativas de reintegración como educación y entrega de tierras 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementación de proyectos para la creación de microempresas
Guatemala	<p>Ejecución del proyecto conforme las dos fases establecidas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Fase I - Incorporación Inicial: Ejecución de acciones de asistencia inmediata y el desarrollo de medidas para la obtención de recursos que posibilitaran el inicio en la fase de incorporación definitiva. 2.Fase II:Incorporación definitiva: Continuación de programas de capacitación laboral específicos en los intereses de los miembros de la URNG 	<p>No especificados</p>	<p>Las partes acordaron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Fase I - Incorporación Inicial: <ul style="list-style-type: none"> - Otorgación de dotación y vivienda -Creación de programas de capacitación laboral - Asesoría laboral y general 2.Fase II -Incorporación Definitiva: <ul style="list-style-type: none"> - Asistencia financiera - Asesoría laboral - Educación - Capacitación y apoyo para la creación de proyectos productivos generadores de empleo. 	<p>No específica</p>

País	Estrategias de Inclusión laboral de Ex combatientes	Condiciones de acceso y permanencia (intrínsecos o extrínsecos)	Beneficios que otorga el programa	Metodología de implementación
Nicaragua	1. Creación de polos de desarrollo 2. Instalación de los excombatientes y sus familias en los polos de desarrollo.	No especificados	Las partes acordaron: 1. Posterior a la instalación de los excombatientes en los polos de desarrollo, el gobierno se comprometió a prestar apoyo económico y seguridad.	No específica
Colombia	1. Generación de empleo directo por el sector privado 2. Creación de unidades de negocio	1. Los excombatientes deben adquirir las habilidades laborales que el sector privado está demandando 2. Si el excombatiente desea consolidar su unidad de negocio, debe tener conocimientos o aprobar un curso de formación para el trabajo acordado con el plan de negocio es un requisito para recibir el capital semilla	Las partes acordaron que la ACR otorga capacitaciones de formación para el trabajo	La ACR anualmente diseña un plan estratégico donde se especifican los planes de acción, proyectos de inversión e informes de gestión a desarrollarse para dar cumplimiento a los objetivos de esta institución.

País	Resultados obtenidos	Percepciones de los actores involucrados	Ventajas	Desventajas
El Salvador	<p>La implementación de microempresas presentó dificultades significativas a causa de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los complejos procesos para la financiación de créditos <p>A nivel general en el transcurso de 2 a 3 años posterior a la creación de las microempresas los excombatientes no tenían recursos para cumplir con el pago de los créditos o recurrir a otras formas de financiación</p> <ul style="list-style-type: none"> - La escasez de asistencia técnica <p>Los planes de negocio para la creación de estas microempresas eran elaborados por funcionarios públicos que carecían de la experiencia en emprendimiento.</p>	Finalmente la propuesta de creación de microempresas, fue considerada como insostenible	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concluyó la guerra sin que la misma hubiese podido imponer su ley natural. 2. El ejercicio negociador dejó patente que es posible entenderse de manera civilizada aun en el peor de los escenarios. 3. El Acuerdo de Paz fue realista en su contenido y en su desempeño en el tiempo: no pretendió resolver toda la problemática nacional, lo cual hubiera sido irreal e impracticable; y se centró en abrir el escenario político para la competencia democrática sin excluir a nadie, con las seguridades del caso. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La vigilancia y seguimiento sobre las microempresas era limitada dada la cantidad de las mismas 2. La capacitación empresarial y vocacional de los excombatientes era inadecuada 3. Las entidades públicas y privadas exigían requisitos estrictos para la adquisición de créditos
Guatemala	<ol style="list-style-type: none"> 1. Retrasos en la implementación del proyectos productivos y obstáculos para la incorporación laboral, dada la escasez de presupuesto para el desarrollo del mismo. 2. Se destaca la exclusión de las mujeres desmovilizadas en los proyectos productivos aun cuando debieran contemplarse como beneficiarias de los mismos. 3. La falta de una política de desarrollo rural y el limitado acceso de los habitantes de zonas alejadas a los servicios básicos siguió obstaculizando la reintegración plena y productiva a la sociedad de los miembros desmovilizados de la URNG 	No específica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fin de 36 años de conflicto armado interno, entre la guerrilla y el ejército. 2. Se modernizó la economía del país y se tomó en cuenta a los pueblos indígenas en su totalidad. 3. El gobierno se comprometió a asegurar el retorno y reasentamiento de los excombatientes, en condiciones dignas y seguras. 4. Se vio un mejor desarrollo económico; más empleos, educación, entre otros. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausencia de presupuesto asignado para el proyecto. 2. Deficit de recursos internacionales 3. Fuertes requisitos para la adquisición de créditos

País	Resultados obtenidos	Percepciones de los actores involucrados	Ventajas	Desventajas
Nicaragua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Su desarrollo fue lento debido a la falta de claridad de los acuerdos a pactarse por parte de los miembros de la Resistencia Nicaragüense sobre las medidas que se adoptarían para su reintegración a la sociedad civil. 2. El proceso se visualizó a corto plazo, lo que fundamenta la ausencia de programas de reintegración que involucrara las partes afectadas. 3. Las políticas económicas neoliberales impulsadas por el Gobierno imposibilitaban la reintegración. 4. La escasez de recursos económicos y la falta de voluntad política impidieron la sostenibilidad económica de los excombatientes de la Resistencia Nicaragüense. 5. La Asociación Cívica de Resistencia Nicaragüense señaló que solo se había atendido el 20% de la demanda total de tierras para 1991. 	<p>Todo este proceso, movilizó el descontento de los excombatientes y campesinos sobre las promesas incumplidas de entrega de tierras.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de la Brigada Especial de Desarme (BED), su fin era la consolidación y mantenimiento de la paz. 2. La creación de la cohesión gremial; es decir la conformación de gremios entre los ex combatientes que la población conformó como actor político y democrático. 3. Funcionamiento de las comisiones las cuales en principio funcionaron en las diversas comunidades de las zonas de guerra, pero posteriormente se extendieron por todo el país. Estas organizaciones fueron la viva manifestación de la voluntad del pueblo nicaragüense por alcanzar la paz. 4. Creación de 180 comisiones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausencia de presupuesto asignado para este proyecto. (insuficiencia de fondos). 2. Trascendencia a conflictos ideológicos. 3. La gran cantidad de personas imposibilitó la entrega de tierras a todos. 4. Poca Claridad sobre las medidas para la ejecución del proceso de desarme, desmovilización y reinserción. 5. Siempre se visualizó como un plan a corto plazo y no como un programa que contemplaba la ejecución de un plan de desarrollo nacional a largo plazo. 6. Poco planteamiento del programa. El gobierno no contó con un plan integral que promoviera la acción conjunta entre el estado, la cooperación internacional, la comunidad y los excombatientes.

País	Resultados obtenidos	Percepciones de los actores involucrados	Ventajas	Desventajas
Colombia	<p>1. De acuerdo a la acr ingresaron al programa de reintegración 49.022 personas, hasta 2015. De la anterior cifra, 9.745 están empleados en el sector formal, 17.142 trabajan en el sector informal, 4.079 se encuentran desocupados y 6.869 son población económicamente inactiva.</p>	<p>1. La formación para el trabajo propuesta por al ACR puede percibirse como incoherente frente a las necesidades de la region donde se establece el excombatiente.</p> <p>2. De igual forma, algunos excombatientes señalan la incompatibilidad de los cursos de formación para el trabajo con la oportunidad de conseguir un empleo o con los horarios laborales</p>	<p>1. a ACR mediante la Resolución 754 de 2013 ya citada, ha buscado asegurar que la formación para el trabajo que reciba el excombatiente corresponda con la unidad de negocio que pretende crear o en la que pretende invertir.</p> <p>2.No se contempla la posibilidad de entregar tierras a los excombatientes como una forma de contribuir en la generación de ingresos mediante el trabajo rural.</p>	<p>1. Se considera el desempleo como una de las principales causales de retorno a la ilegalidad.</p> <p>2. La generación de empleo de los excombatientes también depende del estado de la economía nacional, la cual influye en la demanda de empleo y el éxito de las unidades de negocio de los excombatientes</p> <p>3. la falta de formación empresarial de los excombatientes, la inadecuada asesoría para el diseño e implementación de las unidades de negocio y la ausencia de estudios sobre la viabilidad del proyecto de negocio condicionan al fracaso los proyectos productivos.</p> <p>4. la mayor parte de los proyectos productivos que adelantan los desmovilizados no tiene garantizada su sostenibilidad y funcionan en los lugares de residencia de los participantes en entornos físicos y sociales difíciles</p>

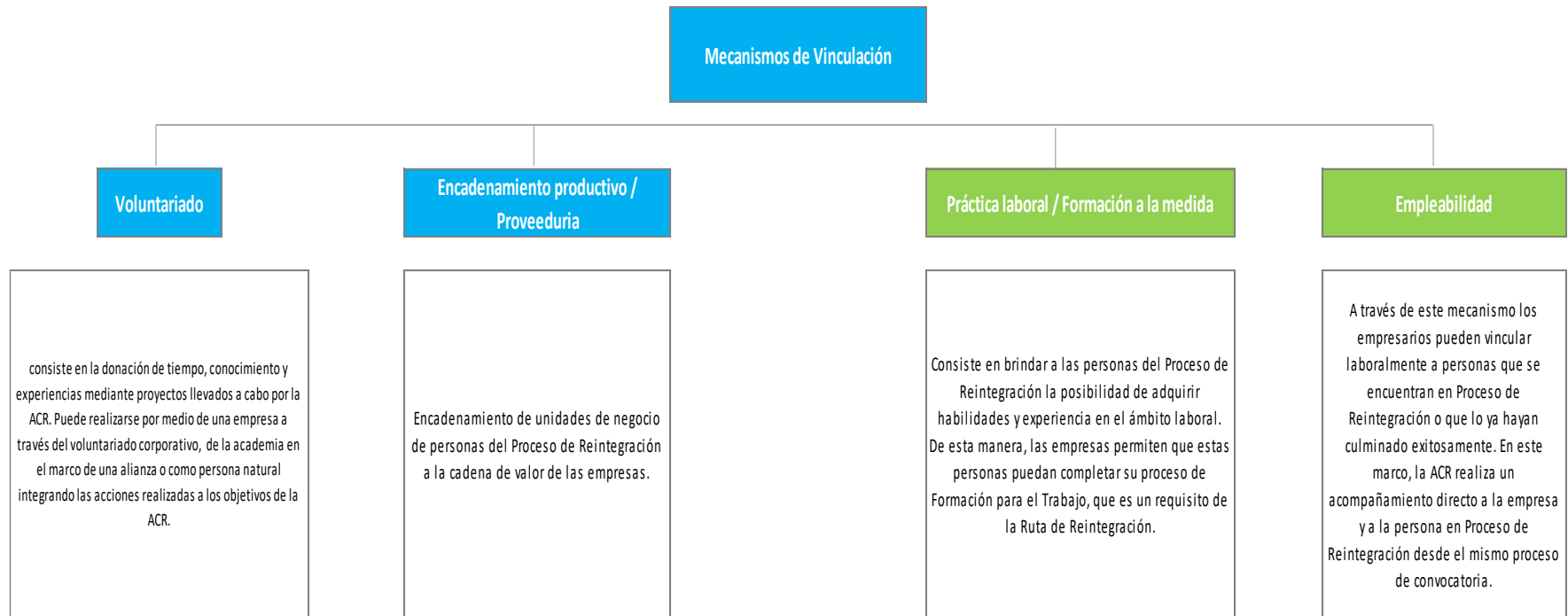
Nota. Caracterización de Procesos de Inclusión Laboral con Personas Desvinculadas de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley en Latinoamérica.

Elaboración propia. Basados en los artículos investigados.

Particularmente en el caso de Colombia, la ARN trabaja por mantener activos los mecanismos de vinculación (Grafico 3) como enlaces a través de los cuales tanto personas particulares como las empresas pueden apoyar los procesos de reintegración en el país, convirtiéndose esta estrategia en el primer paso que dan las organizaciones para vincular personas desmovilizadas dentro de las mismas.

Grafico 2.

Mecanismos de Vinculación



Nota. Mecanismos de vinculación. Fuente: Elaboración propia, de acuerdo a información recuperada de: <http://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/vinculacion.aspx>

De esta manera se colocan en desarrollo programas de práctica laboral / formación a la medida articulados a la generación de espacios de reconciliación, los cuales ya implementados cuentan con el reconocimiento por parte de la ARN; tales como:

Tabla 7.

Estrategias Articulados Espacios de Reconciliación

Empresa	Estrategia articulada a Espacios de Reconciliación	Logros y/o Beneficios
PANACA	Ha contribuido con la reintegración a la vida civil y la inclusión social de 90 excombatientes de grupos al margen de la ley .	Los participantes hoy cuentan con un título avalado por la Secretaría de Educación del Departamento del Quindío, el cual les permite desenvolverse en entornos laborales y generar sus propios proyectos productivos.
GOOGLE	Una ventana para soñar' que es una plataforma que facilita los procesos productivos de los excombatientes.	Feria virtual para emprendedores colombianos liderados por víctimas y excombatientes del conflicto armado.
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	Ofrece un programa de becas para que los excombatientes ingresen a la educación superior.	Documenta y sistematiza experiencias significativas y se han vuelto un referente de difusión de la Política de Reintegración.
Coca Cola Femsa	Programa : 'Aportando tiempo'	Beneficia a la población desmovilizada permitiéndola acceder a programas de formación productiva y financiera a su medida.

Nota. Estrategias articuladas a espacios de reconciliación. Fuente: Elaboración propia, de acuerdo a información recuperada de:

<http://www.reintegracion.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/Paginas/2016/12/Las-organizaciones-que-le-apuestan-a-la-paz.aspx>

A nivel de empleabilidad, se procura construir convenios con las empresas para que estas hagan partícipes a esta población de su personal; destacándose como empleador a la Cámara de comercio de Bogotá, CEMEX, SODEXO, Terpel, Grupo Éxito, entre otros, cuyo detalle acerca de los procesos de selección que realizan es limitado, pero que en la actualidad se encuentran como actores activos que respaldan el proceso de paz y cooperan en pro de la inclusión laboral.

Para abordar los procesos de paz y los programas de inclusión laboral que dentro de los mismos se han desarrollado, se recopiló la información y los datos por medio de la construcción de una matriz de información (Tabla 4) que posibilita la caracterización y el análisis en paralelo, acerca de cómo en cada uno de estos países se ha dado paso a la generación de estrategias e implementación de los programas de reintegración laboral; cuáles han sido las condiciones de acceso, posibilidades y diversas variables involucradas, para que todos aquellos que en algún momento de sus vidas fueron participantes activos en grupos al margen de la ley y que tras los procesos de paz son considerados excombatientes, puedan reconciliarse con la sociedad a la que pertenecen, permitiendo finalmente documentar como esta los hace partícipes de su cotidianidad, respetando los derechos constitucionales que todos las personas tienen al ser reconocidas con una nacionalidad destacando el derecho a vivir dignamente y a trabajar para lograrlo; pues según (Chávez & Fajardo, 1999). La inclusión laboral es un pilar fundamental de la integración social y económica, debido a que permite dar al individuo cierto tipo de libertad financiera para comenzar, realizar y proyectar su plan de vida.

A partir de lo descrito, se plantean unas categorías de análisis de inclusión laboral de excombatientes en los países del Salvador, Nicaragua, Guatemala y Colombia, en torno a las estrategias implementadas durante este proceso, el impacto que se evidencia y la percepción de los actores involucrados. (Tabla 6)

Tabla 8.

Categorías de Análisis de Inclusión Laboral en excombatientes del Salvador, Nicaragua, Guatemala y Colombia.

CATEGORIAS DE ANÁLISIS DE INCLUSIÓN LABORAL EN EXCOMBATIENTES DEL SALVADOR, NICARAGUA, GUATEMALA Y COLOMBIA				
CATEGORIA	CODIGO	DEFINICION	SUBCATEGORIAS	SEGMENTO
Estrategias de Inclusión Laboral	E.I.L.	"Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada". H. Koontz. Estrategia, planificación y control (1991) como está citado en Ronda, G. S.F."	1. Económico	<ul style="list-style-type: none"> · Desarrollar proyectos de restitución de tierras. · Trabajar en la construcción de oportunidades masivas de empleo a la población de desmovilizados como empleados o dueños de sus propios negocios. · Asesoría técnica para la creación de empresas, seguimiento al desarrollo de las mismas. · Asesoría laboral. · Asistencia financiera. · Capacitaciones de formación para el trabajo.
			2. Social	<ul style="list-style-type: none"> · La reconciliación social de los excombatientes con la sociedad reintegrándose bajo los derechos constitucionales que en cada nación se les asignan. · Apoyo económico. · Capacitación laboral. · Dotación y vivienda. · Educación. · Seguridad.
			3. Educativo	<ul style="list-style-type: none"> · Creación de programas de capacitación laboral.

CATEGORIAS DE ANÁLISIS DE INCLUSIÓN LABORAL EN EXCOMBATIENTES DEL SALVADOR, NICARAGUA, GUATEMALA Y COLOMBIA				
CATEGORIA	CODIGO	DEFINICION	SUBCATEGORIAS	SEGMENTO
Impactos Generados Sobre la Inclusión Laboral	ILL	“El impacto se refiere a los efectos que la intervención planteada tiene sobre la comunidad en general” (Liberta, B.2007)	1. Social	<ul style="list-style-type: none"> · Se considera el desempleo como una de las causas generales de retorno a la ilegalidad. · La escasez de asistencia técnica dirigida a los excombatientes. · Se destaca la exclusión de las mujeres desmovilizadas en los proyectos productivos aun cuando debieran contemplarse como beneficiarias de los mismos. · En algunos procesos de paz se observó un mejor desarrollo económico; más empleos, · La creación de la cohesión gremial; es decir la conformación de gremios entre los ex combatientes que la población conformó como actor político y democrático.
			2. Económico	<ul style="list-style-type: none"> · Sobresale en la mayoría de los casos la ausencia de presupuesto y respaldo económico internacional, para el desarrollo de programas de inclusión. · Tanto en el caso del Salvador y Guatemala como en el de Nicaragua, los programas de inclusión laboral con desmovilizados no fueron pensados y diseñados a largo plazo, lo que imposibilitó su durabilidad y sostenibilidad a lo largo del tiempo. · Los complejos procesos para la financiación de créditos. · A nivel general en el transcurso de 2 a 3 años posterior a la creación de las microempresas los excombatientes no tenían recursos para cumplir con el pago de los créditos o recurrir a otras · Los planes de negocio para la creación de estas microempresas eran elaborados por funcionarios públicos que carecían de la experiencia en emprendimiento. · La falta de una política de desarrollo rural y el limitado acceso de los habitantes de zonas alejadas a los servicios básicos siguió obstaculizando la reintegración plena y productiva a la · De acuerdo a la ACR ingresaron al programa de reintegración 49.022 personas, hasta 2015. De la anterior cifra, 9.745 están empleados en el sector formal, 17.142 trabajan en el sector informal, 4.079 se encuentran desocupados y 6.869 son población económicamente

CATEGORIAS DE ANÁLISIS DE INCLUSIÓN LABORAL EN EXCOMBATIENTES DEL SALVADOR, NICARAGUA, GUATEMALA Y COLOMBIA				
CATEGORIA	CODIGO	DEFINICION	SUBCATEGORIAS	SEGMENTO
Percepciones Acerca de la Inclusión Laboral	P.II	“La percepción de una persona o de algún fenómeno depende del reconocimiento de emociones, a partir de las reacciones de las personas” (Arias, C. 2006)	1. Excombatientes	<p>Características Generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Los actores involucrados en los programas de inclusión laboral realizados en el Salvador, consideran que la propuesta de creación de empresas como oportunidad laboral es insostenible de no garantizarse orientación y capacitación con quienes vayan a liderar estos proyectos. · El no cumplir con los acuerdos pactados, moviliza en los actores involucrados emociones de descontento relacionados con la ausencia de lo prometido que no les fue entregado; como lo manifiestan algunos de los excombatientes de Nicaragua afectados por estas circunstancias. · En Colombia se hace evidente que los excombatientes participantes en los programas de inclusión laboral, manifiestan de incoherencias entre los recursos físicos y de capacitaciones versus la oferta laboral ofrecida. · Se evidencia que los programas psicosociales que respaldan este tipo de programas son insuficientes dada la demanda que los requiere “Es indispensable que se lleve a cabo con un acompañamiento uno a uno, persona a persona, para descifrar los imaginarios de los participantes y reconstruir a partir de ello nuevos significantes” (Gutiérrez, 2009). · Se considera como relevante el hecho que los programas de reintegración se caractericen a nivel general por no contar con una óptima calidad en la educación, aspecto que se convierte en un factor des motivante para los participantes y asistentes a los mismos. · Niveles bajos de educación formal y precaria experiencia laboral. Además de una problemática general del mercado que limita la posibilidad de ingresos permanentes. · El entorno social y comunitario: factores de desarrollo local que afectan el proceso de reintegración. · Mercados laborales débiles y zonas con niveles económicos bajos. Que pueden estar influenciadas por mercados laborales ilegales. · Presencia de grupos armados ilegales que ofrecen a los desmovilizados medios y recursos ilegales que incentivan el retorno a la violencia

CATEGORIAS DE ANÁLISIS DE INCLUSIÓN LABORAL EN EXCOMBATIENTES DEL SALVADOR, NICARAGUA, GUATEMALA Y COLOMBIA				
CATEGORIA	CODIGO	DEFINICION	SUBCATEGORIAS	SEGMENTO
Percepciones Acerca de la Inclusión Laboral	P.II	“La percepción de una persona o de algún fenómeno depende del reconocimiento de emociones, a partir de las reacciones de las personas” (Arias, C. 2006)	1. Excombatientes	<p>Opiniones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Que les cambien esa mentalidad. Por medio de la educación hay modo de acabar con la delincuencia” (Rafael Uribe Uribe, Salón Comunal La Andrea, 3 septiembre 2008). - “El gobierno debería de seleccionar a los desmovilizados. Digamos, los que no tienen primaria, ¡pues hombre! Darles cierta capacitación de pronto con psicólogos. Son esas personas, si ustedes de pronto analizan, las que dicen matar y comer del muerto” (Ciudad Bolívar, Corporación Escuela Galán, 17 septiembre 2008). - “Hay gente que quiere estudiar pero no le queda tiempo. Si se va a trabajar no estudia. El que quiere estudiar no va a poder trabajar. Ese es el problema grande” (Rafael Uribe Uribe, Colsutec, 2 octubre 2008). - “¡Y hay tanto campesino que quiere regresar al campo, a trabajar! Mucho campesino quisiera regresar al campo, así sea voleando machete, lo que sea” (Engativá, Centro de Desarrollo Comunitario, 2 septiembre 2008). “Mire que nosotros estamos estudiando, ¿y a nosotros qué? Yo ahora estoy haciendo ingeniería automotriz, yo soy mecánico profesional, soy operador de repesadora. O sea, que uno sabe muchas cosas, pero no le dan una oportunidad” (Rafael Uribe Uribe, Casa de la Juventud, 20 agosto 2008). - “Que el gobierno de pronto entre en convenio con las empresas, fábricas, y que nos acepten a desmovilizados: tantos en una empresa, tantos en otra empresa. No queremos plata regalada, sino queremos es trabajar. Y ganar el sueldo que es” (Rafael Uribe Uribe, Casa de la Juventud, 20 agosto 2008). - “Que el ejecutivo, fuerzas militares y la academia creen como programas de educación. Miremos que la mayoría de personas que ingresan a un grupo al margen de la ley son población rural. Entonces no sólo atacar el problema aquí en la ciudad, sino en la zona de influencia de esos grupos. Vayan mañana a esas poblaciones e inviertan en educación” (Engativá, Centro de Desarrollo Comunitario, 2 septiembre 2008). - “En el sentido de la instrucción académica solamente, lo que es el conocimiento. Sino también la educación en valores. Porque es que para que el país cambie debe haber como una transformación casi del ser humano. Porque ya es algo de tipo cultural, algo de cada persona” (Rafael Uribe Uribe, Unilatina, 13 - “Yo no estudio por interés, por lo que me dan. Si fuera por interés yo no estudiaría. Me iría a trabajar que es más práctico”. - “Eso es como decir, hermano: para eso lleva usted una hoja de vida: “Usted bachiller, tiene su carrera”. “Usted no sabe que... analfabeta que no sabe, bueno, te vamos a dar una herramienta para que usted como se defienda”. Porque es que una persona vieja ¿hasta cuándo va a terminar un bachillerato? ¿Cuándo se puede - “Si usted es desmovilizado no le arriendan, no le dan trabajo. Lo discriminan a uno. Vea a nosotros sinceramente, o sea, a nosotros los desmovilizados cuando nos van a dar la palabra nos ponen a diez metros - “A mí me dijo un man: “hay tanto en tal lado” y así me la puso. Yo no lo cogí por la niña, y yo ya no quiero (...) Pero hay gente a la que no le da nada por plata volverse a armar (...) hay muchos muchachos que están en el programa y están locos, imagínese, por volver. Volver a agarrar las armas”

CATEGORIAS DE ANÁLISIS DE INCLUSIÓN LABORAL EN EXCOMBATIENTES DEL SALVADOR, NICARAGUA, GUATEMALA Y COLOMBIA				
CATEGORIA	CODIGO	DEFINICION	SUBCATEGORIAS	SEGMENTO
Percepciones Acerca de la Inclusión Laboral	P.II	“La percepción de una persona o de algún fenómeno depende del reconocimiento de emociones, a partir de las reacciones de las personas” (Arias, C. 2006)	2. Empresarios	<ul style="list-style-type: none"> · A nivel de Latinoamérica, no se encontró evidencia acerca de una perspectiva incluyente del sector privado. · A nivel nacional basados en el artículo Reintegración Laboral de los desmovilizados “Diagnóstico a empresarios (López & Lesmes, A, 2017), conforme a la información brindada por al ACR emplean desmovilizados organizaciones tales como: Coca Cola, FEMSA, Cámara de comercio de Bogotá, SODEXO, Grupo Éxito, COLTABACO, EPM, BANCOLOMBIA, Eternit, Corona, Juan Valdez y entre otros. Teniendo las siguientes características: <ul style="list-style-type: none"> - Aceptación en su reinserción laboral - Aumento de los beneficios tributarios a las empresas que acojan personas desmovilizadas en su fuerza laboral. - Formación académica en base a sus habilidades y encaminada a satisfacer la demanda del mercado laboral. - Estabilidad laboral de los desmovilizados. - Otorgar créditos con el fin de estimular el emprendimiento a las microempresas. <p>A partir de lo anterior, se visualizan los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 85% de la muestra encuestada vincula al desmovilizado generando una oportunidad de trabajo, con incentivos que benefician tanto a las empresas, pero principalmente a los desmovilizados. - El 64% de las personas estando en el rol de empleados, aceptaría socialmente al desmovilizado. - El 31% es indiferente pensando en que no harán esfuerzos ni para aceptarlo ni para rechazarlo. - El 5% que piensa en un rechazo se enmarca en la parte de la población que está completamente reacia a dar una oportunidad a estas personas. - El 46% tomarían la decisión de vincularlo y así mismo de invitar a su equipo de trabajo a acogerlo - El 39% prefieren vincularlo con la condición que sus empleados no conozcan ni sepan de su pasado - Un 15% decide no vincularlo por las mismas razones que se contemplaron en el punto anterior.

Nota. Categoría de Análisis de Inclusión Laboral en Excombatientes del Salvador, Nicaragua, Guatemala, y Colombia. Elaboración propia. Basados en Los ex combatientes proponen: aportes y percepciones sobre la reintegración en Colombia. (s.f.).

8. Análisis de Resultados

Dentro de los cuales artículos recopilados se logra evidenciar que:

- Los artículos a nivel de Latinoamérica, contienen información a nivel general y poco detallada de los diversos procesos de paz y programas de inclusión laboral que en los países de este continente se han desarrollado; aspecto que limita la documentación y análisis de los mismos durante el desenlace de la investigación.
- Los artículos a nivel Nacional, tienen contenido específico con relación al proceso de paz desarrollado en el país e inclusive se mencionan las instituciones encargadas de liderar y coordinar que los programas de inclusión laboral de los desmovilizados se lleven a cabo en el país; sin embargo, en los artículos de este nivel no se puntualiza en cómo se realizan e implementan estos programas en las organizaciones a nivel público o privado.

Para abordar la investigación se realizó un esquema de categorías de inclusión laboral con excombatientes en los países del Salvador, Nicaragua, Guatemala y Colombia; en el cual se muestra que:

- A nivel de estrategias de inclusión laboral, en el aspecto económico se busca implementar herramientas que posibiliten la creación de oportunidades laborales (asesoría, capacitación y creación de empresas), en el aspecto social se trabajan los derechos constitucionales relacionados con la educación y la seguridad de los excombatientes.
- A nivel de impactos generados sobre la inclusión laboral, en el aspecto social se considera el desempleo como la principal causa de retorno a la ilegalidad, en el aspecto económico sobresale la ausencia de presupuesto para llevar a cabo las propuestas de inclusión laboral planteadas inicialmente en los acuerdos de paz.
- A nivel de percepciones acerca de la inclusión laboral, los excombatientes manifiestan considerar que la creación de empresas no es una solución sostenible en

el tiempo, reconocen la necesidad de ser capacitados y de retomar sus estudios a nivel de primaria y bachillerato.

9. Discusión

A partir de la investigación realizada se puede afirmar que el objetivo de este análisis sistémico se logró tras la consolidación de las estrategias, impactos y percepciones de programas de inclusión laboral de excombatientes en el proceso de reintegración a nivel latinoamericano, arrojando resultados que visualizan las siguientes premisas:

En cuanto a las *estrategias* implementadas en los acuerdos de paz sobre la reintegración de excombatientes cabe resaltar el rol del sector privado (empresas) y la sociedad como elemento primordial de desarrollo de las mismas, puesto que posibilitan la inclusión laboral de los excombatientes dentro de unos parámetros de aceptación y dignificación de cada una de estas personas, como miembros de un grupo social que permean sus relaciones sociales de manera intrasubjetiva e intersubjetiva, como lo expone D'Angelo 2000 citado en Mantilla, 2016 “Solo en el trabajo, los participantes lograron construirse armónicamente articulando las esferas de la vida como una sola experiencia de convivencia y de conciencia ética y ciudadana que se traduce en responsabilidad, libertad y dignidad humana y aunque a futuro los proyectos productivos no tengan continuidad, estos elementos en los participantes ya están logrados y alcanzados con fundamentos reflexivos, orientados a la autorrealización personal y con plenitud ciudadana”.

Lo anterior, pone evidencia como la posición de los actores del proceso de paz constituyen un enlace inseparable de condiciones determinantes para la inclusión de los excombatientes. Al igual que otro factor, respecto a la estrategias de implementación son los intereses de cada uno de los excombatientes traducido en las habilidades, destrezas y potenciales acordes al contexto en el cual se han construido cada una de sus experiencias, pensamientos y comportamientos, debido a que como narra en la investigación de Mantilla 2016 en la Fundación Carvajal, en cuanto a proyectos productivos “El trabajo además, permitió que los participantes ocuparan un lugar y tuvieran que desempeñar unas tareas, haciendo de estas experiencias laborales algo determinante para la construcción de significados personales y colectivos que direccionaron su proyecto de vida. Esto se hizo

evidente cuando comenzaron a concebir el futuro, sus expectativas personales y cuando las expectativas que tenían acerca del grupo y el proyecto cambiaron”. (Mantilla, 2016) Por consiguiente, es necesario una participación activa de los excombatientes desde las propuestas de trabajo y desarrollo de las mismas bajo un contexto que dinamicen sus recursos emocionales en pro de construir una realidad social y económica donde se satisfagan las necesidades de los mismos y se proyecten transformaciones de su pensamiento reflejadas mediante sus acciones.

Con relación al *impacto* generado por la inclusión laboral de los excombatientes, se plantea como elemento vital el empleo, debido a que empodera a los excombatientes como protagonistas de su transformación después de unos procesos de desarme, desmovilización y reintegración a través de la inclusión laboral, por lo tanto hace que éstos se sientan aceptados y asuman un rol activo dentro de la sociedad mediante la realización de una actividad productiva, como lo plantea Guáqueta y Orsini 2017 citado en Mantilla 2016

“El empleo fue el elemento principal que permitió a estas personas no solo obtener medios de subsistencia alternativos a la guerra, sino que representó el cambio fundamental para sentirse nuevamente parte de la vida civil, de la aceptación y la inclusión a un nuevo grupo social con características de interacción específicas de respeto que aportaron al bienestar psicológico y a la transformación de la subjetividad de la guerra. A esto se añade el planteamiento de Martino (2005) que resultó ser muy acertado al definir las situaciones de desempleo o inseguridad laboral como situaciones que poseen una gran significación simbólica y material, puesto que el trabajo es en sí mismo un medio por el cual se puede construir un destino” (Mantilla, 2016.)

En cuanto a las *percepciones* de los desmovilizados se visualiza una fantasía descrita en los acuerdos de paz frente la realidad vivida en los proceso de reintegración, puesto que a lo largo del análisis sistémico se logra observar todos los elementos que se ponen en juego para que esta sea exitosa; donde el papel del trabajo da pie para transformar

la identidad de los excombatientes como lo dice Pearl (2009): “el hecho de que las personas retornaran a sus hogares de manera armónica y constructiva, que adquirieran habilidades para valerse por sí mismos en el contexto familiar, laboral y comunitario sin depender del gobierno y que sean buenos ciudadanos, pareciera que solo fue posible cuando se les dio la oportunidad de tener la experiencia de trabajo en un contexto donde les es necesario regirse e interiorizar las normas sociales que los ponen en el camino de ser buenos ciudadanos.” (Mantilla, 2016); de esta manera hallamos que las impresiones que generalmente surge en la vida de los desmovilizados tras hacer parte de los programas de reintegración laboral, se caracterizan por estar permeadas de aspectos negativos fundamentados principalmente en la discriminación por su condición de desmovilizados; sumándose a esto la brecha existente entre las expectativas de los desmovilizados y la oferta de reintegración propuesta por el estado, afianzando la desconfianza y la disminución de compromiso por parte de esta población a lo que se refiere con su participación en la ruta de reintegración laboral.

Si bien actualmente en Colombia, se han promovido estrategias para que las empresas tanto del sector público como privado vinculen dentro de sus organizaciones a las personas que se encuentran incluidas en la ruta de reintegración y poco a poco se han unido como actores activos en el proceso de paz; se hace evidente que históricamente en Latinoamérica este tipo de estrategias no obtenidos los mejores resultados convirtiéndose en propuestas no sostenibles a lo largo del tiempo.

10. Conclusiones

“Todos los colombianos tienen una responsabilidad social. Es algo que nos compete a todos y que por esa misma razón se debe dejar en claro, que el proceso de desmovilización no es solo para los ex combatientes sino para cada uno de nosotros. A la sociedad se la debe educar para que de cierta forma acepte a estos colombianos que hoy son victimarios de un conflicto, pero que en algún momento también fueron víctimas”

Bekerman, C (2010). Mediante esta cita, se pretende resaltar la relevancia y transformar la perspectiva en el que cada ciudadano es participe directo o indirecto de los procesos de paz, pero para poder que exista un reconocimiento social de lo anterior, es necesario conocer y reflexionar acerca de las estrategias implementados por el sector público en torno a una reintegración de los excombatientes, que dejan a su vez unos impactos, a los cuales se deben realizar seguimientos e intervenciones, que tengan en cuenta el pensamiento y sentimientos de los excombatientes.

Por lo tanto, cabe mencionar que esta investigación obtuvo unos resultados satisfactorios, debido a que se logra categorizar las estrategias, impactos y percepciones en torno a la inclusión laboral de los excombatientes en Latinoamérica; aunque existieron limitaciones durante el desarrollo de la misma, partiendo en un principio en la dificultad para concretar la idea de investigación, debido a que el tema abordado constituye una temática muy amplia y en construcción desde diferentes ámbitos de investigación adicional a esto la documentación de acuerdos de paz a nivel latinoamericano; por lo que, los hallados contenían información a nivel general sin ser específicos en el elemento principal y que destacaran las voces de los actores involucrados en los procesos de reintegración laboral de los mismos a la sociedad.

10.1 Implicaciones

En esta revisión sistemática se presentan implicaciones académicas y sociales; implicaciones académicas ya que resulta ser un aporte para el campo de la psicología

organizacional, entendiendo que existe muy poco material académico respecto a la consolidación de las estrategias, impactos y percepciones de los excombatientes a nivel latinoamericano, teniendo en cuenta que los estudios son muy generales y se abarcan desde las políticas establecidas previamente y no desde los impactos originados. A nivel social, debido a que se resalta el papel del trabajo como elemento esencial en la transformación de la identidad de los excombatientes, he ahí la relevancia del sector privado (empresas) y la sociedad como medio de aceptación e inclusión de los mismos.

De igual manera tuvo implicaciones a nivel personal y profesional en cada una de las estudiantes que dirigieron esta revisión sistemática de literatura, ya que se logra reflexionar sobre la inclusión laboral y todos los elementos partícipes de la misma para lograr una reintegración eficaz donde el rol del psicólogo es fundamental para direccionar todo estos procesos enfocados en los excombatientes y la sociedad.

10.2 Recomendaciones

Algunas de las recomendaciones para posibles investigaciones es profundizar aún más desde la psicología organizacional en las percepciones de los excombatientes vs el ideal de los acuerdos de paz y como esto transforma las expectativas y el modo de ver la realidad después de la reintegración de la vida civil. Por otra parte, esta investigación capta el interés por documentar y analizar la mirada de la población civil en cuanto la interacción de excombatientes en el ámbito social y laboral.

11. Referencias Bibliográficas

Amariles, L.; Buenaventura, O.; Giraldo, M. (2017) Procesos de Inclusión Laboral de las Personas Desmovilizadas del Conflicto Armado Colombiano en la ciudad de Medellín y el Área Metropolitana. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bello, Colombia.

Angulo, H. (s.). La vida económica de personas desmovilizadas en Ciudad Bolívar, Bogotá. Recuperado de <https://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/centro-de-documentacion/Documentos/La%20vida%20econ%C3%B3mica%20de%20personas%20desmovilizadas%20en%20Ciudad%20Bolivar,%20Bogot%C3%A1.pdf>

Annan, Kofi. Secretario General de la ONU (2005). Nota a la Asamblea General. Documento A/C.5/59/31. Nueva York. Annex E: Phased funding requirements for DDR. Financing and Budgeting

Arce, A. Temes (1984). Los conflictos en Latinoamérica. Recuperado de https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/2806/.../NeD29_AlvarodeArceyTemes.

Arias, C. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horizontes de Pedagogía. Volumen (8)*. 9-22.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.

Recuperado

<http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

Baguer, A. (2009). Dirección de Personas: un timón en la tormenta

Basurto, D; Medina, A; Orozco, A; Rodriguez, C & Vildosola, N. (2009) Diseños Cualitativos. Recuperado de <http://www.salgadoanoni.cl/wordpressjs/wp-content/uploads/2013/12/dise%C3%B1os-cualitativos.pdf>

Bauman, Z. (2000). Modernidad Liquida. México

Bekerman, C. (2010). *Las voces de los desmovilizados, libro de crónicas sobre desmovilizados*. Pontificia Universidad Javeriana. Santa Fe de Bogotá, Colombia.

Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. En J. Álvaro, A. Garrido y J. Torregrosa (Eds.), *Psicología social aplicada*. Madrid: McGraw Hill.

Blanch, J., Espuny, M. J., Gala, C., Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.

Borre, W. (2015). Propuesta para implementar una responsabilidad social empresarial con los desmovilizados de las fuerzas armadas revolucionarias de Colombia (FARC-EP) en el postconflicto colombiano. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Recuperado de [http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14084/2/PROPUESTA%20PARA%20IMPLEMENTAR%20UNA%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20EMPRESARIAL%20CON%20LOS%20DESMOVILIZADOS%20DE%20LAS%20FUERZAS%20ARMADAS%20REVOLUCIONARIAS%20DE%20COLOMBIA%20\(FARC-EP\)%20.pdf](http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14084/2/PROPUESTA%20PARA%20IMPLEMENTAR%20UNA%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20EMPRESARIAL%20CON%20LOS%20DESMOVILIZADOS%20DE%20LAS%20FUERZAS%20ARMADAS%20REVOLUCIONARIAS%20DE%20COLOMBIA%20(FARC-EP)%20.pdf)

Chávez Ávila, R. & Sajardo Moreno, A. (1999). Inserción laboral. España: Universidad de Valencia. Recuperado de www.uv.es/sajardo/RVEA-insercion-laboral.pdf.

CONPES, 2008. Política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales. Recuperado de: <https://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/centro-de-documentacion/Documentos/Documento%20Conpes%203554%201%20Pol%C3%ADtica%20nacional%20de%20reintegraci%C3%B3n%20social%20y%20econ%C3%B3mica%20para%20personas%20y%20grupos%20armados%20ilegales.pdf>.

Correa, E. (2013). Psicología organizacional y del trabajo: aproximación histórica, conceptual y principales tendencias. Recuperado de: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/71574/1/psicologia_organizacional_trabajo.pdf

Ugarriza, J. (2009). Dilemas de la reintegración de ex-combatientes en Bogotá.

Engels, F. (1884). El origen de la familia, la propiedad privada y el estado.

Gil, I. (2016). Inclusión laboral de los excombatientes durante el posconflicto. *Nuevos paradigmas de las ciencias sociales latinoamericanas. Vol. 11.*

Hernández, R., Fernández-Collado, C. & Baptista, P., Metodología de la investigación. México, Mc Graw Hill, Quinta Edición 2010.

Inclusión Laboral (s.f.) Recuperado de <https://www.significados.com/inclusion/>

Jarstad, Anna K. y Sisk, Timothy D. (eds.), From War to Democracy: Dilemmas of Peacebuilding, Cambridge University Press, 2008; Söderberg-Kovacs, Mimi 2007, “From Rebellion to Politics. The Transformation of Rebel Groups to Political Parties in Civil War Peace Processes”, PhD dissertation, Uppsala University.

Liberta, B. (2007). Impacto, impacto social y evaluación del impacto. *Acimed. Volumen* (15). 1-9.

Los ex combatientes proponen: aportes y percepciones sobre la reintegración en Colombia. (s.f.). Recuperado de <http://www.urosario.edu.co/Mesas-de-liberacion/Documentos/7-Los-excombatientes-proponen-aportes-y-percepcion/>

Mantilla, M. (2016) *Subjetividades desmovilizadas: el trabajo como una oportunidad de cambio para personas en proceso de reintegración*. Universidad Pontificia Javeriana, Santa fe de Bogotá, Colombia.

Roldan, L. (2013). La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: Autentico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. *Univ.Estud. Bogotá. (Colombia), 10*, 107-123.

Ronda, G. (S.F.) El concepto de estrategia. Recuperado de <https://dokumen.tips/documents/el-concepto-estrategia.html>

Springer, N. (2005). *Desactivar la guerra. Alternativas audaces para consolidar la paz*. Bogotá, Editorial Aguilar, 2005, p. 248.

Op.Cit. Buxton, Julia (2008). ILO, UNDP 2008, “United Nations Policy for Post-Conflict Employment Creation, Income Generation and Reintegration”, ILO International Programme on Crisis Response and Reconstruction, UNDP Bureau for Crisis Prevention and Recovery; Specth, Irma 2003, “Dealing with the Conflict-Affected Groups: Jobs for Rebels and Soldiers”, en Eugenie Date-Bah (ed.), *Jobs after War: A Critical Challenge in the Peace and Reconstruction Puzzle*, Geneva, ILO InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction.

Op.Cit. Mashike (2007). USAID 2006, “Community Focused Reintegration”, disponible en pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADF305.pdf; Kingma, Kees 1998, "Demobilisation and Reintegration: An Overview" en Gebrewold, K. (ed.), *Converting Defense*

Resources to Human Development, Proceedings of an International Conference.
Report 12, Bonn International Center for Conversion, pp.12–20.



**UNIVERSIDAD
COOPERATIVA
DE COLOMBIA**

Personería Jurídica Resolución 24195 Diciembre 23 de 1983 Ministerio
Resolución No. 581 de 1974 Superintendencia Nacional de Cooperativas
Resolución No. 1859 Julio 31 de 2002 Ministerio de Educación Nacional

NOTA DE ACEPTACIÓN

**Director(a) de Modalidad de Grado
Análisis Sistemático de literatura
(Nancy Lorena Agudelo Gómez)
Docente**

**Representante del comité de investigaciones
(Carolina Victoria Oramas)
Decana Facultad de psicología**

