

Experiencias de discriminación en el trabajo hacia personas en proceso de reintegración
que pertenecían a las AUC y estrategias para afrontarlas

Daniela Montoya Estrada

Cindy Yuliana Tabares Perez



Institución Universitaria de Envigado

Facultad de Ciencias Sociales

Psicología

Envigado

2020

Daniela Montoya Estrada

Cindy Yuliana Tabares Perez

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicólogo

Asesora:

Jessica Marcela Jurado



Institución Universitaria de Envigado

Facultad de Ciencias Sociales

Psicología

Envigado

2020

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract	5
Palabras clave	5
Introducción	7
1. Planteamiento del Problema	8
2. Justificación.....	12
3. Objetivos	14
3.1. Objetivo General	14
3.2. Objetivos Específicos	14
4. Marco Referencial	15
4.1. Marco de antecedentes.....	15
5. Marco teórico	22
5.1 Estereotipos.....	22
5.2 Barreras de acceso y discriminación	25
5.3 Estrategias de afrontamiento.....	27
5.4 Las AUC.....	29
5.5 Excombatientes y proceso de reintegración	31
6. Marco ético legal.....	34
7. Metodología	36
7.1. Paradigma Constructivista.....	36
7.2. Enfoque Cualitativo	36
7.3. Método fenomenológico hermenéutico.....	37
7.4. Participantes.....	37

7.5. Criterios de Inclusión	37
7.6. Criterios de Exclusión	38
7.7. Estrategias de generación de información.....	38
7.8. Estrategias de análisis de la información.....	39
8. Consideraciones éticas.....	39
8.1. Compromiso y estrategias de comunicación.....	40
9. Resultados	40
9.1 Barreras de acceso laboral.....	41
9.2 Falta de garantías laborales	44
9.3 Discriminación y estigmas laborales.....	44
9.4 Barreras personales para el acceso y estabilidad laboral.....	46
9.5 Falta de adaptabilidad a las normas laborales.....	47
9.6 Desarrollo de capacidades y habilidades personales.....	48
9.7 Estrategias de afrontamiento.....	49
10. Discusión	54
11. Conclusiones	58
12. Referencias	61
13. Anexos.....	67
13.1 Anexo 1.....	67
13.2 Anexo 2.....	68
13.3 Anexo 3.....	71

Resumen

Se realiza una investigación para describir las experiencias de discriminación en el trabajo hacia personas en proceso de reintegración de las Autodefensas unidas de Colombia (AUC) en empresas del sector industrial y sus estrategias para afrontarlas. Los participantes fueron dos excombatientes y dos reintegradores de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización sede Antioquia-Choco. La investigación adoptó un enfoque cualitativo y método fenomenológico hermenéutico. Se encontró que una de las experiencias de discriminación en el área laboral son las barreras de acceso al trabajo formal al enfrentarse con el registro de antecedentes judiciales que evidencian sus delitos. Se evidenció que, en dos entrevistados su estrategia principal para afrontar esta dificultad es seguir postulándose en ofertas laborales creyendo en que algún momento los van a aceptar en algún cargo al que han aspirado. Por parte de las empresas existe un temor por el tipo de delitos que tienen registrados en la procuraduría, incluso con el solo hecho de las empresas saber que son desmovilizados dicen que ni teniendo beneficios tributarios los contratarían, a pesar de tener conocimiento que han estado en un proceso de reintegración durante muchos años.

Como conclusión las personas en proceso de reintegración han tenido grandes dificultades y barreras en el momento de acceder a un empleo formal, lo que los puede llevar a reincidir en el conflicto como una opción para garantizar su sobrevivencia en la sociedad.

Palabras clave: Afrontamiento, Discriminación, estigma,

Abstract

An investigation is carried out to describe the experiences of discrimination in the work towards people in AUC reintegration process into companies in the industrial sector and their strategies for addressing them. The participants were two ex-combatants and two reintegrators for Reinstatement and Standardization Agency headquarters in Antioquia-Choco. The research took a qualitative approach and method hermeneutic phenomenological. It was found that one of the experiences of discrimination in the workplace are barriers to access to formal work when faced with the judicial record that evidence her crimes. It was shown that, in two interviewees, their main strategy for dealing with this difficult is to continue to apply for job offers believing that sometime they will be accepted in some position to which they have aspired. On the part of companies, there is fear for the type of crimes they have registered, even with the mere fact of companies knowing that they are demobilized, they say that even having tax benefits would not hire them, despite be aware of they have been in a reintegration process for many years.

In conclusion, persons in reintegration process have had great difficulties and barriers in accessing formal employment, which can lead them to reoffend in conflict as an option to ensure their survival in society.

Keywords: Coping, discrimination, stigma.

Introducción

La presente investigación pretende abordar las experiencias de discriminación en el ámbito laboral que han tenido las personas en proceso de reintegración de las AUC y cuáles han sido las barreras de acceso a las que constantemente se han enfrentado para iniciar una vida laboral, a partir de ello, cuáles han sido las estrategias que ellos han utilizado para afrontarlas. Si bien el principal objetivo del acuerdo Justicia y Paz (2005) era garantizar la desmovilización, protección e incorporación a la vida civil, en medio de la investigación se alcanza a evidenciar que las garantías que tuvo este acuerdo no han sido de gran beneficio para las Personas en Proceso de Reintegración (PPR). Uno de los acuerdos pactados entre el Estado y las AUC eran 8 años de cárcel y 4 años presentándose en la Agencia para la Reincorporación y Normalización (ARN), donde allí iban a adquirir nuevos conocimientos y estar en procesos guiados por personas capacitadas para brindarles y enseñarles habilidades para afrontar la sociedad de la que poco conocían debido a tantos años en el conflicto, con el fin de acabar un proceso de casi 12 años en total para así estar preparados para la vida civil y social, de la cual un trabajo formal debe de ser parte. Se ha evidenciado que el sector privado tiene estigmas y prejuicios principalmente por los antecedentes judiciales con los que quedan después de pagar cárcel, lo cual genera una barrera en los procesos de selección en los que participan las PPR, pues el tener a estas personas en sus empresas genera miedo y desconfianza.

Con esta investigación se pretende mostrar el proceso y transformación a los cuales son sometidos para que adquieran conocimientos y habilidades que les permitan tener el conocimiento y la capacidad de enfrentar y estar en el entorno laboral.

Planteamiento del Problema

Colombia es un país que ha sufrido el conflicto armado durante más de 40 años, donde uno de los actores del conflicto han sido los paramilitares, la guerrilla, las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), entre otras, las cuales han marcado el país de mucho dolor tanto para las víctimas del conflicto como para quienes han sido parte del mismo y han querido cambiar y darles un aire diferente a sus vidas y ser personas de bien que aporten de forma positiva a la sociedad.

A finales del 2002 durante el periodo del presidente Álvaro Uribe Vélez comienza el proceso de paz con las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC). Según el Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz (2013), en este período fueron alrededor de 30.000 combatientes y un aproximado de 18.000 armas entregadas, por consiguiente, la desmovilización de los excombatientes a la vida civil implicó que el gobierno les diera garantías de protección e incorporación a la vida civil. En consecuencia, se hace la aprobación de la Ley de Justicia y Paz (2005) cuyo principal objetivo es la reparación de víctimas, derecho a la verdad y la justicia.

Según la Agencia para la Reincorporación y Normalización (ARN) las estadísticas de personas desmovilizadas desde el 2003 a marzo del 2018 fueron en total 10.425 personas en proceso de reintegración, de ellos 3.884 pertenecían a las AUC y las 6.541 personas restantes hacían parte de otros Grupos Armados Ilegales (GAI) como las Fuerzas Armadas

Revolucionarias de Colombia (FARC) y el Ejército de Liberación Nacional (ELN). En los 15 años de este proceso con un enfoque humanista, integral y no asistencialista se buscó potencializar las habilidades y competencias tanto colectivas como individuales con el fin de superar sus situaciones de vulnerabilidad en un contexto de ejercer su ciudadanía legal. La deserción de excombatientes y su retorno a grupos armados evidencia la necesidad de eliminar las barreras de acceso que tienen los excombatientes para acceder al mundo laboral, y los estigmas y prejuicios que tienen que enfrentar diariamente las PPR.

Según el portal de la Agencia para la Reincorporación y Normalización (2017), la reintegración es el conjunto de beneficios, metodologías y estrategias para el desarrollo de capacidades y superación, permitiendo una autonomía ciudadana con el fin de aspirar a una vida civil legal. En la Constitución Política de Colombia de 1991, en el artículo 25, toda persona tiene derecho a un trabajo con condiciones dignas y justas, siendo esta una obligación social que ampara también a los excombatientes que culminan su proceso de reintegración.

En el proceso de reintegración para la adaptabilidad y preparación a la vida civil utilizan un conjunto de 7 dimensiones que son: familiar, salud, educación, ciudadana, seguridad, personal y productiva parte de la Agencia para la Reincorporación y Normalización (ARN). En este proceso la inclusión laboral es fundamental para la reintegración social de excombatientes y, aunque es una necesidad primordial, es también una de las metas más difíciles de alcanzar. Esto

parte del estigma social, que regularmente genera discriminación y distancia para las personas, entidades y empresas privadas, lo que lleva a la negación de empleabilidad y vinculación a la vida empresarial de PPR.

Según Restrepo, Giraldo, Buenaventura, & Amariles. (2017), para los desmovilizados es constante el miedo en el momento de ingresar a una institución privada o pública a ejercer algún tipo de labor, ya que prima el temor a ser señalados y rechazados por la sociedad.

“La gente nos veía como la escoria de la sociedad, nosotros donde entrabamos a estudiar a la gente le daba temor, y se salía la gente, o sea, el rechazo era impresionante” (Andrés, 30 años). (Restrepo. et al.,2017).

Según el portal de la ARN (2017) el porcentaje de desmovilizados que han culminado el proceso de reincorporación a la sociedad, y se han ocupado en el sector formal es de un 29,26% y en el sector informal 20,65%, pero se evidencia que los desocupados son el 18,86% que aún no logran estabilizarse en el ámbito laboral. Hay 650 empresas que generan entre 1.500 y 2.000 empleos para excombatientes, entre las empresas vinculadas directamente a la ARN está Éxito, Terpel, Coca-Cola Femsa, Microsoft y Google.

En la actualidad hay diferentes sistemas que buscan la formación de excombatientes en la integración de ellos a la sociedad, pero al interior del entorno laboral se experimenta discriminación, ante lo cual se evidencia la necesidad de estrategias y mecanismos de afrontamiento que posibiliten la inclusión y permanencia en la sociedad y la disminución de la deserción. Por esto es importante la estimulación y el acompañamiento a excombatientes en las estrategias de afrontamiento, que, según Lazarus, R., & Folkman, S. (1991) se definen como esfuerzos cognitivos y conductuales que continuamente evolucionan con el fin de manejar y mejorar contextos específicos tanto internos como externos que son valorados como excesos de recursos del sujeto individual.

En el mundo laboral son necesarios mecanismos que posibiliten el desarrollo de estrategias en los excombatientes para esas demandas externas como son los prejuicios o exclusión a las que se debe enfrentar diariamente un excombatiente de las AUC. Estas demandas que afectan lo emocional y no son manejadas correctamente, llevan a la inadaptabilidad de las personas en el nuevo ámbito laboral y social aumentando el riesgo de retorno a su antigua vida al margen de la ley y la toma de armas nuevamente.

Por esto es importante conocer las experiencias de discriminación en el trabajo hacia personas en proceso de reintegración que pertenecían a las AUC y estrategias para afrontarlas.

Justificación

La presente investigación pretende mostrar las experiencias que tienen los excombatientes de las AUC en su proceso de reintegración a la vida civil para el acceso a un empleo legal y formal, y conocer las estrategias que son utilizadas para afrontar los prejuicios que tiene la sociedad frente a las personas que estuvieron al margen de la ley durante tanto tiempo. Para Roldan (2013) las empresas de sector privado tienen la tendencia de poner barreras que generan un riesgo para que los desmovilizados retomen las armas, y de esta manera, pueda aumentar la violencia.

La relevancia social va ligada a la necesidad que tienen los excombatientes que iniciaron un proceso de reintegración y resocialización de continuar con su vida en sociedad y así evitar que vuelvan a retomar las armas y generar una mayor afectación al conflicto armado y a las consecuencias civiles que ha traído consigo. Se pretende mostrar cuáles han sido las barreras que han encontrado los excombatientes al momento de querer buscar un empleo, ya que poca cantidad de excombatientes tienen la garantía de acceder a un empleo donde se les garantice un ambiente libre de prejuicios y estigmas. Visualizando estas situaciones se puede promover que en el entorno laboral sea un espacio seguro y amable para los excombatientes, que promueva la

permanencia y reduzca los índices de deserción, así como identificar otras estrategias para disminuir las barreras para acceder a un empleo formal.

Con la investigación se quiere mostrar a las empresas la ruta por la que pasa cada uno de los excombatientes que dejaron las armas, lo que incluye una transformación psicosocial a la cual son sometidos para que puedan volver a tener habilidades y competencias que no habían sido desarrolladas por estar tantos años al margen de la ley; también tener información para las empresas que se han unido a la Agencia de Reintegración para brindarle nuevas oportunidades a PPR que han decidido cambiar su vida al dejar las armas. Según Roldan (2013) por parte del sector privado solo un 19% está dispuesto a contratar un desmovilizado y la mayoría de sus labores son en el sector industrial o agropecuaria. Mientras que el sector financiero el 100% niega la contratación de un desmovilizado.

En varios artículos de la Constitución Política Colombiana se evidencia la obligación del Estado de ofrecer garantía de educación y aprendizaje para los excombatientes de refuercen y estimulen sus capacidades para estar en un entorno civil y laboral. En este sentido, existen muchas empresas que desconocen estas garantías por parte de la ARN. Siguiendo con este orden de ideas el artículo de 13 de la Constitución Política establece el derecho a la igualdad de todas las personas, excluyendo todo tipo de discriminación.

La investigación sirve como referente a próximos estudios del tema, pues se ha evidenciado que, en la ciudad de Medellín, Antioquia poco se ha investigado del tema de excombatientes de las AUC en su entorno laboral y a las barreras laborales y perjuicios a los que se enfrentan.

Objetivos

Objetivo General

Describir las experiencias de discriminación en el trabajo hacia excombatientes de las AUC en empresas del sector industrial y sus estrategias para afrontarlas.

Objetivos Específicos

Identificar las experiencias de discriminación en el trabajo de los excombatientes de las AUC.

Caracterizar las estrategias de afrontamiento que tienen los excombatientes de las AUC frente a las manifestaciones de discriminación en el trabajo

Marco Referencial

Marco de antecedentes

En la búsqueda exploratoria que se realizó se revisaron nueve artículos de investigación, que proponen la relación entre desmovilización, reinserción y reincorporación a la vida laboral. Se realizó la búsqueda en Ebscohost, Scielo y google académico, la gran parte de la búsqueda se realizó en google académico. Los descriptores ingresados para la búsqueda fueron, “desmovilización”, “discriminación laboral”, “inclusión laboral”, “excombatientes”, “reincorporación”, “inclusión laboral”, “desmovilizados”. La búsqueda arrojó hasta quince artículos de investigación, que se relacionaban con los excombatientes, pero no todos tenían que ver con la inclusión laboral, y otros artículos teóricos de reflexión que no se incluyeron en este apartado, por lo cual se eligieron seis que tenía cercanía con el objetivo a investigar.

(Restrepo et al.,2017). un su estudio llamado “*El proceso de inclusión laboral de los desmovilizados en la ciudad de Medellín y su Área Metropolitana*” realizan un análisis sobre la inclusión laboral de las personas desmovilizadas en la ciudad de Medellín, que se reintegraron a la vida civil entre los años 2006 y 2016 según la agencia colombiana para la reintegración. La metodología seleccionada para dicha investigación fue cualitativa de tipo descriptiva y analítica.

Se utilizó una población con ciertos criterios de inclusión laboral, hombres y mujeres que vivieran en la ciudad de Medellín, siendo rigurosos en que fueran mayores de edad. Se les realizó entrevistas a las personas que cumplieran con estos criterios y también se incluyó a un microempresario. Los resultados muestran que la escolaridad es una barrera considerable a la hora de la búsqueda de empleo, debido a que en el proceso de incorporación muchos logran ser técnicos o tecnólogos, pero depende de la edad en que hayan ingresado al grupo armado, teniendo en cuenta que muchos empezaron en el grupo ilegal desde los 13 años y su escolaridad en esa época era primaria. Cabe resaltar que muchos no continúan con el proceso y a su vez no buscan la oportunidad laboral debido al señalamiento social, percibiendo un rechazo de la sociedad en general.

Por su parte Sepulveda et al., (2015) en su investigación “Responsabilidad social de las Pymes en el marco del posconflicto, como soporte para la inclusión laboral de la población reinsertada” buscaron establecer la responsabilidad social de las Pequeñas y medianas empresas en relación al posconflicto, buscando identificar si éstas conocen las políticas gubernamentales que invitan a las empresas a la inclusión laboral para la población reinsertada. El método utilizado en la investigación es de carácter cuantitativo descriptivo, donde la población de estudio son 20 microempresas de la ciudad de Bogotá. El instrumento de recolección de datos fue a través de encuestas, en la que se plantearon seis preguntas cerradas y los resultados arrojados en las PyMEs es que desconocen las políticas gubernamentales que promueven, o incentivan la generación de empleo para las personas reinsertadas. Así se evidencia que estas sí se encuentran

comprometidas casi por completo con la oferta de empleo para los desmovilizados de las FARC y su aporte en el posconflicto. Además, las empresas incentivan su decisión de contratar personal reinsertado, si el gobierno implementa estímulos tributarios y aquellas que fueron encuestadas están dispuestas a trabajar en conjunto con el gobierno para diseñar políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que busquen mejorar el estilo de vida de los excombatientes.

Moscoso (2017) en su investigación titulada “Historia de vida de un desmovilizado privado de la libertad, sus expectativas y percepción de desamparo frente a la inclusión socio-laboral”. realizó un proceso de investigación e intervención con personas desmovilizados de las AUC. Esta investigación es un estudio de caso único de un hombre de 45 años que esta privado de la libertad, y se mantiene en el anonimato. La autora busca mostrar una perspectiva donde personas al margen de la ley quieren asumir un cambio en sus vidas y es necesario y pertinente apoyo de profesionales para que este cambio sea posible. Los resultados resaltan el proceso de desmovilización del entrevistado y como fue el cambio después de iniciar el proceso de reintegración. Sus perspectivas y alcance a la vida laboral son muy bajas, aunque existe el Decreto-Ley 19 de 2012 o Ley Anti-tramites en la mayoría de las empresas no es fácil el acceso por los prejuicios de las personas y el poco nivel académico de un excombatiente, esta investigación tarde casi 5 años y algunos de los instrumentos utilizados fueron reporte verbal del participante, pruebas de personalidad y detección de psicopatologías.

Londoño et al; (2017) a través de su investigación titulada ‘Preparación de las organizaciones colombianas para una ruta de reintegración laboral de excombatientes, derivada de los procesos de paz ‘pretende proporcionar herramientas teórico práctico para la reintegración laboral de excombatientes desde una perspectiva organizacional para acceder al mundo del trabajo de manera legal. Mediante adquisiciones de competencias para un oficio y de esta manera puedan asegurar un sustento. Se revisó marco normativo de los procesos de paz donde fundamentaran acciones de incorporación para excombatientes. Donde se deja al descubierto la dificultad para generar estrategias de largo alcance por parte de las empresas, a pesar de que exista la facultad de hacerlo legal existen sesgos a la hora de contratación. Esta investigación tuvo una metodología de compilación teórica que tiene como objetivo analizar de forma crítica los aspectos más relevantes de la historia del proceso de paz entre el gobierno y los grupos armados ilegales de Colombia.

En su investigación Fajardo y Murcia (2018) nos habla de “Inclusión Laboral De Desmovilizados En Un Estudio Sobre Los Tipos Empleos De Las Últimas Décadas En Colombia Y Los Organismos Internacionales ONGs”. Su estudio de revisión documental tiene como objetivo principal analizar la inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto armado en Colombia, a través de un estudio dividido en tres categorías desde el año 1990 hasta 2018, a partir de los acuerdos de paz que se han firmado en los gobiernos comprendidos en este periodo de tiempo, con los grandes grupos al margen de la ley en Colombia. Analiza los distintos tipos de empleos que realizan los desmovilizados a través de cifras oficiales por parte del estado y de

las organizaciones que intervienen en dicho proceso y se puede concluir que no presentaron cambios significativos en el país como garantías para los desmovilizados y sus familias dentro del contexto laboral lo cual no causó mayor aceptación en las empresas sino que se reflejó la estigmatización y desconfianza y se evidencia un mínimo de empresas que están apoyando el proceso de inclusión en el ámbito laboral.

En la investigación *“Experiencias de jóvenes de Medellín antes, durante y después de pertenecer a un grupo armado ilegal, 2005”* de Hernández, D., & Alzate, E. (2016) busca brindar elementos para la reintegración de jóvenes antes, durante y después de pertenecer a un grupo armado ilegal (GAI) esto orientado a la prevención de la violencia, este estudio fue cualitativo donde se entrevistaron 50 jóvenes entre los 14 a 24 años de estrato socioeconómico bajo, donde los resultados van a depender de la fase en la que se encuentra el joven, ya que el joven antes de pertenecer a un GAI esta atravesado y marcado por la pobreza, limitaciones a servicios sociales de calidad, el deseo de reconocimiento y poder, cuando se encuentra en durante el GAI permite que el joven pueda acceder a las diferentes actividades ilegales, incrementa el consumo de drogas, delincuencia y violencia. Después de pertenecer a el GAI los jóvenes entran a un proceso de reintegración que da la expectativa y la posibilidad de acceder a oportunidades laborales, educativas y recursos económicos, sin embargo, la mayoría de los jóvenes de esta investigación las cree insuficiente por la necesidad de empleo para la población y oportunidades bajas en educación. Esta investigación es de enfoque histórico hermenéutico con el fin de entender las experiencias desde la percepción de los participantes.

En el artículo de investigación “*Representaciones Sociales: excombatientes de grupos armados de la ley y proceso de reintegración*” de Herrera, L., Rubio, I., & Vera, A. (2018) describen las representaciones sociales de excombatientes de grupos armados al margen de la ley que están en el proceso de reintegración, para estas representaciones sociales se realizó un estudio de investigación con la participación de 20 estudiantes que eran parte del área de la salud, este investigación ere de enfoque cualitativo con referente teórico de las representaciones sociales. Se realiza una entrevista a los participantes de manera individual con el fin de identificar dimensiones de campo representacional y actitud, teniendo como resultado connotaciones negativas hacia los excombatientes de grupos armados al margen de la ley con una percepción baja respecto al cambio de estos mientras que el proceso de reintegración tuvo una valoración positiva.

El artículo “*De la guerra a la esperanza: las estrategias de afrontamiento de reintegrados de las Autodefensas Unidas de Colombia*”. Cárdenas, P., Montoya, A., & Gutiérrez, O. (2018) fue realizado en la ciudad de Medellín, Colombia, con el testimonio de dos excombatientes un hombre y una mujer de las AUC que a partir de sus experiencias al terminar el proceso de reintegración promovida por la Agencia Colombiana para la Reintegración se analizaron las estrategias de afrontamiento y como esto a significado en la construcción de nuevas experiencias de vida, como resultado la influencia socio-histórica para la construcción de estrategias personales que posibiliten afrontar el inicio de un proyecto de vida legal y la

construcción de nuevas capacidades como la resiliencia y estrategias personales para recomenzar su permanencia en la legalidad

En el trabajo de grado llamado “*La vinculación laboral de personas en proceso de reintegración. Una mirada desde la comunicación para el cambio social*” Clavijo (2017), busca conocer dos puntos de vista, las experiencias que han tenido grandes empresas que trabajan desde sus programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la vinculación laboral de Personas en Proceso de Reintegración (PPR) a empresas grandes que no han participado del proceso de reintegración a desmovilizados. La metodología utilizada es de corte cualitativo por medio de recolección de datos no estandarizados mediante entrevistas semiestructuradas, teniendo como objetivo el estudio de las personas en sus contextos naturales. En ellas se pretende encontrar sentido a los fenómenos en términos de los significados que las personas les otorguen, teniendo como resultado que las empresas que están vinculadas al proceso de reintegración de desmovilizados consideran que inicialmente se debe generar una igualdad de oportunidades, manejar una completa confidencialidad de la información sobre el pasado de las personas en proceso de reintegración, para que no se genere ningún tipo de juicio a priori por su condición, se resalta que la sensibilización que reciben los equipos para trabajar con los desmovilizados dentro de las empresas, es una estrategia óptima para la creación de escenarios vinculantes.

Uno de los principales argumentos que tienen en común las investigaciones revisadas es la dificultad para los excombatientes que comienzan sus procesos de reintegración para encontrar

un empleo que les permita tener un sustento económico. Entre estos están diferentes variables como el hecho de que comenzaran en estos grupos al margen de la ley a muy temprana edad y las dificultades que tienen las empresas o sesgos a la hora de contratar este personal. A pesar de que existen leyes y decretos que los amparan, las empresas aún tienen estigmas en el momento de un proceso de contratación y pasan por alto a las personas excombatientes como sujetos que pueden sentirse discriminados, por los prejuicios y estereotipos que tienen las personas y las empresas.

Marco teórico

Estereotipos

Son percepciones que se tienen preestablecidas sobre una persona o un grupo que fueron influenciados por los prejuicios de una sociedad, podemos escuchar múltiples definiciones como la de Hilton y Von Hippel (citado por Morales et al. 2007) que lo define como “Creencias sobre las características, atributos y conductas de los miembros de determinados grupos, así como teorías que nos formamos sobre hasta qué punto ciertos aspectos que atribuimos a un grupo van juntos”.

Los prejuicios son juicios que hacemos hacia una persona usualmente negativos, formados sin ninguna concepción o justificación, que interfieren en las relaciones sociales y de igual manera afecta a la sana convivencia. Katz y Braly (citado por Ovejero, 2007) definen los

prejuicios como las actitudes, evaluaciones y de afecto negativo hacia determinados grupos de personas con el fin de aplicar los estereotipos sociales, como lo pueden ser el desprecio, miedo, desagrado, rabia, entre otras conductas que son hostiles.

Los estereotipos al parecer se mantienen a lo largo del tiempo, puede ser porque afecta de manera inconsciente, por un efecto de asimilación, o porque actúan a través de procesos de memoria, hasta las situaciones más cotidianas que vivimos a diario nos posibilitan el fortalecimiento de los estereotipos.

Según Haslam, Turner, Oakes, Reynolds y Doosje (2002) cada persona desarrolla los estereotipos para estructurar el mundo al que se enfrenta día a día, y así crear o mantener una estructura social que le interese.

Según la teoría del aprendizaje social, los estereotipos son el reflejo de la percepción de las diferencias y se pueden aprender de las demás personas, no hay necesidad que nos lo enseñen, por el contrario, es muy fácil aprenderlo de manera implícita, por lo cual es muy factible aprenderlo a través de las redes sociales, de los medios, la radio, las películas y demás medios.

Spears (2002), acepta que a veces representan estructuras de conocimiento aprendido sobre grupos sociales y que este conocimiento es activado. Sin embargo, las personas también pueden construir los estereotipos teniendo la información de la que disponen en un contexto

determinado, no se aplica el mismo estereotipo a una misma persona, todo depende de la situación.

Frente a una actitud determinada, el conjunto de creencias sobre las características que se asignan al grupo sería la parte cognitiva o estereotipo, el afecto y/o la evaluación sería el prejuicio, y el comportamiento sería la discriminación.

Los estudios sobre los efectos inconscientes de la activación de prejuicios y creencias han revelado la actuación de procesos inconscientes, automáticos e involuntarios, diferentes de procesos conscientes, que requieren esfuerzo y control (Wegner y Bargh, 1998).

Al respecto, en un estudio de emociones se pudo conectar el prejuicio con el miedo, tienen un carácter compartido y se presenta con más frecuencia en grupos sociales desde que se ven afectados las leyes y las normas.

La Teoría de Meertens y Pettigrew establece una diferencia clara entre el prejuicio manifiesto y el prejuicio sutil.

Prejuicio manifiesto.

Es el prejuicio de toda la vida, es “caliente, cercano y directo”, y consta de dos componentes: percepción amenazante del exogrupo, con el consiguiente rechazo hacia él, y oposición hacia el contacto íntimo con los miembros del exogrupo.

Prejuicio sutil.

Es “frío, distante e indirecto”, y consta de tres componentes: defensa de los valores tradicionales, exageración de las diferencias culturales y negación de las emociones positivas.

Barreras de acceso y discriminación

La inclusión laboral de los desmovilizados en Colombia ha sido un proceso complejo debido a las barreras de acceso que tienen PPR para hacer parte del mundo laboral, más para aquellas personas que por algún motivo no culminaron el proceso de reintegración, la falta de educación debido a la temprana edad en la que iniciaron en los grupos armados ilegales de Colombia, adicional al estigma que se presenta por parte de la sociedad y de las empresas.

Uno de los problemas que se encuentran al iniciar la inclusión es que ya están tildados con un perfil de desmovilizados, y no cuentan con la experiencia idónea para desempeñar una labor, adicionalmente existen factores como el manejo del dinero y el uso del tiempo libre, debido que no estaban acostumbrados a jornadas largas de trabajo en una empresa, y esto lleva a afectaciones con los horarios de trabajo y el cumplimiento de normas y políticas internas de cada empresa.

Según Ovejero (2007), define la discriminación como la crueldad o cuando la explotación se vuelven aceptables e incluso propias, viendo a la personas vulnerable y discriminada como no persona o no merecedora de ayudas. La discriminación tiene un efecto y que es opuesto creando cierta clase de daño, uno de estos daños es la exclusión moral que parte de la exclusión de ciertos grupos o ciertas personas.

(Morales et al, 2007) habla de los prejuicios, la discriminación y estereotipos como un complemento donde los prejuicios es la evaluación del contexto, los estereotipos sería lo cognitivo y la discriminación es el comportamiento que lleva a la separación, distinguir o elegir a partir de una expresión o valoración llevando a un criterio negativo. De esta manera la discriminación es tratar al otro como inferior por motivos específicos como religión o raza.

Rodríguez (2004)

En el estudio de Pax Christi (2006) se destacan cinco características en el comportamiento de las personas desvinculadas individuales: (1) una actitud cerrada, de llamar la menor atención posible; (2) desconfianza, prefieren ocultar información o mentir para evadir revelaciones sobre su vida; (3) temor e inseguridad, pues persiste el riesgo de represalia por la deserción; (4) falta de un marco moral y sentido de la responsabilidad, ante el cambio de obedecer órdenes a responder por los propios actos; y (5) poco control sobre sensaciones y expresiones de irritabilidad. En las nuevas condiciones de libertad individual y pérdida de la militancia y sus controles, algunos caen

en situaciones de descomposición social o afectaciones del orden psíquico como el insomnio, la depresión, la paranoia y la adicción.

Los desmovilizados cuentan en el proceso de la reinserción laboral con el acompañamiento del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el cual brinda apoyo en el desarrollo de competencias a nivel técnico o tecnológico, a su vez se les brinda la oportunidad de desarrollar programas de emprendimiento y ejecución de una idea productiva en la que se vinculan a más desmovilizados del país actualmente (Agudelo 2007). Aun así, son muchas las empresas del sector privado que tienen el estigma y no comparten las ideologías de los desmovilizados y les cierran las puertas sin conocer el proceso que tienen antes de querer iniciar su vida laboral.

Los sectores que más apoyan la inclusión laboral de desmovilizados son los de agricultura y construcción, ya que son sectores de la economía en los que no se requiere mucho conocimiento técnico o especializados, para desarrollar una labor (Agudelo, 2007). Mientras que sí existen empresas muy grandes como Coca Cola-Femsa que acompañada de la ACR iniciaron este proceso de reintegración y le han brindado la posibilidad a este grupo de personas de iniciar una nueva vida en el mundo laboral González et al., (2007).

Estrategias de afrontamiento

En diferentes situaciones vemos que el ser humano está vulnerable a enfrentarse con contextos de rechazo, estigmas y prejuicios que de manera negativa afectan la tranquilidad, comodidad y seguridad de las personas. Ante esto las personas se ven obligadas a recurrir a estrategias de afrontamiento para tener el control de la situación.

El afrontamiento se entiende como la acción de la persona para manejar el suceso que lo hace vulnerable (Botero, 2013). Al respecto, Contreras (citado por Botero, 2013) habla del afrontamiento pasivo y activo que depende de la situación y la persona que enfrenta la situación. El afrontamiento pasivo es la sensación de daño o pérdida ante el control de una situación donde se ve obligado a depender de otros en la búsqueda de apoyo, y el afrontamiento activo son las acciones que tiene la persona para pasar el dolor y continuar su vida con un adecuado manejo de emociones, donde podrá tener una experiencia de bienestar emocional y estados de afecto positivo.

Estas estrategias pueden ser entendidas como herramientas psicológicas que las personas pueden utilizar en momentos de estrés, lo cual no quiere decir que garantiza que las herramientas o estrategias utilizadas van a ser las más adecuadas o favorables para cada situación. Sin embargo, estas funcionan para disminuir o evitar conflictos entre seres humanos.

Díaz, A. (2015) habla de tres tipos de estrategias de afrontamiento que comprenden de manera **afectiva**, que es manifestada a través de sentimientos frente a el contexto o frente a sí

mismo donde tiene como opción controlar las reacciones emocionales frente al problema que se le genera o por el contrario permanecer y resignarse ante la condición problemática generada; por otra parte, la **cognitiva**, es la búsqueda de minimizar el impacto o consecuencia de una situación en la cual la persona se sienta vulnerada, se valora el suceso de forma que sea menos aversivo, por último esta la **comportamental**, es la forma consciente o inconsciente de reaccionar y afrontar una situación estresante de forma directa, por medio de un proceso que mejore el resultado.

Cada uno de estos tipos de afrontamiento necesitan que las personas tengan un esfuerzo comportamental orientado a manejar la situación, McCubbin (citado por Macías, 2013) Comparte la necesidad de tener procesos de afrontamiento **Individual** y **Familiar** donde la persona decide y se acomoda acoger el proceso de afrontamiento que mejor le resulte exitoso.

En el proceso individual, a pesar de tener influencia social, la persona es quien decide como manejar y afrontar los problemas, ante lo cual Macías, Madirgal, Valle y Zambrano (2013) muestran que las personas que eligen un proceso individual para las estrategias de afrontamiento son quienes tienen disfuncionalidad familiar. Mientras que el proceso de afrontamiento familiar incluye una dinámica de grupo que busca bajar tensiones garantizando la salud de cada uno de sus miembros. Esto influye en la capacidad que tiene la familia para la adaptabilidad y la capacidad para cambiar estructuras con herramientas de afrontamiento ante una situación de estrés.

Las AUC

El grupo armado de las Autodefensas Unidad de Colombia (AUC) fueron una organización terrorista, paramilitar, narcotraficante que participó en el conflicto armado de Colombia, fue creada a mediados del año 1997 en el departamento de Córdoba y Urabá a cargo de Carlos Castaño e Iván Duque, las autodefensas campesinas de Córdoba, Magdalena medio y los llanos orientales se unieron para conformar lo que hoy conocemos como AUC con el propósito de ser una organización de mando unificado que pudiera lograr una negociación con el Estado. Tuvieron significativos controles de territorio e instalación en muchos departamentos, en las cuales realizaban masacres apoyados por líderes de movimientos, partidos de la izquierda y alianza con el narcotráfico siendo una de las organizaciones que dejó más víctimas del conflicto. Fue catalogada como Organización terrorista por el Gobierno de Colombia, la Unión Europea y Estados Unidos.

El gran impacto negativo de esta organización al margen de la ley inquietó al Estado por lo cual era necesario poder llegar a diálogos e iniciar un proceso de desmovilización. Después de más de 10 años en el que las AUC habían hecho mucho daño, desangrando el país, se logra llegar a este a un proceso que toma como nombre Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR). Para esto se organiza la implementación de tres etapas para la reintegración: 1. Adecuación, preparación y sensibilización, esta primera etapa tendría una duración de 15 a 30 días; 2. Concentración, desmovilización y Verificación con una duración de 10 días aproximadamente; Reincorporación a los lugares de origen en 8 días aproximadamente. La ARN (2017) afirma que

este proceso se llevó a cabo entre los años 2003 y 2006. Tenía como objetivo reformar y preparar a través de capacitaciones, aportes económicos, atención psicosocial, entre otros.

A medida que el proceso seguía, se hicieron desmovilizaciones masivas que dejaron poco sostenible dicho proceso, Lo que obligó a implementar un proceso de largo plazo con mayor capacidad para el acompañamiento de los desmovilizados.

Los *excombatientes* son aquellas personas que hicieron parte de algún Grupo Armado Organizado al margen de la Ley (GAOML) y que realizaron el proceso de reintegración a la vida civil. Este proceso de *desmovilización* es para las personas que toman la decisión individual o en grupo de abandonar la pertenencia a un GAOML de forma contralada, con el fin de comenzar un proceso de reintegración o reincorporación, proporcionando una asistencia a corto plazo a los excombatientes. La *reincorporación* trata del proceso de estabilización tanto social como económica de excombatientes que estén en la disposición de entregar las armas en la firma del marco en el acuerdo final entre las partes Estado y la Fuerzas Armadas de Revolucionarias de Colombia (FARC- Ep). Mientras que la *reintegración* es un proyecto de más de cinco (5) años que a través de la ARN (Agencia para la Reincorporación y la Normalización) brinda a las personas desmovilizadas que eran parte de un GAOML y que no hayan cometido delitos de muerte o lesa humana y quieran reintegrarse a la vida civil, laboral, social y económica de manera legal. Este proceso se realiza con el fin de que las PPR sean asesoradas y preparadas para dicha reintegración.

Excombatientes y proceso de reintegración

La *inclusión laboral* es un término que tiene aplicabilidad idónea en Colombia, que tiene como objetivo brindar empleos de forma activa a las personas tienen algún tipo de discapacidad, dejando de lado la discriminación, y los prejuicios e intentando que las *vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos*.

“El proceso de reintegración tiene un enfoque productivo y un enfoque social. Es usual que, dentro del proceso de reintegración, al hacerse referencia a la generación de ingresos o a la inclusión laboral de los excombatientes durante el posconflicto, solo se haga referencia al enfoque económico o productivo del proceso de reintegración, conocido como reintegración económica. Sin embargo, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho y una obligación social, podría pensarse que éste permite tanto la reintegración económica como la reintegración social de los excombatientes” (Gil, 2016. P.142).

El empleo es una obligación social que se convierte en responsabilidad de los reinsertados, quienes al entrar a la legalidad comienzan un proceso productivo que va favoreciendo la reconciliación con la misma sociedad, pero a su vez dentro de un estado de derecho como en el que vivimos debería desarrollarse una política que reactive la inclusión laboral, debido a que el proceso de paz en conjunto con la ACR busca el bienestar de los excombatientes, pero se refleja una falta latente, porque al terminar las fases de la reintegración se les hace muy difícil reinsertarse a la vida laboral.

Se está cumpliendo con el enfoque social al preparar a los excombatientes de nuevo a la convivencia en sociedad, al aprender a estar de nuevo con sus familiares y asumir unas responsabilidades que se habían perdido al estar lejos tanto tiempo de sus hogares. Así mismo, este enfoque social se expresa al incluirlos en una formación educativa para prepararlos en trabajo en equipo y a la obtención de habilidades y competencias que son de vital importancia en el ámbito laboral. El objetivo principal es tenerlos activos y que puedan culminar satisfactoriamente el proceso y así evitar la reincidencia en las actividades ilegales. El proceso de reinserción es demasiado complejo debido que los excombatientes venían de la subordinación de la guerra y están muy marcados emocional y físicamente por el conflicto y acoplarse de nuevo a la sociedad es un paso muy difícil de dar por lo que requieren del apoyo de sus familias y de la comunidad en general.

En Colombia, se habla más de inclusión laboral en discapacitados, tomando como referencia “la ley estatutaria 1618 del 2013, donde se establecen todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia, siendo su objeto garantizar y asegurar inclusión real y efectiva en el ámbito laboral, mediante el acogimiento de medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que elimina cualquier discriminación laboral por motivo de discapacidad”. Pero deja de lado otros ámbitos que son de vital importancia y que deberían ser incluidos como la reintegración de

excombatientes, que tienen un papel muy importante en el proceso de paz y que en la construcción de un nuevo país sin violencia.

La Agencia Colombiana de Reintegración actualmente llamada Agencia para la reincorporación y normalización es la encargada de gestionar, “gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las instancias competentes, la política, los planes, programas y proyectos de Reincorporación y Normalización de los integrantes de las FARC-EP, conforme al Acuerdo Final, suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016, a través de la Unidad Técnica para la Reincorporación de las FARC-EP; y de la política de reintegración de personas y grupos alzados en armas con el fin de propender por la paz, la seguridad y la convivencia”. Esta entidad busca después del desarme y la desmovilización incluir a los excombatientes en una ruta de reincorporación a la vida civil que puede durar en promedio seis años y medio donde el primer paso, donde inicialmente les dan un documento que los reconoce como persona desmovilizada. Adicional les brindan estabilización y cobertura de salud para el desmovilizado y su familia, seguido de una fase psicosocial donde realizan actividades para que las PPR obtengan habilidades y competencias para desempeñarse en el entorno, la sociedad y para que se sientan bien consigo mismo. Finalizada la fase continúan con la educación en donde pueden culminar sus estudios primarios y secundarios y puedan continuar con carreras técnicas o tecnologías, y así formarse para una vida laboral. A los desmovilizados también los capacitan para formar su propia empresa o para que puedan lograr ingresar a empresas a

desempeñar oficios, los desmovilizados que deseen iniciar su propio negocio pueden acceder al capital semilla ofrecido por el gobierno.

Los excombatientes son incluidos en un servicio social que deben de brindarle a la comunidad para así ayudar a la reconciliación, a su vez tienen una asistencia jurídica y después de cumplir con todas las fases mencionadas culminan el proceso de reintegración y son acompañados posteriormente para evaluar el proceso y seguir en acompañamiento. ARN (2019).

Marco ético legal

Podemos evidenciar que, desde la constitución política de Colombia (1991), se debe garantizar el derecho al trabajo amparado desde Capítulo 1. De los derechos fundamentales. Artículo 25. Se estipula que todas las personas tienen derecho a un trabajo con las condiciones que este amerita y que por ley le corresponde. Cuando los excombatientes son sometidos a un proceso de reintegración, este se debe orientar a desarrollar competencias y habilidades que posibiliten a las personas tener un perfil de empleabilidad.

Teniendo en cuenta lo fundamental que es el derecho al trabajo, la ley establece el Decreto 128 de 2003, mediante el cual se organiza, articula y reglamenta a la oferta que ofrece el Estado colombiano en materia de reincorporación. Además, la Ley 975 de 2005, Ley de Justicia y Paz y modificada por la Ley 1592 de 2012, pertenece a la reincorporación de personas que hacen

parte de grupos al margen de la ley que auxilién de manera real y eficaz de la paz nacional.

Artículo 29. *Pena alternativa* busca el compromiso de las PPR con su resocialización a través de componentes como estudio, trabajo o enseñar a otros en el tiempo que están privados de la libertad. Ejerciendo este tipo de componente como objetivo actividades que enseñan a la desmovilización.

El Decreto 1081 de 2015, Artículo 1.2.1.1. La Agencia Colombiana para la Reintegración de personas y grupos Alzados en Armas (ACR) tiene como objetivo, implementar, Coordinar, evaluar y gestionar de forma articulada con las instancias competentes, los planes, programas y proyectos de la Política de Reintegración, con el fin de propender por la paz, la seguridad y la convivencia.

A su vez el Estado ha ido más allá de resocializar a las personas que se han desmovilizado y brindarse opciones para que conseguir un empleo sea más accesible, con el Decreto 1081 de 2015, Artículo 2.3.2.1.4.21. *Empleo*. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en coordinación con la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas, creará una bolsa de empleo y contratación que vincule al mercado laboral a los reincorporados que se acojan al presente Título. Para este efecto, entrará en relación con los gremios económicos y las distintas empresas del sector productivo o de servicios de la economía.

Metodología

Paradigma Constructivista

El paradigma constructivista es el esfuerzo por superar el objetivismo del empirismo y el relativismo de la psicología discursiva, que llevó a distintas formas de dualismo: interioridad- exterioridad, organismo-sociedad, sujeto-objeto de conocimiento, teoría/práctica. (Ussher, Margarita (2006))

Enfoque Cualitativo

Esta perspectiva partía de la representación básica de que el ente social está constituido de símbolos y significados. Parte de que la intersubjetividad es una pieza primordial de la investigación cualitativa y sitio de partida para atraer de forma reflexiva los significados sociales. La realidad social estaba forjada de significados compartidos de manera intersubjetiva. La investigación cualitativa también puede ser visualizada como el intento de lograr la comprensión insondable de los significados y definiciones del contexto tal como la presentaban las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta (Jiménez-Domínguez, 2000).

Método fenomenológico hermenéutico

Este método fue orientado a la representación y a la interpretación de las estructuras fundamentales de la experiencia vivida, así como al reconocimiento del significado de la

experiencia. En este método según Ayala (2008) “se estableció un acercamiento coherente y riguroso al estudio de las dimensiones prácticas, éticas y relacionales de la experiencia pedagógica cotidiana arduamente asequibles mediante los enfoques de investigación”.

Participantes

Los participantes fueron excombatientes de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) Sede Antioquia-Choco de las AUC en la ciudad de Medellín, que cumplan con los siguientes criterios de exclusión e inclusión. Inicialmente se consideró entrevistar 6 PPR pero por la contingencia y por razones de confidencialidad, solo se realizó a 2 PPR y a dos profesionales de la psicología que ejercen como reintegradores.

Criterios de Inclusión

Dentro de la muestra que se tomó para el desarrollo de la investigación se incluirán mujeres y hombres excombatientes de las AUC que se encuentren en procesos de reintegración con más de dos años en la ciudad de Medellín, que sean mayores de edad, que deseen participar libremente, conscientemente y hayan firmado el consentimiento informado. Así mismo quienes hayan estado o estén vinculados a empresas del sector industrial.

Criterios de Exclusión

Se excluyeron excombatientes de las AUC que tengan alguna condición de discapacidad que impida la ejecución de la entrevista y mujeres en estado de embarazo por ser una condición que también podría estar relacionada con situaciones de discriminación laboral.

Estrategias de generación de información

Según Valles (2000), la entrevista hace parte de manera significativa de nuestra sociedad y cultura. No solo es reconocida como técnica de recogida de información, sino, también de investigación. Por medio de la entrevista se construye la subjetividad y autenticidad que es individual y las experiencias que cada una de las personas atraviesan.

La técnica que se utilizó para la investigación es la entrevista semiestructurada cualitativa sobre excombatientes de las AUC y la percepción de las personas al entorno laboral, la cual estará diseñada con preguntas donde se pueda conocer a fondo este fenómeno. Esta entrevista semiestructurada para Erlandson, Haarris, Skipper & Allen, 1993. (Citado por Valles 2000) es un conjunto de preguntas básicas a explorar que no se estructura por un orden exacto de las preguntas que ya han sido determinadas, un proceso que es abierto e informal que busca tener una conversación flexible. (Erlandson et al., 1993). Se sigue una Guía de entrevista con los participantes (anexo 1).

Estrategias de análisis de la información

Para el análisis de información se utilizará el software Atlas TI. Las entrevistas serán escritas para registrar los datos y experiencias de los excombatientes de las AUC que pertenecen a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización sede Antioquia-Choco. Se realizará un proceso de codificación abierta donde se identificarán los conceptos para descubrir sus dimensiones (Strauss y Corbin) Y categorización (Gibbs)

Consideraciones éticas.

Las consideraciones éticas de esta investigación están basadas en la Resolución número 8430 de 1993 del Ministerios de Salud de Colombia, que regula la investigación en salud, es una investigación clasificada con un mínimo de riesgo, ya que los participantes que se les aplicara la entrevista como medio de prueba, puede abordar algunos aspectos que generen sensaciones de malestar por las situaciones vivadas de barreras de acceso como la discriminación en un entorno laboral.

Se guardará en todo momento el derecho a la información de los participantes, la privacidad, el derecho de los participantes al anonimato, a la no participación y de retirarse cuando lo deseen o crean pertinente. Según el código de ética del psicólogo colombiano de la ley 1090 de 2006, se elaborará un consentimiento informado donde las personas que serán parte de la

investigación expresen que están de acuerdo con la participación, el tratamiento de sus datos y que son voluntarios ante esta investigación.

Cada uno de los participantes de la investigación estarán informados sobre que trata la misma, se les garantiza que las respuestas en la investigación no serán alteradas respetando los derechos a ser protegidos de cualquier daño que pueda ser ocasionado. Donde se les harán a los participantes una devolución los resultados generales de la investigación.

Compromisos y estrategias de comunicación

Esta investigación pretende dejar lineamientos de propuestas de promoción en la inclusión de excombatientes para la ARN sede Antioquia-Choco, haciendo entrega de los resultados por medio de Infografías con imágenes y datos con el fin de divulgar a las partes como universidad y participantes. (Anexo 3)

Resultados

Barreras de acceso laboral

Antecedentes penales. Las personas entrevistadas en su totalidad coincidieron en que la principal barrera de acceso laboral son los antecedentes que tienen en Procuraduría y en Contraloría, debido a que, entre los acuerdos de desmovilización, les correspondió pagar ocho años de cárcel. Para los desmovilizados de las AUC esto ha sido una desventaja frente a otros procesos de desmovilización de otros grupos armados que tuvieron condiciones muy diferentes y no les correspondió pagar cárcel, lo cual les beneficia al momento de obtener un empleo formal.

Estos antecedentes se convierten en la principal barrera al iniciar un proceso de selección en una empresa, pues éstas, al corroborar la información, se dan cuenta que han tenido delitos muy graves como desaparición forzada, porte de armas, delitos de lesa humanidad y no les dan la oportunidad de obtener el empleo así tengan las capacidades y la formación que se requiere.

el tema es los antecedentes porque usted se mete un ejemplo a la procuraduría y con el número de la cedula y lo que sale de esos muchachos es lo mínimo es porte ilegal de armas, pero ya cosas como desplazamiento forzado, masacre, asesinato de persona protegida, bombardeo, violación a los derechos humanos, son cosas ya muy graves
(Participante 3)

Vinculación laboral por convenio o referencia.

Encontramos que la mayoría de las personas en proceso de reintegración obtienen un empleo formal en una empresa del sector privado porque son referenciadas por algún familiar o conocido muy cercano y que estos se hacen responsables de que cumplan sus funciones y a la vez sean comprometidos con los objetivos de la empresa. Por sus propios medios es difícil acceder a un empleo y, solo después de ganarse la confianza y haber demostrado que son personas que se pueden adaptar a las políticas de una empresa, pueden ayudar a ingresar a otros excombatientes.

Directamente las empresas en un proceso de selección no contratan a los desmovilizados. Normalmente son descartados y legalmente no tienen la obligación de hacerlo debido que no

existe un marco de ley que los respalde. Se evidenció que solo son contratados por las empresas que tienen un convenio con la ARN, y en este caso son solo dos, lo cual equivale a un mínimo porcentaje de posibilidad de vincularse a una empresa y donde solo una de ellas tiene la figura de un reintegrador dentro de la empresa quien se encarga de mediar y mostrarle a la empresa que son personas aptas para el cargo. De esta manera, estas se sienten más tranquilas por tener el apoyo de la ARN en este proceso de selección, pero también se encontró que en el marco del convenio hay barreras porque, aun así, las empresas no los tienen como primera opción, y la vinculación se presenta más por tenerlos dentro de su cuota de responsabilidad social empresarial, que realmente por la convicción de tener PPR y apoyar este proceso en su empresa.

Porque tienen algún familiar que trabaja allá que dicen: no es que yo respondo por mi sobrino, yo respondo por mi primo, déjeme lo que yo lo pongo aquí al día, él no te va quedar mal. Es de esa manera, pero si va a otra parte seguro que no le dan el trabajo. Entonces son grandes dificultades y lo hemos tratado de que los compañeros puedan tener participación en el trabajo y se ha podido con número pequeño, pero se ha podido (Participante 1).

Alto personal capacitado y poca oportunidad de empleo.

Se evidenció que durante el tiempo que estuvieron privados de la libertad se capacitaron, realizando técnicas, tecnologías y cursos avalados por el Sena y posterior a esto la ARN les brindó muchas estrategias para la resocialización para que pudieran afrontar los retos de la reintegración a la sociedad, pero son pocas las oportunidades que las empresas les brindan para el

perfil que ellos obtuvieron de acuerdo a sus estudios y la gran mayoría están empleados en cargos operativos.

Son muy pocos los desmovilizados que han logrado emplearse, y si logran hacerlo no es en el campo en el que se educaron, además de tener alta experiencia en manejo de armas no pueden ejercerlo en ningún empleo relacionado, debido a que su proceso de reintegración y el acuerdo que firmaron, lo restringe. Otra variable es que no tienen la certificación de los años de experiencia en la labor que saben desempeñar, y que realizaron durante mucho tiempo cuando pertenecían al grupo armado, como lo son las personas que siempre manejaron la cocción de alimentos.

una de las dificultades de la agencia porque si mucha gente se preparó, desde la cárcel hizo tecnología, especializaciones, pero siempre los cargos que salen son para trabajar en servicios generales, entonces prepararme en una carrera de derecho, de psicología para ir a lavar platos, eso no tiene presentación (Participante 3).

Falta de garantías laborales

Se encontró que varios empleadores han abusado de que las PPR están en condiciones en las que se les dificulta conseguir empleo por el inconveniente de los antecedentes. En estas condiciones, ellos abusan para no pagarles las prestaciones sociales o los salarios como

corresponde respecto a la ley colombiana, y se sienten sin garantías a pesar de tener una ley que los respalde.

Frente a estas dificultades encontradas por las personas en proceso de reintegración y las barreras para acceder a un empleo formal, algunos recurren a empleos informales donde no tienen ninguna garantía y otros optan por emplearse de manera independiente, con la tranquilidad de que “no le están trabajando a nadie”.

yo estuve fue con la alcaldía de Medellín que me dieron una oportunidad de manejar un carro con una constructora, como yo soy tecnólogo en obras civiles, de andamios y esas cosas de construcción y resulta y sucede que el señor ese ya iba era a abusar y más bien le dije que yo no iba a volver, entonces para uno no lidiar con rabias es mejor no seguir (participante 2).

Discriminación y estigmas laborales

Frente al contexto de las empresas privadas se evidencia que, a pesar de que tienen todas las facultades para contratar personas en proceso de desmovilización y que estos tienen todas las capacidades para cumplir con el perfil del cargo, se evidencia un temor por parte de las empresas por el tipo de delitos que tienen registrados en la procuraduría, incluso con el solo hecho de las empresas saber que son desmovilizados dicen que ni teniendo beneficios tributarios los contratarían, a pesar de tener conocimiento de que han estado en un proceso de reintegración durante muchos años.

pero las barreras esas, las sentencias, el nivel educativo, casi que analfabetas, no acataban las normas, no había respeto por la autoridad, los empresarios tenían temores y tienen temores de hecho yo conozco muy poquitas empresas que todavía se ofrecen, el temor es muy grande porque desafortunadamente yo creo que hemos estigmatizado y los vemos como monstruos o como no seres humanos (Participante 4).

También encontramos que en el momento de ascender en un cargo después de ser contratado, se presentan muchos estigmas por parte de sus compañeros que creen que esta persona no tiene todas las capacidades y facultades para merecer el nuevo cargo por haber sido “un terrorista”.

yo pienso que siempre existe mucha discriminación y sobre todo cuando se trata de ascender, porque dicen: habemos tres para un puesto, pero hay un desmovilizado y porque va a ascender ese desmovilizado, si ese fue un terrorista, si ese perteneció a los grupos armados (Participante 1).

Muchas de las personas en proceso de reintegración han creado pequeñas empresas con las que, al momento de querer licitar en algún proyecto, se encuentran que son discriminados y no son tenidos en cuenta frente a las demás empresas que se presentan por el solo hecho de haber pertenecido a un grupo armado ilegal.

Así muchas veces con los compañeros que han creado pequeñas algunas empresas para contratar en ECOPETROL, también tienen los mismos... usted sabe que en una empresa pues se licita y es democráticamente que se gana una licitación, entonces van 10 empresas, pero van 2 pequeñas empresas de desmovilizados entonces todo el mundo deja la de los desmovilizados aparte que porque estuvieron en el conjunto armado (Participante 1).

Barreras personales para el acceso y estabilidad laboral

Analfabetismo.

En el proceso de desmovilización encontramos tres tipos de rangos, los patrulleros rasos, los mandos medios y los altos mandos, en donde los patrulleros rasos no tienen ningún tipo de educación, la gran mayoría estudiaron hasta tercero a quinto de primaria, y fueron muy pocos los que decidieron seguir estudiando, lo cual impide aún más la vinculación a una empresa, debido que muchos no saben ni siquiera firmar y en nuestra sociedad las empresas solicitan en la gran mayoría de sus vacantes como mínimo un grado de bachiller.

Para otros, la edad se convierte en una barrera para continuar con sus estudios, los desmotiva tener que emplear mucho tiempo en un aula de clases y estar atentos a un docente, para posteriormente tener que salir a trabajar en horarios extensos como los que se manejan en una empresa, por lo que finalmente deciden emplearse en las empresas que los aceptan sin ningún

tipo de educación, pero son conscientes que solo les pueden brindar cargos operativos y que no van a poder ascender.

Falta de adaptabilidad a las normas laborales

La ARN brinda unas estrategias de afrontamiento que les ayuda a PPR en proceso de reintegración a volver a acatar las normas, a aprender a cumplir un horario, a saber, que tienen un jefe que opera como un superior y deben cumplir con las responsabilidades que se tienen en un puesto de trabajo. A pesar de esto, para muchas PPR ha sido muy complejo la adaptabilidad a cumplir un horario, seguir las normas o políticas en momentos de ausentarse de su puesto de trabajo y estas acciones hacen que las empresas los vean como personas irresponsables y que generan problemas en el ambiente laboral.

Se ha tenido dificultades porque muchos de ellos cuando salen a laborar y por medio de la agencia se les ha conseguido, ellos han tenido dificultades de ese ego y de ese pasado que tuvieron, a nivel interpersonal porque no aceptan que les den ordenes, por eso en la etapa de estabilización al principio se cometió ese error que empezaban a trabajar sin estabilizarse, ahora después de 7 meses de estar estabilizado y se vean avances es que se postulan para las vacantes que se ofrecen (Participante 3).

Desarrollo de capacidades y habilidades personales

En medio de que ha sido tan complicado conseguir empleo en empresas formales por tener antecedentes, las personas en proceso de reintegración que ejercieron como altos mandos en el grupo armado ilegal han buscado otras alternativas que les permita seguir con su vida en sociedad, fortaleciendo su ámbito familiar y poder seguir respondiendo como padres y esposo

y brindarles un mejor futuro. Para ello se han dedicado a estudiar carreras que les permita emplearse de forma independiente como lo es el Derecho, Contaduría y Psicología. Por otra parte, han creado fundaciones o han comprado tierras en donde trabajan la ganadería o piscicultura, lo que les dé una estabilidad económica y proporcionarles empleo a sus compañeros de rangos más bajos o patrulleros, o quizás arrendar sus negocios para tener una mejor ganancia y estar en la ciudad para poder darle una mejor educación a sus hijos.

Estas son personas que han superado el conflicto y han demostrado que son capaces de estabilizarse y poder emprender negocios como “personas del común” y ser aceptados de una forma positiva en la sociedad, así mismo la minoría de personas que han entrado a empresas privadas han podido ganarse la confianza y demostrar que son personas que han pasado por un proceso de reintegración y tienen capacidades y habilidades para ascender a mejores puestos de trabajo.

Los que han estado muy juiciosos trabajando me han dicho:

-Yo soy capaz, yo tengo el conocimiento o aprendo, yo soy capaz de comportarme como una persona común y corriente, el hecho que haya estado en un Grupo Armado no significa que no sea una persona corriente. (Participante 1).

Estrategias de afrontamiento

A pesar de que a PPR en su mayoría les han cerrado las puertas en empresas privadas y públicas, la ARN en su proceso les brindo muy buenas estrategias con el fin de prepararlos para que muchas veces les dijeran “no”. Se evidenció que, en dos entrevistados su estrategia principal para afrontar esta dificultad es seguir postulándose en ofertas laborales creyendo en que algún momento los van a aceptar en algún cargo a los que han aspirado, pero aún siguen buscando otras alternativas para poder satisfacer sus necesidades básicas, alternativas como empleos informales o independientes. Se evidencia que a pesar de las dificultades que han tenido de conseguir un empleo no han pensado en retornar de nuevo a el conflicto debido que la vida que llevan es muchísimo mejor que estar en la incertidumbre que vivían diariamente al estar en un grupo armado ilegal.

La sociedad ha tenido un estigma frente a los excombatientes, los ven como personas que hicieron mucho daño y se niegan a la posibilidad de creer que pueden tener un cambio significativo y hacerle un bien a la sociedad, estos en su deseo de resurgir y cambiar, son conscientes de que tomaron malas decisiones y que es necesario demostrar que son personas

“normales” y que pueden tener un cambio en su comportamiento y en su manera de pensar, con el fin de sentirse incluidos en la sociedad y que esta pueda volver a confiar en ellos. Incluso algunos de ellos logran incorporar habilidades que traían desde el conflicto como el liderazgo e implementarlo en sus actividades económicas y lograr ser personas de éxito en sus emprendimientos.

En algún momento puedo decirlo me equivoque y cogí otro camino, me equivoque o pensé que hacer esto era ayudar, era el momento tan difícil que surgía esta región, me parecía que ha llegado como de salvadores, pero somos capaz de hacer un trabajo diferente y lo han demostrado con disciplina y con obediencia que son personas normales y que pueden hacer un trabajo y que pueden también surgir y que pueden avanzar en algunos puestos importantes en una empresa y lo han demostrado también (Participante 1).

Las PPR buscaron estrategias personales, valiéndose de su experiencia, sus historias de vida que los han llevado a construir nuevos proyectos de acuerdo con sus capacidades y han sido adaptativos en su nueva realidad, han avanzado en la resignificación de sus experiencias entendiendo que es necesario comenzar de nuevo su vida y darle un significado más positivo.

No, ahí lo que se ha hecho es seguirlo intentando, seguir demostrando de que somos capaces, seguir demostrando de que tenemos toda la intención de no regresar a las armas, toda

la intención de no repetir hechos como tal, los que sucedieron y que por lo tanto merecemos que nos empleen y que nos den esa oportunidad de trabajo, ahí seguimos en la lucha (participante 1).

Proceso de reintegración

Intervención ARN.

La ARN no solo ha intervenido en estrategias que les brinden mejores habilidades a las personas en proceso de reintegración, sino que también le brindan ayuda a la familia que es un componente importante que ellos deben de fortalecer en su proceso y que les ayuda a sentirse cómodo en las relaciones interpersonales para que su proceso de selección en una empresa sea menos traumático y puedan sentirse apoyados por sus seres queridos.

La Agencia ha buscado opciones para que sea más factible la búsqueda de empleo de los excombatientes, debido que no solo basta con el proceso de reintegración si no pueden lograr estabilizarse laboralmente, por lo cual han buscado convenios con empresas a las que hacen parte del proceso que ellos realizan con el fin de que estén tranquilos a la hora de una contratación. Sin embargo, no ha sido un proceso fácil porque no han logrado que sea satisfactorio y exitoso con muchas empresas. A pesar de que empresas como Sura, Comfama, Avinal, Sodexo y el Éxito les han dado la oportunidad de empezar un convenio, son muy pocas las personas que pueden lograr estabilizar laboralmente porque no son tenidos en cuenta debido que son más los prejuicios, estigmas y miedos que tienen las empresas frente a PPR.

Esta entidad tiene como estrategia el tener un reintegrador que, al momento del proceso de selección de un excombatiente, cuando ven que ha avanzado mucho en el proceso, pero no los vuelven a contactar, ellos buscan hablar con la empresa para ser mediadores, exponerle todas las capacidades y logros de esta persona con la finalidad de que sean contratados, para ello con antelación han organizado el perfil de cada excombatiente para llegar con más fuerza y que estos se puedan adaptar a las necesidades de la empresa. En algunas ocasiones han logrado el objetivo de que los contraten, pero la gran mayoría de veces la empresa le dice al mediador que sí van a seguir teniéndolos en cuenta, pero en realidad no los vuelven a llamar.

Se evidenció que una empresa de las que tiene el convenio implementó como estrategia para no descartarlos sin antes darles una oportunidad de demostrar sus capacidades, capacitaciones de sus procesos y evaluarlos para posteriormente saber si son aptos o no para los cargos que ellos requieren. Si alguno de estos pasa el proceso y es vinculado a la empresa esta se encarga de una reserva de antecedentes para que no sean discriminados, ni se presenten prejuicios o quizás empiece un mal ambiente laboral por el miedo de compartir con PPR.

Reincidencia en el conflicto.

Para los desmovilizados el proceso de reintegración constituye una nueva etapa para sus vidas y eran conscientes que no iba a ser fácil que la sociedad los aceptara, pero siempre pensaron tener un apoyo por parte del Estado, que les ayudara no solo en el proceso de reintegración, sino que fuera más accesible la posibilidad de empleo, por lo cual han solicitado

mucho a los reintegradores y a la ARN que medien ante el gobierno la posibilidad de que las empresas tengan algún tipo de beneficio para contratarlos y sea muchísimo más fácil el proceso de desmovilización tanto para ellos como para futuros grupos.

Los excombatientes de las AUC sienten malestar frente al proceso de desmovilización de las FARC, conociendo las garantías que lograron estos, como participación en el sector público y el no pago de cárcel por sus delitos para muchos, lo cual equivale a no tener antecedentes y que en el proceso de selección en una empresa tengan más posibilidades de ser admitidos.

En ellos hay mucho malestar, porque es algo como decirte el gobierno me dice que deje lo que estoy haciendo y salgo acá a aguantar hambre literal porque ellos tienen un tiempo en que ayudan económicamente, pero eso se acaba, entonces si dejo de hacer lo que estoy haciendo y se supone que lo deje entonces porque aquí no me están ayudando (participante 2)

Al ver que son tan pocas las alternativas que muchos tienen para laborar, y sus necesidades básicas y las de sus familias siguen siendo iguales como vivienda, alimentación, educación, y después de pasar por el proceso de reintegración de tantos años aun las empresas siguen cerrándoles las puertas, está la alternativa de reincidir en el conflicto o conformar nuevas bandas delincuenciales para poder seguir con su vida, pero a pesar de ello, expresan su interés de permanecer en el proceso de reintegración.

Discusión

La inclusión laboral para las personas en proceso de reintegración (PPR) se ha convertido en un objetivo principal tanto para los desmovilizados como para los agentes encargados. A pesar de todo el trabajo realizado, ha sido poco lo que se ha logrado, pues se evidencia en los resultados de esta investigación y frente a estudios similares, que las garantías que tienen los desmovilizados y sus familias a nivel laboral son pocas.

El reflejo de estigmatización y desconfianza hacia las PPR es muy evidente en los procesos de contratación y son pocas las empresas que están dispuestas a contratarlas a pesar de que están facultadas. En este aspecto, muchas de estas aún enfatizan en que si el Gobierno les da beneficios tributarios están dispuestas a trabajar en la política de responsabilidad social empresarial (RSE) para incluirlos.

En el marco de la contratación de empresas privadas se sigue evidenciando que los vinculan en cargos operativos y con un mínimo de responsabilidad. Al respecto, en la investigación de Roldan (2013) mencionan que son vetados en cargos que tengan que ver con el sector financiero porque se crea ese temor y desconfianza a creer que una persona con antecedentes tenga la capacidad de responsabilizarse de cargos superiores, donde esto también genera riesgos de reincidir en las armas.

Así mismo, en concordancia con la presente investigación, Clavijo (2017) habla de que las empresas que han contratado PPR siguen guardando la confidencialidad del pasado para que así no sigan siendo discriminados. Estas empresas buscan disminuir la discriminación mediante políticas en las que guardan la confidencialidad de las PPR para que los miembros de la empresa no conozcan más allá del proceso que han tenido y así evitar cualquier estigma.

En la investigación realizada por Sepulveda, et al (2015) se reporta que muchas Pymes desconocen las políticas gubernamentales que promueven la generación de empleo, por lo cual se puede plantear un cuestionamiento frente al acompañamiento que se ha realizado en este proceso a las empresas y si realmente hay falta de sensibilización frente a la contratación de desmovilizados o si es mayor el temor y el miedo por el estigma hacia las PPR por sus antecedentes judiciales.

Por otro lado, Restrepo et al. (2017) encontraron que los excombatientes sienten mucho temor al saber que tienen que ingresar a empresas porque siempre son rechazados y estigmatizados por haber pertenecido al conflicto, a su vez cuando ingresan a la educación formal les ha pasado lo mismo por lo cual muchos deciden no continuar estudiando, lo que contrasta con el presente estudio, en el cual se evidencia que son múltiples las estrategias que en este proceso de reintegración se han utilizado para fortalecer la confianza de las PPR, las cuales han resignificado y entendido que es largo el camino que tienen que recorrer para volver a ser aceptados en sociedad, y continúan en procesos educativos y de búsqueda de empleo.

Las empresas, cuando quieren comenzar con un proceso de contratación y se presenta un excombatiente que es evidenciado por sus antecedentes judiciales ya sea en contraloría o procuraduría, generan una barrera de estigmas llevando a la empresa o contratista a sentir miedo y discriminar a esta persona, negándole el acceso a laborar en su empresa. Esta barrera que impide que el excombatiente pueda desempeñarse en una empresa en un cargo acorde con sus estudios previos, crea incertidumbre en el futuro y bienestar tanto personal como en el ámbito familiar. A raíz de esto se crea una relación donde el excombatiente es visto como enemigo, pues tal como lo plantea Eco (2011), desde el principio se construyen como enemigos no tanto a los que son diferentes y que nos amenazan directamente (como sería el caso de los bárbaros), sino a aquellos que alguien tiene interés en representar como amenazadores aunque no nos amenacen directamente, de modo que lo que ponga de relieve su diversidad no sea su carácter de amenaza, sino que sea su diversidad misma la que se convierta en señal de amenaza. Esto hace que se crea una estigmatización que si bien se hizo un proceso de reintegración no es suficiente para que las personas y empresas puedan determinarlos de una manera “común” sino, como personas que pueden ser inferiores. Tal y como lo manifiesta el participante 1 en el momento de licitar para un contrato donde varias personas se postulan prefieren hacerlo con una persona que no haya pasado por un proceso de reintegración, que, a pesar de tener mejores propuestas, las barreras de miedo y desconfianza priman como criterio para contratarlos.

En las entrevistas realizadas a excombatientes y reintegradores se evidenció que por parte de las empresas prevalece la desconfianza y que los empresarios tienen como prioridad no correr el riesgo de contratar a personas en proceso de reintegración. La investigación de Moscoso (2017) coincide con que el futuro de los excombatientes es incierto y que a pesar de tener una carrera profesional o técnica pueden sentirse con menos oportunidades de ser vinculados laboralmente a una empresa ya que el empleador tiene el derecho de acceder a la base de datos del Estado y así conocer sus antecedentes.

Si bien un proceso de paz y la construcción de la paz debe buscar el bienestar de excombatientes quienes deciden dar cese al fuego esperando a cambio el cumplimiento de acuerdos y contratos estipulados en conversaciones, estos acuerdos y resoluciones se encuentran con una sociedad que no está dispuesta a ser más humana y equitativa, porque si bien las PPR han tenido procesos de más de 10 años (8 en la cárcel, 4 con el ARN).

“los principios de Verdad, Reparación, Justicia y Perdón que constituyen la justicia transicional se encuentran en los imaginarios de la cultura y en la conciencia moral de sociedad como valores universales, en este sentido tiene de facto legitimidad” (Moscoso, 2017, p.76). Por esto es necesario comprender que la restauración de paz no solo incluye a víctimas y victimarios sino también la participación de la sociedad en su conjunto.

Díaz, A. (2015) nos hablar de las tres estrategias de afrontamiento, la afectiva, la cognitiva y la comportamental, frente a los resultados vemos que los participantes se inclinaron más por la estrategia de afrontamiento cognitiva que busca minimizar el impacto o consecuencia de una situación en la cual se sienten vulnerados, para ellos es complejo que en las empresas les estén diciendo “no” muchas veces pero ellos siguen insistiendo hasta que en algún momento se encuentren con un sí, y siguen buscan más alternativas de empleo como lo es el trabajar como independientes pues dicen que la vida que llevan es muchísimo mejor que la que tenían cuando pertenecían a un grupo armado ilegal.

Conclusiones

El proceso de reintegración de las AUC en Colombia ha sido un tanto complejo para las personas que se han acogido a un proceso de desmovilización, se han encontrado con muchos obstáculos para poder seguir con su vida en sociedad, a nivel laboral se han encontrado como barrera principal los antecedentes judiciales los cuales generan en las empresas mucho temor de vincularlos y son muy pocos los que alcanzan a pasar un proceso de selección y ser contratados laboralmente a una empresa privada, y cuando lo logran solo son tenidos en cuenta para cargos operativos, por lo que la gran mayoría de las PPR han optado por trabajar de forma independiente y de manera informal. También se encontró que hay muchas empresas que aún no tienen claro el proceso de reintegración que los excombatientes han realizado y por este desconocimiento es que muchas sienten temor porque piensan que no están habilitados para seguir la norma o atender a los procesos que se realizan en una empresa.

Esta principal barrera de acceso de las PPR las ha llevado a que empiecen a estudiar carreras o técnicas que les permita trabajar en un futuro como independientes como lo es la Psicología, la contaduría o el Derecho que les brinde estabilidad económica y no tengan que seguir pasando por la discriminación y los estigmas que tiene la sociedad y las empresas para permitirles acceso a un empleo.

Las estrategias de afrontamiento que han utilizado las PPR es seguir postulándose a las vacantes y confían que alguna empresa le va a decir que sí, o que quizás comiencen a hacer parte de los convenios de la ARN y así puedan constatar que son personas del “común” que ya están habilitadas y facultadas nuevamente para vivir en sociedad, las cuales han aprendido estrategias personales que les han permitido resignificar, y que han utilizado su experiencia para empezar nuevos proyectos y de esta manera poder ayudar a sus compañeros que no han logrado estabilizarse.

La reincidencia en el conflicto es una opción latente debido que las PPR sienten mucho malestar por el proceso de reintegración porque al pagar cárcel y tener los antecedentes judiciales quedaron prácticamente vetados para la vida laboral, y cada vez es más evidente que las empresas no los quieran contratar por miedo a que aun sigan siendo esos “monstros” que han cometido tantos crímenes y que puedan seguir haciéndolo. A su vez el Estado no se preocupó por

reglamentar a las empresas para que tuvieran algún beneficio y los pudieran contratar más fácilmente pues sienten que así las empresas sentirían alguna motivación para hacerlo.

Referencias

- Agencia Colombiana para la Reintegración ACR (2015). *Anuario de reintegración*. Recuperado:<http://sp.reintegracion.gov.co/es/lareintegracion/centro-de-documentacion/Documentos/Anuario%20de%20reintegraci%C3%B3n%202015.pdf>
- Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (2017). *¿Qué es la reintegración?*. Recuperado de <http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/quees.aspx>.
- Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (2017). *La reintegración en Colombia “Una oportunidad lo cambia todo”*. Recuperado de: <https://www.reincorporacion.gov.co/es/lareintegracion/Cifras/Hoja%20de%20datos.%20Marzo%20de%202018.pdf>
- Ayala, R. (2008). La metodología fenomenológica hermenéutica de M. Van Manen en el campo de la investigación educativa. Posibilidades y primeras experiencias. *Investigación Educativa*, 26(2), 409-430 págs.
- Botero, O. (2013). Discapacidad y estilos de afrontamiento: una revisión teórica. *Revista vanguardia psicológica*. Vol (3), Núm 2. 196-214.
- Cárdenas, P., Montoya, A., & Gutiérrez, O. (2018). De la guerra a la esperanza: las estrategias de afrontamiento de reintegrados de las Autodefensas Unidas de Colombia. *Revista Opinión Jurídica*, 17(spe35), 93-116. <https://dx.doi.org/10.22395/ojum.v17n35a4>.

- Chernick, M. (1996). Introducción. Aprendida del pasado: Breve Historia de los procesos de paz en Colombia (1982-1996). *Revistas. Unidades*. Recuperado de: <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/colombiaint36.1996.02>.
- Clavijo, J. (2017). La vinculación laboral de personas en proceso de reintegración. Una mirada desde la comunicación para el cambio social. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/36045>.
- Congreso de la República de Colombia (2005, julio 25). Ley 975 de 2005. Por el cual se dictan disposiciones para la reincorporación de miembros grupos armados organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva la consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios. *Diario Oficial (45.980)*. Recuperado de: https://www.cejil.org/sites/default/files/ley_975_de_2005_0.pdf
- Constitución Política de Colombia (1991). *Capítulo 1: de los derechos fundamentales*. Recuperado de <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1>.
- Diaz, A. (2015). Capacidad de afrontamiento de los oficiales comandantes de Estación y CAI de la Policía metropolitana de Bogotá frente a los casos de violencia doméstica de sus funcionarios uniformados (Tesis de especialización). Bogotá: Escuela de Postgrados de la Policía Miguel Antonio Lleras Pizarro
- Fajardo, M., & Murcia, P. (2018). Inclusión Laboral De Desmovilizados En Un Estudio Sobre Los Tipos Empleos De Las Ultimas Décadas En Colombia Y Los Organismos Internacionales ONGs. Recuperado de: (<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/4906>).

- García, A. (2015). *El acceso al empleo para la población en proceso de reintegración, ex AUC: Una estrategia para la eliminación de obstáculos para la paz.* (Trabajo final de Magister en Derecho área de profundización Derechos Humanos Y derecho Internacional Humanitario). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Gil, I. D. (2016). Inclusion laboral de los Excombatientes durante el posconflicto. *Nuevos paradigmas de las ciencias sociales latinoamericanas*, VII (14). Recuperado de: http://www.ilae.edu.co/Ilae_OjsRev/index.php/NPVol-VIINro14/article/view/84.
- Guba, E. & Lincoln, y. (2002). Paradigma en competencia en la investigación cualitativa. *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos*, pp. 113-145.
- Hernández, D., & Alzate, E. (2016). Experiencias de jóvenes de Medellín antes, durante y después de pertenecer a un grupo armado ilegal, 2005. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(8), 2403-2412 doi: 10.1590/1413-81232015218.19742015
- Herrera, L., Rubio, I., & Vera, A. (2018). Representaciones sociales: excombatientes de grupos armados al margen de la ley y proceso de reintegración. *Pensamiento psicológico*, 16(2), 7-19 doi: 10.11144/javerianacali.PPSI16-2.rseg
- Institucion, Universitaria Politécnico Grancolombiano. *Inclusión: equidad y desigualdad social*, Editorial Politécnico Grancolombiano, 2013. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioiesp/detail.action?docID=5103048>.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1991). *Estrés y Procesos Cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013. (2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Recuperado de:
<https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

Londoño, A. (2017). Giraldo, F. Jiménez, J. & Zapata, L. Preparación de las organizaciones colombianas para una ruta de reintegración laboral de excombatientes, derivada de los procesos de paz. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10495/9477>.

Macías, M., Madrigal, C., Valle, M. & Zambrano, J. (2013) Estrategias de Afrontamiento Individual y Familias Frente a Situaciones de Estrés Psicológico. *Psicología desde Caribe*, 30(01), pp. 123-145. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600007>

Morales, J., Gaviria, E., Moya, M., & Cuadrado, I. (2007). *Psicología social, tercera edición*. Madrid: editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U.

Moscós, Y. (2017). Historia de vida de un desmovilizado privado de la libertad, sus expectativas y percepción de desamparo frente a la inclusión socio-laboral. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11522/831>.

Nava, Q., & Vega, C. (2010). Inventario de Estrategias de Afrontamiento: una replicación. *Psicología y Salud*, vol (20), Núm. 2;213-220.

Ovejero, A. (2007). *Las relaciones Humanas Psicología social teórica y aplicada*. Madrid: Biblioteca Nueva S.L

Quaderns de construcció de pau. (2011). *Introducció al Desarme, Desmovilizació y Reintegració (DDR) de excombatientes*. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/quaconpau/quaconpau_a2011m11n24iSPA.pdf

- Pax christi internantional. (2019) *Un nuevo comienzo un final abierto. La reinserción de los combatientes desmovilizados individualmente en Colombia*. Recuperado de <https://paxchristi.net/>
- Restrepo, J., Giraldo, M., Buenaventura, O. & Amariles, L. (2017). Logos ciencia & tecnología. *El proceso de inclusión laboral de los desmovilizados en la ciudad de Medellín y su Área Metropolitana*. Vol. 9, No 2. doi: 10.22335/rlct.v9i2.477.
- Roldan, L. (2013). La inclinación laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. Universidad Javeriana. N°10: 107-123.
- Sandoval, C., (2002). Especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social. Módulo 4. *ASCUN*. pp. 131-171
- Sepúlveda, M. (2015). Moreno, E. Tovar, J. Franco, J & Villarraga, C. Responsabilidad social de las Pymes en el marco del posconflicto, como soporte para la inclusión laboral de la población reinsertada. 45-61. Recuperado de: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/revistai/article/view/1335>.
- Ussher, Margarita M.. (2006). El objeto de la psicología comunitaria desde el paradigma constructivista. *Psicología para América Latina*, (5) Recuperado em 03 de junho de 2020, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2006000100008&lng=pt&tlng=pt.
- Valencia Agudelo, Germán Darío (2007). Reconstrucción analítica del proceso de desarme, desmovilización y reinserción con las Autodefensas Unidas de Colombia, 2002-2007. Perfil

de Coyuntura Económica, (10), 147-191. [Fecha de consulta 10 de septiembre de 2019].

ISSN:1657-4214.

Disponible

en

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=861/86112678006>

Valles, S.,(2000). *Entrevistas cualitativas*. Madrid, España. Cuadernos metodológicos. Núm 32.

Anexos

Anexo 1. Guía de entrevista

1. ¿Qué rangos o cargos se presentan en las personas que están en proceso de reintegración?
2. ¿Tiene conocimiento de personas que estén laborando en alguna empresa privada, que cargos desempeñan?
3. ¿Que otro tipo de labores desempeñan quienes no han logrado vincularse en empresas?
4. ¿Cuál cree que son las barreras de acceso para empezar la vida laboral para las personas en proceso de reintegración?
5. ¿Las personas en proceso de reintegración se les es fácil ser resilientes frente a la discriminación que se van a enfrentar al empezar a conseguir empleo?
6. ¿Cree que existen las oportunidades de empleo suficientes por parte de empresas para las personas que están en proceso de reintegración?
7. ¿De qué manera le ha ayudado la ARN en la reintegración a la vida laboral?
8. ¿Qué otras acciones podrían ser implementadas por parte del ARN, para apoyar a las personas en el proceso de inclusión laboral?
9. ¿Se presentan constantes barreras por parte de las empresas para vincular laboralmente a las personas que están en proceso de reintegración?
10. ¿Hay algún tipo de trabajo que no les permitan realizar a las personas que están en proceso de reintegración por haber pertenecido a un grupo armado ilegal?
11. ¿Se presenta la discriminación en las empresas a las personas que están en proceso de reintegración por haber pertenecido a un GAI?

12. ¿Qué prejuicios cree que existen frente a las personas que están en proceso de reintegración que limitan sus oportunidades laborales?
13. ¿Cómo se sienten las personas en proceso de reintegración en los momentos en que han sido discriminados?
14. ¿Las condiciones laborales que les ofrecen son suficientes para cubrir las necesidades y asegurar la no reincidencia?

Anexo 2. Consentimiento informado



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombres y apellidos del participante: _____

Fecha: _____

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

¿Cuáles son las experiencias de discriminación en el trabajo hacia personas en proceso de reintegración especial de las AUC y sus estrategias para afrontarlas?

INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO:

Ha sido invitado a participar en un estudio que tiene como objetivo describir e identificar las experiencias de discriminación en el trabajo hacia personas en proceso de reintegración de las AUC y sus estrategias para afrontarlas.

¿Para qué se realiza?

Para comprender la problemática de las experiencias vividas, de las barreras de acceso y de discriminación que tienen las personas en proceso de reintegración especial de las AUC en el momento de acceder o permanecer en un entorno laboral en la ciudad de Medellín y así caracterizar las estrategias de afrontamiento.

¿Con quiénes se realiza?

Mujeres y hombres que se encuentren en proceso de reintegración especial de las AUC con más de dos años en la ciudad de Medellín.

¿En qué consiste la participación?

La participación consistente en entrevistas individuales de 30 minutos en donde se conversará sobre el tema de investigación. La entrevista será grabada en audio y luego escritas para su análisis.

¿Qué pasará con las grabaciones que el participante suministre?

Las grabaciones de audio serán utilizadas para la transcripción y análisis de la entrevista, no tienen ningún fin comercial y pertenecen a quien las realice. Al firmar este documento, usted autoriza a los investigadores para utilizar los audios en la investigación siempre y cuando no permitan la identificación de los participantes de la investigación.

¿Hay algún riesgo?

La participación en la entrevista no representa ningún tipo de riesgo.

¿Hay algún pago por esta actividad?

La participación en la investigación no implica ninguna remuneración económica.

¿Qué derechos tienen los participantes en el estudio?

La participación en el estudio es completamente voluntaria. Los participantes tienen la plena libertad para no participar en la entrevista o no responder a las preguntas que les sean formuladas. Así mismo, pueden dejar de participar cuando así lo deseen.

Igualmente, usted puede solicitar información en cualquier momento de la investigación sobre los propósitos y la entrevista relacionada en el estudio.

¿Qué pasará con la información?

Los investigadores se comprometen a garantizar la privacidad de los participantes, por lo que no se revelará ninguno de los nombres ni datos personales que puedan permitir su identificación. Las grabaciones sólo serán utilizadas para los fines de la presente investigación, guardando siempre el anonimato de los participantes, y al final serán eliminadas.

PERSONAS A CONTACTAR

Los investigadores se comprometen a clarificar oportunamente cualquier duda que usted tenga sobre la investigación. Puede comunicarse con Cindy Tabares al correo electrónico cindy_tabares@hotmail.com, o al número celular 3157559148 o Daniela Montoya al correo electrónico danielamontoya992@gmail.com o al celular 3148004686.

Si usted ha leído y entendido completamente este documento, y está de acuerdo con la participación en este estudio, por favor firme abajo como representante legal. Si tienen alguna pregunta o inquietud por favor háganosla saber antes de firmar.

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL
C.C.

FIRMA DEL INVESTIGADOR PRINCIPAL
C.C

FIRMA TESTIGO
C.C. _____
Nombre: _____
Dirección: _____
Relación con el participante: _____

FIRMA TESTIGO
C.C. _____
Nombre: _____
Dirección: _____
Relación con el participante: _____

Anexo 3. Infografía

