

**REVISIÓN DOCUMENTAL SOBRE LAS ACTITUDES PRESENTES EN EL
CONTEXTO COLOMBIANO HACIA LA INSERCIÓN LABORAL DE
EXCOMBATIENTES DEL CONFLICTO ARMADO POR PARTE DE
RESPONSABLES DE SELECCIÓN DE PERSONAL**



LUIS MATEO BUITRÓN BUITRÓN

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS PSICOLÓGICOS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2020**

**REVISIÓN DOCUMENTAL SOBRE LAS ACTITUDES PRESENTES EN EL
CONTEXTO COLOMBIANO HACIA LA INSERCIÓN LABORAL DE
EXCOMBATIENTES DEL CONFLICTO ARMADO POR PARTE DE
RESPONSABLES DE SELECCIÓN DE PERSONAL**



LUIS MATEO BUITRÓN BUITRÓN

Proyecto de grado para optar al título de
psicólogo

Directores

**JORGE ORDÓÑEZ VALVERDE
SARYTH GIOVANNA ALENCIA**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS PSICOLÓGICOS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI**

2020

INDICE DE CONTENIDO

	pág.
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
MARCO TEÓRICO	8
EL CONFLICTO ARMADO INTERNO COLOMBIANO	8
PROCESOS DE PAZ EN COLOMBIA	9
AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)	11
DESARME, DESMOVILIZACIÓN Y REINTEGRACIÓN (DDR), Y RUTA DE REINTEGRACIÓN	15
MARCO CONCEPTUAL	19
ACTITUDES	19
TRABAJO, EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL	23
TRABAJO	23
EMPLEABILIDAD	26
INSERCIÓN LABORAL	28
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	30
OBJETIVOS	33
OBJETIVO GENERAL	33
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	33
METODOLOGÍA	34
DISEÑO Y TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
INSTRUMENTOS	35
PROCEDIMIENTO	36
ESTADO DEL ARTE	38

ANÁLISIS	45
CONCLUSIÓN	51
REFERENCIAS	54

INDICE DE FIGURAS

	pág.
FIGURA 1	10
FIGURA 2	14
FIGURA 3	16
FIGURA 4	16
FIGURA 5	17
FIGURA 6	21

INDICE DE GRÁFICAS

	pág.
GRÁFICA 1	45
GRÁFICA 2	46
GRÁFICA 3	47
GRÁFICA 4	47
GRÁFICA 5	48

INDICE DE TABLAS

	pág.
TABLA 1	43

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Colombia se encuentra actualmente en un periodo coyuntural posterior al fin del conflicto armado interno tras la firma del acuerdo de paz entre las FARC-EP y el Gobierno colombiano. Atendiendo a esta consideración, la reconciliación nacional surge como un desafío urgente en nuestra sociedad. Sin duda, este proceso de negociación ha producido un ajuste a nivel social trascendental para el futuro del país, donde uno de sus principales objetivos ha sido la reinserción de los excombatientes a la vida civil (Pachón, 2018, p. 294). Como resultado de lo anterior, se ha efectuado un proceso de desarme, desmovilización y reintegración (DDR), el cual la Organización de las Naciones Unidas (ONU), citada por el Instituto de Estudios Geoestratégicos y Asunto Políticos (IEGAP), define como el proceso de “remoción de armas de las manos de los combatientes, el retiro de los combatientes de estructuras militares, y la asistencia a estos para reintegrarse social y económicamente en la sociedad mediante formas de vida civiles” (2013, p. 13).

Con el fin de alcanzar la reinserción de los excombatientes, se vuelve ineludible la implementación exitosa del proceso de reintegración del DDR. En este punto, las empresas colombianas se convierten en uno de los principales arquitectos en la construcción de la paz, jugando un papel crucial frente a la inserción de los excombatientes a la vida civil mediante la promoción de oportunidades laborales para estos que posibiliten su inserción laboral (Organización Internacional para las Migraciones, 2014). Un aspecto clave se constituye en que dicha inserción funciona como un canal hacia la reintegración social y económica de los excombatientes. Esto impacta significativamente en el proceso que está viviendo Colombia,

aún más teniendo en cuenta que, según el Gobierno Nacional, la reintegración de los excombatientes se encuentra orientada “al fortalecimiento del tejido social en los territorios, a la convivencia y la reconciliación entre quienes los habitan” (Decreto 1363 de 2018, p. 2).

Al respecto, es propicio por lo tanto involucrar al sector privado en la elaboración de prácticas empresariales que se preocupen por generar espacios favorables para la reconciliación, a través de la generación de empleo para los combatientes desmovilizados que se encuentran en búsqueda de oportunidades para reintegrarse a la vida civil. De acuerdo con Alejandro Eder, exdirector de la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR) (citado en Organización Internacional para las Migraciones, 2014), lo anterior implica promover la reconciliación en Colombia como una responsabilidad de todos; y además, comprender las razones por las que algunos colombianos se alzan en las armas y por qué es pertinente cambiarlas por herramientas de trabajo.

En este orden de ideas, aun cuando ha sido la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) la entidad que ha liderado durante más de una década el proceso de reintegración de los exintegrantes de las organizaciones guerrilleras, es necesario que la sociedad colombiana también ejerza su corresponsabilidad realizando contribuciones a la construcción de la paz. En este sentido se invita al sector empresarial no solo desde su lugar como empleador, sino desde su rol como ciudadano colombiano a asumir su responsabilidad con el país. Sentar las bases de la reconciliación nacional es una responsabilidad que nos compete a todos. En consecuencia, la posición en que se sitúen los empleadores con relación a los excombatientes, puede llegar a desempeñar un papel importante en su inserción laboral.

Lo anterior quiere decir que las actitudes de estos empleadores frente a la inserción laboral de los excombatientes pueden llegar a imposibilitar su ajuste a la vida laboral y civil. Esto resulta preocupante debido a que, como afirman Caballero y Llano (2007), las empresas del sector privado suelen mostrarse suspicaces en la contratación de excombatientes por motivos tales como: el hecho de que su contratación puede generar un impacto negativo en la reputación de estas empresas; el hecho de que los empleados de las organizaciones pueden no encontrarse dispuestos a compartir con excombatientes; y porque las empresas pueden llegar a dudar de las intenciones de la reinserción de estos (p. 114).

En adición, si se observan estadísticas como las de la ARN, que calculó que hasta inicios de diciembre del 2019 existen 52.315 excombatientes en el proceso de reintegración, de los cuales solo 8.997 se encuentran ocupados en el sector formal (Sistema de Información para la Reintegración, 2019), esto hace un llamado a estudiar dicho aspecto desde las empresas. A partir de lo anterior, el estudio de este fenómeno cobra relevancia a nivel social pues la inserción laboral de estos actores sociales puede determinar su reincorporación a la vida civil y con ello su permanencia en la legalidad. De tal manera, el interés del presente estudio consiste en analizar, mediante una revisión documental narrativa, investigaciones que permitan responder a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las actitudes presentes en el contexto colombiano frente a la inserción laboral de excombatientes del conflicto armado, por parte de responsables de selección de personal?

MARCO TEÓRICO

El conflicto armado interno colombiano:

De manera retrospectiva, se puede evidenciar que desde el siglo XX han surgido en Colombia múltiples grupos militares que se han alzado en armas en contra del Estado. A raíz de esto, cada vez resulta más difícil ignorar que Colombia se ha enfrentado a uno de los conflictos armados internos más antiguos del mundo. Al respecto, se ha suscrito una concordancia entre los historiadores alrededor de ubicar los comienzos del conflicto armado en nuestro país en las décadas de 1920 a 1960, hasta desembocar posteriormente con la conformación de varios grupos guerrilleros (Giraldo, 2015). De acuerdo con la Comisión Histórica del Conflicto y sus Víctimas (2015), algunas de las expresiones de insurgencia armada más notables que han sido participes del conflicto armado colombiano se han generado desde 1964, año en que se fundaron las organizaciones guerrilleras Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y el Ejército de Liberación Nacional (ELN). Además, desde la fundación de dichas guerrillas, posteriormente se ubica el surgimiento del Ejército Popular de Liberación (EPL) en 1967 y del Movimiento 19 de abril (M-19) en 1970.

Es a esa lucha generada entre el Estado y las diferentes organizaciones guerrilleras que se han alzado en armas, a lo que se ha denominado como **conflicto armado**. En ese orden de ideas, este comprende las acciones armadas por parte de un grupo organizado no gubernamental en el interior de un Estado, que dan lugar a hostilidades dirigidas contra un gobierno legal, donde este último se ve en la necesidad de recurrir a la fuerza militar contra los insurrectos en lugar de acudir únicamente a las fuerzas de policía (Comité Internacional

de la Cruz Roja, 2008; Jaramillo 2015). En el contexto colombiano, tales expresiones de lucha armada se han ubicado principalmente en diferentes zonas rurales a lo largo de los distintos departamentos, teniendo como principal protagonista a la población campesina (Giraldo, 2015).

Recientemente, a partir de las producciones elaboradas por la Comisión Histórica del Conflicto y sus Víctimas, encargada de realizar una explicación sobre los factores causales del surgimiento, prolongación y los efectos del conflicto armado para la sociedad colombiana, se ha determinado como las causas de este último principalmente a la propagación del narcotráfico, al fracaso del Estado en la prevención y solución de conflictos (De Zubiría, 2015), la exclusión y desigualdad social en el país (Duncan, 2015), la subversión (Estrada, 2015), la exclusión política y económica de las poblaciones campesinas y de la mayoría de población colombiana (Fajardo, 2015; Molano, 2015), a la ausencia de solución al problema agrario en relación al acceso a las tierras y el conflicto alrededor de estas (Giraldo, 2015; De Zubiría, 2015) y a la desigualdad agraria generada a raíz de las exclusiones del campesinado por debajo del nivel del régimen político (Gutiérrez, 2015).

Procesos de paz en Colombia:

Un aspecto clave de este periodo de guerra consiste en que se han presentado de manera reiterada, diversos procesos de paz en la búsqueda de la desmovilización, dejación de armas y reinserción de los actores armados al margen de la ley (Agencia Colombiana para la Reintegración, 2014, 2016a; Bacca, Reyes, Parra, Mena, & Revelo, 2014). Inicialmente, de

las organizaciones guerrilleras mencionadas anteriormente, fue el M-19 el grupo que en 1989 comenzó un proceso de negociación de paz con el Gobierno colombiano, el cual terminó con su desmovilización y desarme en el año 1990 (Villarraga, 2015). Posteriormente, tras un proceso de diálogo y de negociación, se pudo establecer un acuerdo con el EPL en 1991, el cual permitió la desmovilización de gran parte de este grupo guerrillero, aunque se encontrase después que una pequeña fracción disidente siguiera activa en forma de milicias urbanas en un ámbito regional (Fundación Ideas para la Paz, 2017; Villarraga, 2015). Finalmente, desde el año 2012 se llevó a cabo en La Habana (Cuba) un proceso de paz con las FARC, el cual concluyó en 2016 con la firma del acuerdo final y la posterior dejación de las armas por parte de este movimiento guerrillero, dando fin de esta forma al conflicto.

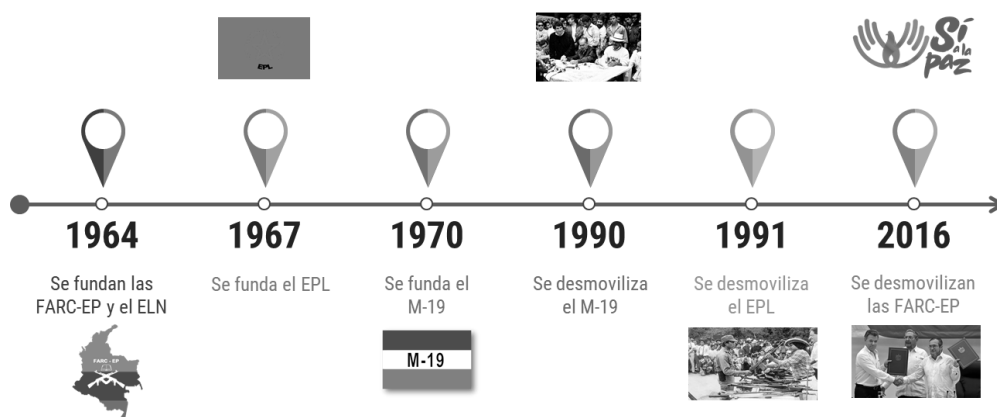


Figura 1. Línea de tiempo del surgimiento y desmovilización de grupos guerrilleros durante el conflicto armado en Colombia. Fuente: elaboración propia.

En consecuencia, a partir de esta mirada sobre los múltiples diálogos entre el Estado y las organizaciones guerrilleras, es posible afirmar que, tal como se logra evidenciar, en todos estos procesos de paz se han realizado inconmensurables esfuerzos para lograr una

solución política, reflexiva y consensuada que permita alcanzar la construcción de una paz estable y duradera. En dicha medida, Colombia ha conocido varios procesos de implementación de acuerdos de paz, desarme y desmovilización con distintos grados de éxito (Agencia Colombiana para la Reintegración, 2014), en los cuales la Agencia para la Reincorporación y la Normalización se ha encargado de liderar y coordinar la implementación de la política de reintegración y reincorporación de las personas o grupos armados al margen de la ley desmovilizados, contribuyendo a la cultura de la reconciliación (Agencia Colombiana para la Reintegración, 2016a).

Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN):

Los orígenes de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) se remontan al Programa para la Reincorporación de la Vida Civil (PRVC) que fue dispuesto en Colombia entre los años 2003 y 2006 dentro del Ministerio de Interior y Justicia, y que ofrecía atención psicosocial y beneficios para las personas desmovilizadas, las cuales en su momento era una población pequeña (Agencia para la Reincorporación y la Normalización, 2018a). Sin embargo, posteriormente, fue creada en 2006 la Alta Consejería Presidencial para la Reintegración debido a que se buscaba responder a las exigencias de los procesos de desmovilización en Colombia. Adicional a esto, dicho cambio fue generado debido a que en el país se comenzó a entender a la Reintegración como un programa sostenible a largo plazo con mayor capacidad de cobertura, acompañamiento y gestión, y no como un programa a corto plazo como el de Reincorporación implementado en el PRVC.

Dicha transición hacia la creación de la Alta Consejería Presidencial supuso un hito en la historia del Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR) en Colombia, el cual se ha logrado adaptar en nuestro contexto, tomando como referencia a los procesos llevados a cabo por otros países en búsqueda de la paz. Esta adaptación del proceso de DDR en Colombia se ha destacado particularmente a nivel internacional pues es realizado en medio de la persistencia del conflicto, siendo el gobierno quien asume la responsabilidad institucional del proceso de Reintegración, a diferencia de lo que ocurre en otros países. De acuerdo con la Agencia Colombiana para la Reintegración (2016), una de sus características distintivas del DDR radica en que dicho proceso acoge dos tipos de desmovilizaciones: las colectivas (producto de los acuerdos de paz) y las individuales (generadas por una decisión de carácter personal). Sobre este proceso de DDR se profundizará más adelante.

Al contar con mayor autonomía administrativa y financiera y una estructura organizacional más sólida, la Alta Consejería Presidencial buscó implementar estrategias dirigidas hacia el alcance de la Reintegración de los excombatientes, trabajando además de la mano de su entorno, de manera que se centró en lograr que la Reintegración de los actores pertenecientes a las organizaciones al margen de la ley se convirtiera en una política de estado. Así pues, se estableció una ruta de reintegración personalizada con el fin de acompañar a los desmovilizados hacia su transición a la vida civil.

Más adelante, fue a partir del Decreto 4138 del año 2011 que la Alta Consejería Presidencial pasó a llamarse la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas (ACR) constituyéndose como una Unidad Administrativa Especial con personería jurídica, lo que implicó el fortalecimiento de la política de Reintegración. No obstante, tras la firma del acuerdo final entre el Gobierno colombiano y las FARC en el 2016, la ACR se vio adscrita a una reestructuración de sus funciones con el objetivo de cumplir con las exigencias de los nuevos mandatos normativos establecidos en los acuerdos, y con los procesos de reincorporación de los integrantes de dicha organización guerrillera. En ese orden de ideas, fue por medio del Decreto Ley 897 del 29 de mayo de 2017, que la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR) modifica su nombre y pasa a ser denominada como la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), la cual tiene como objeto:

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. (Decreto Ley 897 de 2017, p. 6)

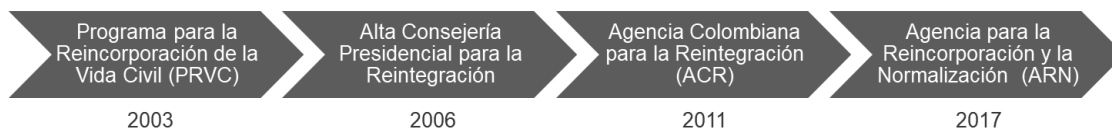


Figura 2. Evolución del Programa de Reintegración. Fuente: elaboración propia.

Ha sido por tal razón que la ARN ha liderado la formulación de la Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica (PNRSE) de exintegrantes de las FARC-EP con el fin de posibilitar, a través de una política de Estado, la reincorporación y reintegración a la vida civil de dicho grupo contribuyendo a la reconciliación.

En este sentido, el Gobierno colombiano ha venido desarrollando desde hace varios años la implementación del proceso de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR) en Colombia. Por lo tanto, ha sido de esta manera como la actual Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) ha velado por la solución pacífica del conflicto encargándose de la atención integral de los desmovilizados y del fortalecimiento de la implementación de la Política de Reintegración Social y Económica (PRSE) (Penagos & Uribe, 2016). A través de esta última se busca facilitar el acceso de los excombatientes o personas en proceso de reintegración al mercado laboral formal. Para este fin, la PRSE promueve este acceso al empleo a través de dos formas: capacitando y orientando al excombatiente para que de manera independiente autogestione su propio empleo, y facilitando al desmovilizado opciones de empleo gestionadas por la ACR directamente con empresas públicas o privadas. En la segunda vía, la agencia estimula la creación de vínculos laborales, tomando como estrategia la autonomía del empleador para la escogencia del perfil

que se ajuste a sus necesidades, por lo cual este mecanismo depende de la demanda del sector empresarial y de sus requerimientos, teniendo en cuenta el perfil laboral del desmovilizado y sus atributos psicosociales (Documento Conpes 3554, 2008).

Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR), y Ruta de Reintegración:

Como se ha venido dilucidando, la principal herramienta para alcanzar una paz sostenida y duradera es la implementación oportuna y exitosa del proceso de Desarme, Desmovilización y Reintegración, ilustrado mediante la Figura X. De acuerdo con Soto (2016), este mecanismo consta de las siguientes etapas:

- **Desarme:** se realiza una recolección, documentación y eliminación del armamento utilizado por los grupos armados de manera ilegal.
- **Desmovilización:** se lleva a cabo un licenciamiento formal y controlado de los combatientes activos de los grupos armados al margen de la ley.
- **Reinserción:** donde se realiza una asistencia a los integrantes de los grupos desmovilizados, otorgándoles beneficios como ropa, salud, alimentos y entrenamiento para el empleo.
- **Reintegración:** en el cual se realiza la transición de la vida militar a la vida civil del desmovilizado, donde este cambia su punto de vista de combatiente para poder conseguir un empleo que le permita percibir ciertos ingresos legales sostenibles.

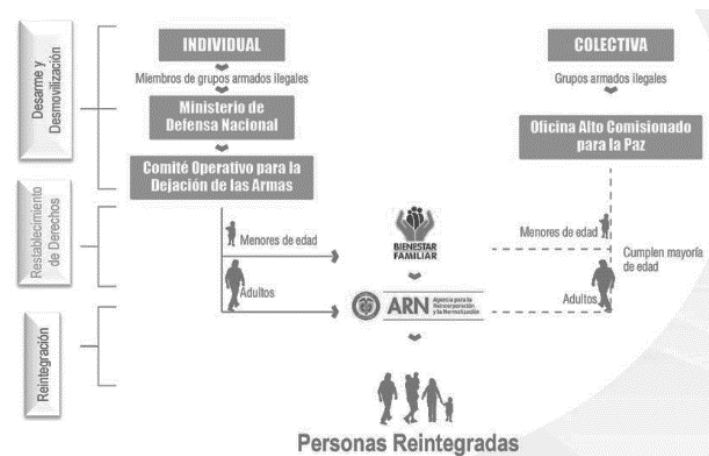


Figura 3. Proceso de Desarme, Desmovilización y Reintegración en Colombia. Fuente: Agencia Colombiana para la Reintegración.

Sobre este último punto, con el fin de promover la reintegración de los excombatientes, la ARN estableció una ruta de integración, que supone un conjunto de condiciones, beneficios, estrategias y acciones que son precisadas por la misma agencia y que al mismo tiempo son concertados con la persona en proceso de reintegración, con el objetivo de promover el ejercicio digno y autónomo de su ciudadanía, así como el desarrollo de sus capacidades, partiendo de sus opciones reales en relación a su proyecto de vida deseado (Resolución 1356, 2016).



Figura 4. Ruta de Reintegración. Fuente: Agencia Colombiana para la Reintegración.

La ruta de reintegración consta de tres etapas: etapa básica, etapa intermedia y etapa avanzada (**Figura 4**). La etapa básica, tiene como objetivo que el excombatiente logre su reintegración a la vida civil; la etapa intermedia busca promover la reintegración comunitaria y económica de los excombatientes y, por último, la etapa avanzada pretende que el sujeto pueda alcanzar una sostenibilidad en la legalidad. Esta ruta inicia con el desarme y desmovilización de los excombatientes y finaliza con un monitoreo y acompañamiento por parte de la Agencia Colombiana para la Reintegración.

La ruta de reintegración posee una mirada del excombatiente desde una visión integral del sujeto y de las diferentes barreras existentes para el ejercicio de su ciudadanía, ilustrándolo a partir de ocho dimensiones que permiten operativizar la ruta establecida por la ARN desde diversas variables que involucran el desarrollo y fortalecimiento del sujeto para que pueda alcanzar el ejercicio de su ciudadanía de manera autónoma.

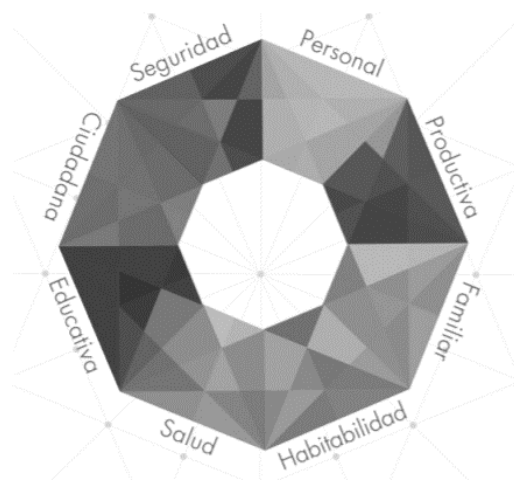


Figura 5. Dimensiones de la Ruta de Reintegración. Fuente: Agencia Colombiana para la Reintegración.

Como se evidencia en la **Figura 5**, dentro de las ocho dimensiones de la Ruta de Reintegración se encuentra la dimensión productiva. Para fines del presente estudio se realizará un enfoque en dicha dimensión, puesto que propone la generación de capacidades y competencias psicosociales, académicas y laborales que le permita al excombatiente alcanzar la inserción económica a la legalidad, contribuyendo a la generación de sus ingresos estables y su vinculación laboral (Agencia para la Reincorporación y la Normalización, 2018b; Agencia para la Reincorporación y la Normalización, s/f).

Por lo anterior, la reintegración económica de los excombatientes del conflicto armado se convierte en un aspecto de suma importancia, incluso dado que puede verse asociada a la permanencia en la legalidad o a la reincidencia de esta población (Grueso, López, & Antón, 2017). En consecuencia, con el fin de lograr la consolidación de la paz en nuestro país, es clave la generación de oportunidades, ya sea a través del emprendimiento o de la empleabilidad de los excombatientes, para que, por medio de su acceso al mercado laboral, estos logren percibir los ingresos sostenibles necesarios para su supervivencia y su permanencia en la vida civil.

MARCO CONCEPTUAL

Actitudes:

Hasta donde sabemos, no existe concepto alguno que haya sido objeto de tantas definiciones distintas como las actitudes (Moscovici, 2008). De acuerdo con el renombrado psicólogo Gordon Allport, padre de la psicología de la personalidad y quien reunió más de cien definiciones de actitud, este concepto es considerado como el más distintivo de la psicología social estadounidense contemporánea, hasta el punto en que ningún otro término ha aparecido con tanta frecuencia en la literatura de dicho campo disciplinar (Allport, 1935). De hecho, es un constructo que, a pesar del paso de las décadas, ha mantenido una tendencia histórica como un concepto objeto de interés y fascinación por múltiples investigadores para explicar muchos fenómenos psicosociales (Hogg y Vaughan, 2010; Parales-Quenza y Vizcaíno-Gutiérrez, 2007).

En términos de su conceptualización, dentro del estudio de las actitudes existe una corriente de pensamiento que destaca su aspecto evaluativo o valorativo hacia un objeto. En este orden de ideas, la mayoría de los autores concuerdan con que las actitudes reúnen una valoración en referencia a un objeto físico o social. Aunque se han sugerido gran variedad de definiciones dentro de esta perspectiva, se destaca la de Louis L. Thurstone, uno de los pioneros en la medición de actitudes, quien en 1928 definió particularmente la actitud como “el afecto en favor o en contra de un objeto psicológico” (Thurstone, 1928, p. 21). Del mismo modo, se resalta la propuesta de Ovejero, quien afirma que las actitudes consisten en “una predisposición aprendida a responder de una manera consistentemente favorable o

desfavorable respecto a un objeto dado (objeto físico, personas, grupos, etc.)” (Ovejero citado en Grueso *et al.*, 2017, p. 175). Por otro lado se encuentra la definición clásica de Allport (1935, p. 810), quien define que una actitud “es un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo o dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones”, especificando además que una actitud “incluye los términos: positivo, negativo, favorable o desfavorable” (Citado en Penagos y Uribe, 2016, p. 13). En esta misma corriente se encuentra Ovejero (2010), quien sugiere que las actitudes “representan una integración evaluativa de cogniciones y afectos, experimentados en relación con un objeto físico, una persona o un grupo” (Citado en Grueso *et al.*, 2017, p. 175).

De acuerdo con Martín-Baró (1990), existe un grupo de autores que conciben a la actitud como una estructura multidimensional. Al respecto, algunos de estos autores consideran que las actitudes poseen un solo componente (como Thurstone), dos componentes (como lo sugerido en los planteamientos de Allport), y otros que postulan la existencia de tres dimensiones. No obstante, aunque no existe acuerdo entre los psicólogos frente a los elementos que las componen, principalmente se han destacado las posturas de los últimos, quienes sostienen que las actitudes poseen tres componentes: uno afectivo, uno cognitivo y uno conductual (Penagos y Uribe, 2016; Maio y Haddock, 2007 citados en Grueso *et al.*, 2017; Moscovici, 2008). De acuerdo con estas posturas, el componente afectivo hace referencia al sentimiento a favor o en contra de un determinado objeto social, expresado desde una significación positiva (agrado) o negativa (desagrado); el componente cognitivo hace alusión a la elaboración de pensamientos, creencias, ideas o juicios que se adjudican a

favor o en contra de un objeto social; y el componente conductual que se encuentra relacionado con la combinación de afectos y cogniciones, que promueven la ejecución de un determinado comportamiento. A continuación, se ilustra esta concepción tridimensional de las actitudes a partir del famoso esquema sugerido por Rosenberg y Hovland (1990):

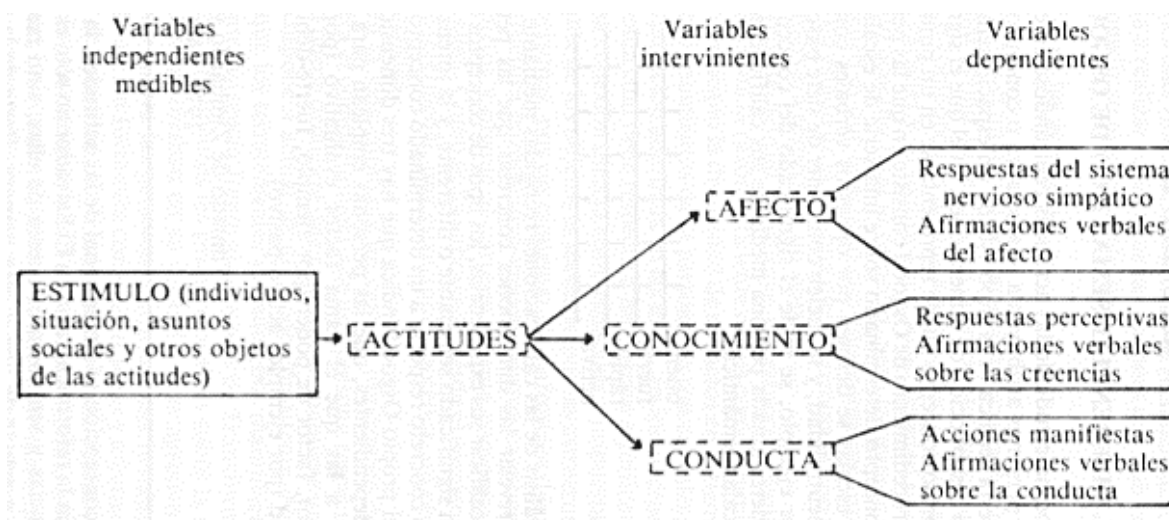


Figura 6. Concepción esquemática de las actitudes. Fuente: (Martín-Baró, 1990, tomada de Rosenberg y Hovland, 1960, p. 3)

Autores como Baron y Byrne (1994), sostuvieron que las actitudes moldean tanto las percepciones sociales como la conducta social. Por su parte, Allport (1935) determinó que las actitudes hacen parte de una organización duradera de creencias y cogniciones que predisponen a la acción y que son direccionadas hacia un objeto social (citado en Penagos & Uribe, 2016). De manera similar Martín-Baró (1990) afirma que una actitud será “aquella estructura cognoscitivo-emocional que canalice la significación de objetos y oriente al correspondiente comportamiento de la persona hacia ellos” (p. 281).

En este orden de ideas, a partir de las afirmaciones anteriores y de la información recolectada, es posible establecer además que las actitudes son un fenómeno aprendido a través de la experiencia y que son adquiridas por medio de la interacción social (Barra, 1998; Myers, 2000; Pacheco, 2002; Garrido & Álvaro, 2007), de manera que la actitud se genera como el producto y resumen de las experiencias, ya sea directas o indirectas, vivenciadas por las personas con un determinado objeto social (Moscovici, 2008). Por lo anterior, la actitud es un componente subjetivo, una característica propia del individuo y en últimas, una marca de su individualidad que lo diferencia de los otros. Sin embargo, comprendiendo la actitud como una relación significativa entre el sujeto y lo que le rodea, también se puede comprender su carácter social (Martín-Baró, 1990).

En conclusión, es pertinente señalar que, para fines del desarrollo de la presente investigación se abordará el concepto psicológico de las actitudes, entendiendo a estas como una predisposición socialmente aprendida que implica una reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia un objeto, persona o evento, la cual se ve manifestada a través de sentimientos, creencias y comportamientos. Partiendo de esta definición se identificarán, mediante una revisión documental, las actitudes presentes en el contexto colombiano frente a la inserción laboral de excombatientes del conflicto armado, por parte de responsables de selección de personal.

Para la realización del presente trabajo, asimismo resulta relevante conocer que, en relación al estudio de las actitudes, otro tema central de estudio ha sido el de los estereotipos. Estos han sido considerados como las creencias compartidas sobre un grupo,

las cuales funcionan como ahorro de energía para explicar la realidad social (Morales y Huici, 1999). Este término de los estereotipos ha sido relacionado con los prejuicios y la discriminación, aún más cuando se aborda la concepción de las actitudes a partir de sus componentes cognitivo, afectivo y conductual, como se describió anteriormente. En tal sentido, en una actitud determinada, los estereotipos son vinculados con la parte cognitiva, siendo el conjunto de creencias sobre las características asignadas a un grupo, mientras que los prejuicios se relacionan con el factor afectivo; y asimismo, en este orden de ideas la discriminación se vincula al aspecto comportamental (Morales y Huici, 1999). Este concepto se resalta puesto que también resultará relevante para la presente investigación.

Trabajo, empleabilidad e inserción laboral:

Trabajo:

Con el fin de poder describir el concepto de inserción laboral, antes resulta importante realizar una referencia al concepto de trabajo. Para esto, es fundamental acudir a los planteamientos de Karl Marx, quien fue aquel que realizó una de las primeras reflexiones acerca del trabajo. Para Marx, el trabajo es un proceso de intercambio entre el ser humano y su medio natural, que es humanizado, controlado, y transformado por aquél, mediante su acción (Marx, 1872). Desde esta perspectiva, el trabajo posee como característica distintiva la de producir valores de uso o acciones útiles para la satisfacción de las necesidades humanas, convirtiéndose en condición fundamental de toda existencia humana y social (Marx, 1868). Al respecto, Marx sin embargo en su definición de trabajo no limita a este

como una acción pura y exclusivamente instrumental sobre un objeto exterior (Noguera, 2002), sino que en su obra también resalta su carácter multidimensional.

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza (...) a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza de una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujeta a su señorío el juego de fuerzas de la misma. (Marx, 1872, p. 215-216).

Respecto al trabajo, es importante resaltar que este se ha establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 como un derecho fundamental por medio del artículo 23. Asimismo, en Colombia el acceso al trabajo también hace parte de la lista de los derechos fundamentales, tal como se puede observar en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991. Por otro lado, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el trabajo “es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad: la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana” (s/f). Uno de los organismos especializados de esta organización internacional que se creó con el fin de velar por el cumplimiento del derecho al trabajo, formular políticas y establecer y regular las normas internacionales sobre este, fue la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual impulsa la justicia social y promueve el trabajo decente. Por su parte, este organismo

define al trabajo como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

Las aproximaciones a la categoría trabajo desde la psicología son relativamente recientes. Desde este campo, la actividad del trabajo es comprendida como un escenario que es dado en contextos específicos en donde los sujetos se reconocen, y donde encuentran repertorios para construir parte de sus identidades y subjetividades; así como también donde dicha actividad puede implicar un medio principal de subsistencia (Rentería, 2005, 2008).

Por otra parte, desde una perspectiva psicosocial, en sus trabajos iniciales Peiró (1989) conceptualizó el trabajo describiéndolo como:

El conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (citado por Blanch, 1996, p.87).

El trabajo además ha sido considerado como “una actividad relevante de orden social, la cual permite a los individuos que lo realizan estar o considerarse parte de un sistema

organizado y ser llamados ciudadanos” (Romero, 2017, p. 121). Es decir, el trabajo se convierte en una actividad transformadora fundamental en la vida de las personas, gracias a su característica de organizador social y referente de inclusión (Rentería, 2008). Sin embargo, el trabajo no solo cumple un papel como movilizador social de las personas en espacios reconocidos, sino que también funciona como un conjunto de marcas que le posibilitan al sujeto movilidad en espacios de acción o esferas de estatus. En esta actividad subyacen aspectos psicosociales, en donde se ubican las formas de inclusión y exclusión social, la ubicación social, la ampliación de experiencias, el aprendizaje y la percepción de utilidad social (Rentería, 2008).

Empleabilidad:

Históricamente, el concepto de empleabilidad ha sido comprendido a partir de su noción instrumental que implica múltiples acepciones orientadas a la responsabilización de las personas para acceder, mantenerse o salir del mundo del trabajo (Rentería & Malvezzi, 2008). De manera general, la empleabilidad es entendida como una condición de preparación y adaptación para afrontar demandas inmediatas o futuras de los mercados de trabajo, que revela los recursos de la persona y la capacidad que tiene de hacer uso de ellos en su trabajo, lo que implica utilizar el conocimiento en el desarrollo social y humano por medio del trabajo (Rentería, 2005, 2012; Rentería & Malvezzi, 2008). En otras palabras, cuando nos referimos a la empleabilidad, esta se asocia a la capacidad que tendrían las personas individualmente para afrontar las demandas, tanto inmediatas como futuras, del mercado del trabajo. Además, diversos autores resaltan de la empleabilidad su connotación de capacidad de inserción

laboral (Suárez, 2016). Asimismo, este concepto de empleabilidad implica el paso de la situación de desempleo a la de empleo, se encuentra ligado a las prácticas de selección de los empleadores, y es propuesta como una característica individual asociada a competencias.

Según Rentería (2012), en últimas el término de empleabilidad “de manera individualizante orienta quienes pueden estar incluidos a través de la actividad social del trabajo, brindando referencias para explicar la movilidad entre empleo, ocupación o actividad económico-productiva y desempleo, desocupación, exclusión” (p. 76). Por tal razón, el autor sostiene que la empleabilidad es asociada a las formas de contratación y vinculación que son definidas por parte de unos para otros. Al respecto, afirma “de allí su relación con las prácticas de gestión humana en las organizaciones y en particular con procesos de selección, contratación o despido” (p. 76).

Sobre este tema, al realizar un análisis de la empleabilidad, es importante visibilizar los actores que hacen parte de los mercados de trabajo, los cuales se ubican en dos grupos: los empleadores que deciden los criterios sobre cómo y a quien contratan, y los empleables, es decir, las personas de interés en el mercado de trabajo. A estos actores se añaden otros como los grupos gremiales y el Estado, quienes también se encuentran implicados en la definición de la empleabilidad (Rentería, 2012).

Como se ha mencionado anteriormente, la reintegración económica se constituye en una posibilidad esencial para la consolidación de la paz. La importancia de conocer sobre el concepto de empleabilidad radica en que esta se convierte en una vía para apoyar los

procesos de reintegración económica de los excombatientes del conflicto armado colombiano. Sin embargo, hablar de la empleabilidad como una forma para alcanzar la reintegración económica de los excombatientes no solo implica que estos puedan acceder a un salario para sobrevivir, sino que también involucra que el contar con un empleo puede contener un significado asociado a la autorrealización y a la satisfacción para estos actores. En Colombia, algunas empresas han apoyado las iniciativas de reintegración de excombatientes del conflicto armado a través de la empleabilidad, pero diversas investigaciones han demostrado que se necesita mayor participación del sector privado en este aspecto (Grueso, López, y Antón, 2016; Grueso *et al.*, 2017).

Inserción laboral:

La inserción laboral de los excombatientes como parte de su reintegración a la vida civil, y su acceso a un trabajo como actividad social, económica y productiva por medio de la empleabilidad, supone para esta población un reconocimiento de su ciudadanía, una fuente de constitución identitaria y una forma legítima de obtener recursos económicos para su subsistencia, los cuales les permitan acceder a una movilidad social donde puedan convertirse en agentes de su propio desarrollo, aportando al mismo tiempo al progreso de la nación.

A partir del proceso de reintegración e inserción laboral, los excombatientes logran una participación en tres esferas fundamentales: la psicosocial descrita anteriormente a partir de los planteamientos de Rentería (2008) y Peiró (1989, citado por Blanch, 1996)

sobre la dimensión psicosocial del trabajo y las implicaciones de organización social en el sujeto a nivel de lo simbólico; la esfera económica puesto que al adquirir un empleo ingresan a conformar la población activa que integra el mercado de trabajo, lo que implica para ellos comenzar a regirse bajo la institucionalidad, acceder a un sistema subsidiado o contributivo de salud, y en muchos casos obtener una cedulación o bancarización por primera vez, etc.; y por último la esfera política al transformarse en ciudadanos autónomos con plenos derechos, deberes y libertades, y oportunidad de acceso por ejemplo a los mecanismos de participación ciudadana como el voto, la tutela, entre otros, ejerciendo su rol como ciudadanos colombianos.

En este sentido, el termino de inserción laboral será utilizado en el presente estudio para referirse al proceso de incorporación de los excombatientes a la actividad económica de los mercados de trabajo formal. Esta inserción laboral de dichos actores se presenta como un canal que favorece el alcance de una reconstrucción del tejido social en tanto proporciona beneficios para las organizaciones y para los excombatientes del conflicto armado, en donde estos últimos adquieren una oportunidad para acceder a una actividad laboral, social, política y económica, de manera que cuenten con las condiciones para no considerar el retorno a la vida ilegal en armas. De esta forma, se convierte en uno de los principales mecanismos con que cuenta el país para promover la paz y la reconciliación.

Proceso de selección de personal:

Los procesos de selección de personal buscan proveer a las organizaciones del talento humano suficientemente calificado para cubrir sus necesidades actuales y futuras. Chiavenato (2007) sostiene que el proceso de selección es un medio para que la organización logre sus objetivos y que su función es escoger y clasificar a los candidatos adecuados, con el fin de satisfacer los intereses de la organización, así como de aumentar la eficiencia y eficacia de la misma.

La selección busca atender dos aspectos: la adecuación de la persona al trabajo; y la eficiencia y eficacia de la persona al puesto de trabajo. Esto implica, de acuerdo con Chiavenato (2007), llevar a cabo un proceso de comparación entre los requisitos de un cargo, es decir, lo que le exige el puesto a quien lo va a desempeñar (lo cual está determinado por las descripciones de los cargos) y el perfil del candidato (identificado mediante técnicas de evaluación).

Dicho proceso se desarrolla a partir de la cultura y planeación estratégica de la organización, donde se busca seleccionar un perfil que pueda tener un nivel de ajuste adecuado a los valores, normas y principios éticos que rigen a la compañía. Esto con el fin de contar con un talento humano que maximice el valor de la compañía teniendo como horizonte esta serie de características para que sean puestas en práctica en las distintas transacciones laborales, civiles y comerciales.

Por otro lado, dentro de las características de los candidatos que son consideradas para su selección se encuentran las características de personalidad. Esto ha implicado la presencia de determinados sesgos en los procesos de selección de personal, los cuales se han sustentado en una homogenización de determinadas características de personalidad de los colaboradores de acuerdo a lo que se podría denominar una “personalidad modelo” de la organización. Esto implica un ajuste de la persona a ciertas características relevantes para la organización, relacionada con los valores y la personalidad de los candidatos, aspecto importante para tomar la decisión de la vinculación del candidato (Blasco, 2004).

Partiendo de esta perspectiva sobre los procesos de selección, se puede destacar su importancia en cuanto al papel que tiene como posibilitador de la adaptación de los excombatientes a los entornos laborales, a los cargos que ocupen dentro de las organizaciones y posteriormente a la integración social con sus compañeros de trabajo. Este escenario se constituye en un reto que les demanda a las empresas una posición de apoyo, inclusión y formación, de modo que se les brinde a los excombatientes las herramientas técnicas pertinentes y el acompañamiento social y ocupacional en su proceso de inserción al mercado del trabajo y a las diferentes dinámicas laborales.

Lo anterior permitiría que estos sujetos aporten valor a las empresas desde su quehacer de manera que puedan aprender nuevos conocimientos, habilidades o competencias que le permitan desempeñarse adecuadamente, manteniéndose en las organizaciones en el tiempo. Asimismo, alcanzando con esto un desarrollo y estabilidad laboral bajo condiciones semejantes o equitativas a las de sus pares que poseen condiciones socioeconómicas

diferentes a las suyas. Esto es, en últimas, permitirles el acceso a oportunidades que les concedan condiciones laborales dignas y en general una mayor calidad de vida.

OBJETIVOS

Objetivo general:

- Analizar mediante una revisión documental las investigaciones encontradas que dan cuenta de las actitudes presentes en el contexto colombiano frente a la inserción laboral de excombatientes del conflicto armado, por parte de responsables de selección de personal.

Objetivos específicos:

- Identificar por medio de una búsqueda en bases de datos especializadas, las investigaciones desarrolladas que dan cuenta de las actitudes presentes en el contexto colombiano frente a la inserción laboral de excombatientes del conflicto armado, por parte de responsables de selección de personal.
- Categorizar las investigaciones encontradas por medio de una matriz, conforme sus autores, año de publicación, título, tipo de publicación, disciplina en la que se enmarca la investigación, metodología implementada, resultados encontrados y sus conclusiones.
- Describir los resultados encontrados en la revisión documental sobre las investigaciones que dan cuenta acerca de las actitudes presentes en el contexto colombiano frente a la inserción laboral de excombatientes del conflicto armado, por parte de responsables de selección de personal.

- Analizar los resultados encontrados en la revisión documental sobre las investigaciones que dan cuenta acerca de las actitudes presentes en el contexto colombiano frente a la inserción laboral de excombatientes del conflicto armado, por parte de responsables de selección de personal, a partir de la categorización de los documentos.

METODOLOGÍA

Diseño y técnica de recolección de datos:

La presente investigación consiste en una revisión documental narrativa con un diseño de alcance descriptivo y un enfoque de análisis mixto. Inicialmente, se trata de un diseño con alcance descriptivo puesto que en este tipo de diseños el objetivo del investigador es “describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan” (Hernández-Sampieri *et al.*, 2014, p. 92). Asimismo, se hace referencia a una revisión documental, dado que se buscan detallar las características importantes de los fenómenos sometidos a análisis, en este caso las actitudes, a través de la recolección de datos que son extraídos de creaciones textuales previamente elaboradas. En últimas, la revisión documental es una técnica que posibilita obtener información a partir de documentos escritos para ser utilizados con fines investigativos (García de Ceretto y Giacobbe, 2009).

Adicionalmente, esta investigación se trata de una revisión de tipología narrativa puesto que consiste en un estudio bibliográfico que pretende recolectar, analizar, informar y discutir los datos publicados por diversos autores sobre un tema en particular. Se trata de un tipo de publicación cuyo fin es “explorar, describir y discutir un determinado tema, de forma amplia, considerando múltiples factores desde un punto de vista teórico y de contexto” (Zillmer y Díaz-Medina, 2018, p. 1) Además, el objetivo de este tipo de revisiones narrativas es comparar la información brindada por la literatura existente, conociendo la tendencia que poseen las investigaciones en cuanto los hallazgos encontrados sobre los objetos de estudio (Fortich, 2013; Rother, 2007).

En este sentido, para fines de esta investigación el análisis de documentos se constituye en una fuente de información retrospectiva acerca de las actitudes frente a la inserción laboral de los excombatientes del conflicto armado. De igual modo, consiste en un enfoque de análisis mixto ya que se pretenden describir de manera cualitativa las actitudes encontradas por diversos autores frente a la inserción laboral de los excombatientes, al tiempo que se pretende emplear de manera cuantitativa el uso de tablas y cuadros estadísticos que permitan detallar de manera más amplia el análisis.

Instrumentos:

Para la obtención de los datos se realizó una revisión de la literatura en donde se localizaron y utilizaron como objeto de análisis fuentes primarias como documentos, que involucran tanto estudios cualitativos como cuantitativos acerca de las actitudes hacia la

inserción laboral de los excombatientes. Se opta por la escogencia de este tipo de instrumentos dado que las fuentes primarias consisten en documentos que incluyen los resultados de sus correspondientes estudios (Hernández-Sampieri *et al.*, 2014), lo que resulta fundamental para el cumplimiento de los objetivos propuestos en la presente investigación. Dentro de estas fuentes primarias se encuentran artículos de investigación, tesis de pregrado, tesis de maestría y documentos oficiales.

Procedimiento:

El procedimiento llevado a cabo fue inicialmente la revisión de bases de datos y repositorios universitarios de Colombia, con el objetivo de hallar documentos de investigación, artículos o tesis relacionados con la problemática en cuestión. Los criterios de búsqueda utilizados fueron principalmente “inserción laboral”, “reintegración laboral”, “actitudes”, “excombatientes”, “desmovilizados”, “conflicto armado”, “empleabilidad”. De esta manera, posteriormente se extrajo y se recopilaron en una hoja de cálculo las publicaciones encontradas que estaban vinculadas con el presente problema de investigación. Para ello se realizó una revisión selectiva de cada obra localizada, en donde se consignaron aquellos estudios que ofrecían datos sobre estudios que hayan indagado sobre las actitudes frente a la inserción laboral de los excombatientes del conflicto armado en el contexto colombiano por parte de empresarios o responsables de selección de personal.

Finalmente, las categorías implementadas para el análisis descriptivo de la información de cada uno de los estudios fueron el título y tipo de investigación, año de

publicación, disciplina desde la cual se realizó el estudio, objetivo de investigación, metodología empleada, participantes y los resultados o hallazgos obtenidos. La anterior información se clasificó mediante una matriz y en algunos casos se implementaron tablas y figuras que permitieran graficar y obtener un análisis más detallado y comparativo.

ESTADO DEL ARTE

Una serie de once estudios han investigado el concepto de actitud haciendo una evaluación sobre estas con relación a la inserción laboral de excombatientes. Uno de estos es el realizado por Gutiérrez y Penagos en el 2017 que tenía como objetivo identificar las actitudes de los empleados de una empresa frente a la responsabilidad social empresarial (RSE), con relación a la inserción laboral de reincorporados. En esta se les aplicó una entrevista semiestructurada, una tabla de observaciones y algunos cuestionarios a cinco sujetos, realizando un análisis desde la teoría fundamentada. Se identificaron opiniones positivas frente a las prácticas empresariales que promueven la RSE, disposición de colaboración, apoyo y sentimientos de agrado adquiridos con la experiencia de empleabilidad con reincorporados, en donde los evaluados se mostraron comprometidos en brindar la oportunidad de desarrollo a la población reinsertada por medio de un proceso de inserción laboral. Con esto se concluyó que la actitud del personal relacionado con la selección permitía que el proceso de inserción laboral para los reincorporados fuese exitoso.

En el 2017, usando el mismo método de investigación, Grueso *et al.* se propusieron identificar las actitudes de 178 estudiantes universitarios de Bogotá y Cali de programas de ciencias empresariales, acerca de la vinculación laboral de personas en proceso de reintegración al mundo del trabajo, y a partir de esto identificar los retos que ello implicaba para la Psicología Organizacional y del Trabajo. Estos autores encontraron que había una valoración positiva respecto a la vinculación laboral de las personas en proceso de reintegración laboral, concluyendo que desarrollar acciones que ayuden a darle sentido al

trabajo de las personas en proceso de reintegración es un reto importante para la Psicología Organizacional y del Trabajo. Asimismo, estos investigadores concluyeron que resulta importante introducir nuevos enfoques sobre la administración de los recursos humanos en relación del gestión de la diversidad, que se sostiene como base en el principio de la igualdad de oportunidades e inclusión social; al tiempo que se debe plantear recurrir en estos procesos de reintegración a conceptos como la compasión y el perdón (Grueso *et al.*, 2017).

Se encuentra la tesis de maestría de Bula y Benavides (2017), quienes se propusieron analizar las actitudes frente a la inserción laboral de excombatientes por parte de ocho responsables de selección de personal de empresas privadas. La estrategia de recolección de datos que utilizaron fue entrevistas semiestructuradas y se aplicaron a estos líderes de procesos de selección de compañías que hubiesen considerado desarrollar procesos de inserción laboral de excombatientes. Lo que los investigadores encontraron fue actitudes positivas y favorables frente a la inserción laboral de la población en cuestión, por parte de los líderes de selección entrevistados, quienes muestran una tendencia favorable frente a la contratación de los excombatientes mencionando que a partir de esto se realizaría un aporte a la generación de paz, permitiendo “una mejora en la calidad de vida de los excombatientes, sus familias y la comunidad” (Bula y Benavides, 2017, p. 41).

En esta misma línea, Gómez y Lesmes (2017) realizaron una encuesta a cien empresarios de la ciudad de Bogotá y a personas encargas de contratar fuerza laboral, para conocer su percepción frente a la posibilidad de vincular personas desmovilizadas. Esto con el objetivo de investigar sobre el panorama de la reintegración económica de los

excombatientes al trabajo formal en Bogotá. Lo que encontraron fue 83% de los empresarios encuestados se mostraron de acuerdo con el proceso de reintegración laboral y el 11% lo rechazaba. Sobre las respuestas de los encargados de contratación en las empresas se encontró que el 46% tomaría la decisión de vincularlo y acogerlo a su equipo de trabajo; y el 39% se mostró de acuerdo con vincularlo, aunque con la condición de que sus colaboradores no sepan de su pasado, debido al temor a una posible discriminación o rechazo. Por su parte, el 15% evidenció una posición de no querer vincular a personas desmovilizadas.

Becerra y Molina (2017) llevaron a cabo por su parte una investigación que pretendía analizar la posibilidad de vinculación laboral de personas reinsertadas en organizaciones del sector del calzado y la marroquinería de un barrio de la ciudad de Bogotá. Su intención además fue indagar sobre aquellos aspectos que los empresarios consideraban fundamentales para la contratación de los excombatientes, teniendo en cuenta las formas de vinculación y los cargos considerados. Para ello realizaron un estudio cuantitativo de corte descriptivo en el cual se utilizó como muestra a 50 empresarios a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados encontrados, en términos de las actitudes frente a la inserción laboral de los excombatientes demuestran que el 8% de los empresarios encuestados manifiesta haber contratado personas reinsertadas y el 92% afirma no haberlo hecho. Sin embargo, los mismos afirman que sí los han contratado bajo modalidades indirectas como la prestación de servicios y obra labor. Por otra parte, el 84% manifiesta que contrataría personas desmovilizadas y el 16% menciona que no lo haría. Con esto, la conclusión a la que llegan los autores consiste en que los empresarios del sector encuestado están dispuestos a contratar

excombatientes del conflicto armado, como una acción que le apunta a la integración de dicha población a la sociedad civil, más que por posibles beneficios fiscales que podrían adquirir.

Cervantes, Hernández, Castillo, Lugo y Rodríguez (2018) en su tesis de especialización investigaron por los factores que promueven la inclusión laboral de reinsertados del conflicto armado, indagando en un grupo de empresas de la ciudad de Bogotá. Lo que buscaban con esto era caracterizar la percepción de los mandos medios de estas organizaciones, frente a la posibilidad de vincular laboralmente en sus compañías a personas reinsertadas. Mediante una metodología de corte cualitativa, aplicaron una entrevista semiestructurada a 10 empleados de mandos medios de 4 empresas de Bogotá. Lo que encontraron fue que una disposición tendiente a facilitar y ejecutar acciones que favorezcan la vinculación laboral de reinsertados en sus organizaciones, al igual que una clara identificación de su rol como gestores de cambio e inclusión, no sólo dentro de sus organizaciones, sino dentro del proceso de reinserción y de construcción de tejido social.

Se han encontrado estudios que, por su parte obtuvieron hallazgos distintos. Una posible explicación de esto radica en que en estas investigaciones se implementó un tipo de estudio distinto. Este es el caso de la investigación realizada por Restrepo *et al.* (2017), el cual pretendía analizar los procesos de inclusión laboral de los desmovilizados en la ciudad de Medellín y su área metropolitana. En este se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas donde seis iban dirigidas a los desmovilizados, analizándolas desde un método cualitativo de tipo descriptivo y analítico. Los hallazgos fueron que los entrevistados manifestaban un alto grado de discriminación y prejuicio hacia los desmovilizados por el hecho de haber

pertenecido a grupos ilegales. Así concluyeron que “la estigmatización a la que se ven sometidos se convierte en un factor social y cultural que genera grandes barreras para la reintegración económica y social” (Restrepo *et al.*, 2017, p. 23), sugiriendo por lo tanto que los empresarios sean incluidos en campañas de educación y sensibilización para contrarrestar la desconfianza y temor manifestado frente a la contratación de desmovilizados.

López (2018) desarrolló un estudio interesado en describir las actitudes de líderes de equipos de una multilatina colombiana frente a la posible contratación laboral de desmovilizados de grupos al margen de la ley a su empresa. Realizaron una entrevista semiestructurada a 15 líderes de la empresa en cuestión, ubicada en Rionegro (Antioquia), encontrando una ambivalencia actitudinal afectiva que da cuenta de una posición de temor por liderar y trabajar con desmovilizados. Lo que observaron en los entrevistados fue principalmente una valoración desfavorable de los líderes hacia los desmovilizados, donde algunos consideraban que puede ser difícil la adaptación de los desmovilizados frente a las normas. Sin embargo, también se evidenciaron pensamientos favorables en aras de una oportunidad que prevenga la reincidencia de estos sujetos a la vida ilegal.

Otra investigación con hallazgos diferentes es la de Penagos y Uribe realizada en el 2016. Esta tenía como propósito comprender las actitudes de tres directivos hacia la vinculación laboral de las personas en proceso de reintegración laboral. Para esto se utilizaron entrevistas semiestructuradas las cuales se analizaron desde un método cualitativo y un paradigma constructivista-interpretativo. Se halló que las actitudes de los tres empleados frente a la contratación de personas en proceso de reintegración fueron en algunos casos

negativas y en otros positivas. Además, se encontró que una de las actitudes predominantes fueron las creencias y prejuicios de los empresarios frente al proceso de integración laboral de los excombatientes a causa de una incertidumbre frente a su desempeño laboral, dificultades de relacionamiento y dificultades como una falta de dedicación y posibles conflictos laborales que se puedan presentar. El estudio concluyó que el modelo del comportamiento organizacional tiene un papel importante porque abarca elementos que influyen y determinan la construcción de actitudes, y estas son una guía para “la evaluación de conductas que pueden ser a favor o en contra, de diversos ámbitos del proceso de contratación de personas desmovilizadas” (Penagos y Uribe, 2016, p. 3).

Por su parte, Garcia, Rodríguez-Raga, y Seligson (2014) en su estudio aplicaron una encuesta a tres mil ciudadanos con el fin de conocer las actitudes de la población civil hacia la vinculación laboral de desmovilizados de grupos guerrilleros al margen de la ley. Para ello se compararon las actitudes presentes en dos grupos distintos: los que componían la muestra nacional y los que pertenecían a zonas de conflicto. Los resultados demostraron que, si el desmovilizado fuese hombre, cerca del 36,6% de los encuestados de la muestra nacional aprobaba su contratación, el 26,4% se mostró indiferente o indeciso y un 37,0% no aprobaba la contratación de la población en cuestión. Por otro lado, en las zonas de conflicto el comportamiento de los resultados se evidenció de forma similar en donde el 34.8% aprobaba, el 28.6% se mostró indeciso o indiferente y el 36.6% no aprobaba la contratación de hombres desmovilizados. Se encontró que, si la persona excombatiente fuese mujer, la aceptación de su inserción al mundo laboral resultaba mayor (Garcia *et al.*, 2014).

Por otro lado, se han desarrollado investigaciones dentro del contexto colombiano sobre el constructo de las actitudes hacia los excombatientes del conflicto armado, aunque se han llevado a cabo enfocándose en una población distinta como objeto de estudio. A pesar de lo anterior, se consideran producciones de conocimiento relevantes para el presente trabajo. Uno de estos estudios fue el de Macías *et al.* (2018), cuyo objetivo para los investigadores fue establecer cuáles eran las actitudes hacia los desmovilizados de la guerrilla, por parte de civiles y militares en uso de buen retiro de la ciudad de Bogotá. Se le aplicó un cuestionario de actitudes a 120 personas dentro de las que hacían parte 60 civiles y 60 militares entre los 40 y 60 años. Este artículo resulta relevante puesto que se encontró que gran porcentaje de la población participante presentó una actitud positiva o neutra hacia los desmovilizados, sin encontrar diferencia significativa entre ambos grupos de personas. Con esto se demostró que en general existen expectativas positivas hacia el desarme y reinserción de los excombatientes, aunque aún persiste en ciertas personas una posición de neutralidad y actitud negativa.

ANÁLISIS DEL ESTADO DEL ARTE

Por medio de la elaboración de una matriz, se realizó una categorización de los datos obtenidos en la revisión documental, a la luz de poder elaborar un análisis estableciendo semejanzas, diferencias o relaciones entre los aportes significativos identificados en los distintos estudios. De esta forma, para cada una de las publicaciones halladas se consolidó la información sobre los autores, año de publicación, título, tipo de publicación, lugar de publicación, disciplina que enmarca la investigación, los objetivos, el método, los resultados y las diferentes conclusiones llevadas a cabo. A continuación, se resumen los datos de las investigaciones en una tabla:

Tabla 1. Resumen de los documentos encontrados sobre las actitudes frente a la inserción laboral de excombatientes del conflicto armado en Colombia hasta el 2020.

Publicación	Año	Autores	Tipo de publicación	Disciplina
Actitudes de los empleados de Uniformar S.A.S frente a la Responsabilidad Social Empresarial, con relación a la Inserción Laboral de Reincorporados	2017	María Victoria Gutiérrez Villegas y Ángela Juliana Penagos Mejía	Tesis de pregrado	Psicología
Actitudes frente a la vinculación laboral de personas en proceso de reintegración a la empresa colombiana: retos para la psicología de las organizaciones y del trabajo	2016	Merlín Patricia Grueso Hinestroza, María Concepción Antón Rubio y Mónica López-Santamaría	Artículo de investigación	Psicología
Actitudes hacia la inserción laboral de excombatientes provenientes del posconflicto de un grupo de responsables de selección de personal en empresas privadas	2017	Myriam Bula Díaz y Carlos Andrés Benavides	Tesis de maestría	Administración

Reintegración laboral de los desmovilizados, diagnóstico a empresarios	2017	Cristian Alejandro Gómez López y Angye Lorena Lesmes Romero	Tesis de pregrado	Economía
El proceso de inclusión laboral de los desmovilizados en la ciudad de Medellín y su Área Metropolitana	2017	Jair Eduardo Restrepo Pineda, Marisol Giraldo Arboleda, Olga Iris Buenaventura Iburguen y Leidy Jhobana Amariles Calderón	Artículo de investigación	Trabajo social
Actitudes de un grupo de directivos de empresa hacia la integración laboral de personas en proceso de reintegración en Colombia	2016	Ashly Penagos Jovana y Carolina Uribe Márquez	Tesis de pregrado	Psicología
Cultura política de la democracia en Colombia, 2013: Actitudes democráticas en el contexto del proceso de paz	2014	Miguel García Sánchez, Juan Carlos Rodríguez-Raga y Mitchell A. Seligson	Estudio de opinión pública	Ciencia Política
Actitudes hacia desmovilizados del conflicto armado en Colombia por parte de civiles y militares en uso de buen retiro, residentes en Bogotá	2018	Karen Macías Pulgarín, Paula Andrea Mendoza, Christian León Osorio, Fernando Riveros Munévar, Anderssen Vera, Arleth Patricia Bernal, Liliana Reyes	Artículo de investigación	Psicología
Desmovilización armada y posible reinserción laboral. Reacciones actitudinales de líderes en una multilatina colombiana	2018	Sonia López Bustamante	Tesis de maestría	Administración
Reinserción laboral después del conflicto con las FARC-EP: aplicación al sector de calzado y marroquinería del barrio Restrepo	2017	Anderson Becerra Rozo y Nicolás Fabián Molina Novoa	Artículo de investigación	Administración
Factores que promueven la inclusión laboral de reinsertados del conflicto armado en un grupo de empresas de la ciudad de Bogotá	2018	Juan Pablo Cervantes Zamora, Lizbeth Yorlady Hernández Romero, Luz Eliana Castillo Preciado, Mayerly Esperanza Lugo Molano, y Raúl Rodríguez Sánchez	Tesis de especialización	Psicología

Inicialmente, con relación a los años de publicación de las investigaciones, a pesar de haber realizado una búsqueda de documentos elaborados hasta el año 2020, se evidencia que los estudios encontrados se ubican en el periodo comprendido entre el 2014 y el 2018, sin observar elaboraciones textuales en los dos últimos años. Se observa que hubo un mayor porcentaje de publicaciones sobre el tema en el 2017, año inmediatamente posterior a la firma de los acuerdos de paz con el grupo guerrillero de las FARC en La Habana (Cuba), lo que se ve representado en un 45% de las investigaciones halladas. El siguiente año donde más se realizaron publicaciones fue el 2018, año donde se ubican el 27% de los documentos encontrados, seguido por el 2016 con un 18% y finalmente por el 2014 con un 1%.

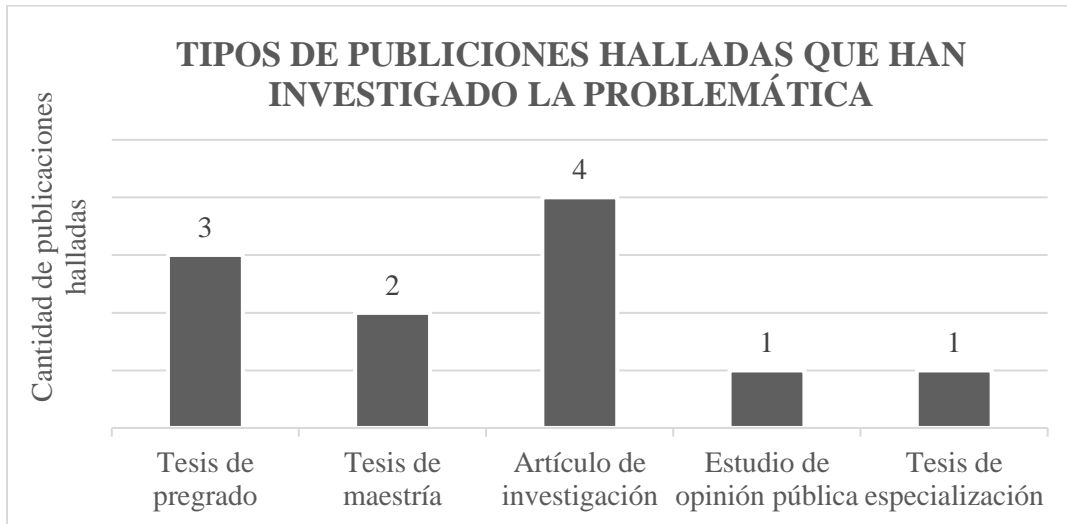
Gráfico 1. Distribución de los estudios encontrados según su año de publicación.



Por otro lado, como se observa en la figura X, se encuentra por medio de la búsqueda documental que el 36% de los estudios hallados consisten en artículos de investigación. Asimismo, el 54% de las publicaciones se trata de tesis que en su totalidad han sido elaboradas en universidades privadas de Colombia, donde de estas el 27% son tesis de

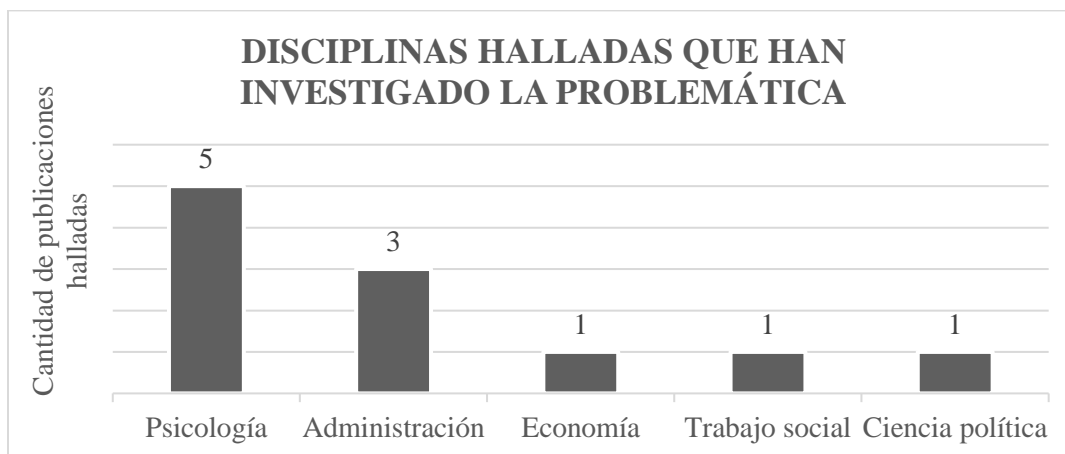
pregrado, el 18% son tesis para optar por el título de magister y el 9% son tesis de especialización.

Gráfico 2. Distribución de los estudios encontrados según el tipo de publicación.



A nivel disciplinar, se encuentra que solo el 45% de los estudios encontrados se tratan de elaboraciones realizadas desde la psicología, lo que es un aspecto motivo de análisis, más tratándose de investigaciones que en su mayoría tienen como principal objetivo indagar sobre un constructo psicológico como las actitudes. Otras disciplinas que han investigado sobre la problemática, como se observa en la figura X, son la administración de empresas, economía, trabajo social y ciencia política.

Gráfico 3. Distribución del número de estudios encontrados según la disciplina.



Asimismo, como se evidencia en el gráfico 3 y más detalladamente en la tabla 1, se encontró que las actitudes frente a la inserción laboral de excombatientes en la población en cuestión ha sido una problemática principalmente abordada por mujeres, quienes del total de autores de las investigaciones encontradas (33) representan el 60% de la población de los investigadores de los estudios hallados por medio de la revisión documental sobre el tema.

Gráfico 4. Distribución del número de autores por género.



En cuanto a la metodología implementada en cada uno de las investigaciones encontradas, se observa que, del total de las 11 publicaciones, con un 63% el diseño metodológico más utilizado fue el método de investigación cualitativo, donde los autores optaron por un alcance y análisis de la información desde un enfoque descriptivo y fenomenológico, con el objetivo de representar de una mejor forma la realidad social a partir de los datos obtenidos mediante entrevistas o cuestionarios. También se evidenció que el 27% de las investigaciones utilizó un diseño cuantitativo no experimental, en todos los casos con un alcance descriptivo, y en uno de ellos con un enfoque de comparación por grupos. Por último, se observa que el 9% implementó un método mixto para su investigación, en donde se integró una metodología tanto cualitativa como cuantitativa utilizando las fortalezas de ambos tipos de indagación.

Gráfico 5. Distribución de los estudios encontrados según el diseño metodológico utilizado.



CONCLUSIÓN

Los estudios encontrados en el presente trabajo de grado respecto a las actitudes frente la inserción laboral de los excombatientes del conflicto armado deja de manifiesto que aún existe en gran medida un reto para que estos sujetos sociales puedan alcanzar un proceso de inserción laboral, reintegración económica, y con ello generar un aporte a la construcción de paz en Colombia. Con el fin de avanzar gradualmente hacia la consolidación de dicha paz, se evidencia la necesidad de un cambio sustancial en las actitudes que tenemos sobre el conflicto armado colombiano, con el fin de que podamos pasar de juzgar, a restaurar la confianza, generar acuerdos y tejer colectivamente el perdón contribuyendo en la construcción de una Colombia donde podamos convivir en paz.

Existen varias organizaciones del sector privado que en el país se han sumado a la preocupación por el fortalecimiento del tejido social en Colombia y su desarrollo tanto social como económico, a partir de la vinculación de excombatientes a su talento humano. Tal es el caso de firmas como Sodexo, el Grupo Éxito, Coca-Cola, Juan Valdez, Terpel, Coltabaco, Ingenio Manuelita, EPM, Cámara de Comercio de Bogotá y el Ingenio San Carlos (El Universal, 2015; La República, 2018, 2019), o de Uniformar, una compañía que cuenta con iniciativas que permiten la empleabilidad de personas en procesos de reintegración (Gutiérrez y Penagos, 2017). Sin embargo, el camino en materia de generación de empleo para excombatientes aun es largo, por lo que hacen falta mayores esfuerzos frente a la creación de oportunidades de inclusión laboral desde el sector privado para estas minorías, en donde se puedan anteponer los intereses de Colombia con relación a la construcción de paz.

A partir de los datos obtenidos mediante la revisión de varios de los estudios realizados acerca de las actitudes frente a la inserción laboral de los excombatientes del conflicto armado, es posible identificar que existe una mayor tendencia hacia la demostración de actitudes positivas y favorables por parte de algunas poblaciones colombianas especialmente pertenecientes al sector privado, como empresarios, potenciales empresarios y encargados de selección de personal de algunas organizaciones del país. Desde la firma de los acuerdos de paz en La Habana donde se pactó la dejación de armas del movimiento guerrillero de las FARC, se ha generado una transición positiva hacia una cultura de reconciliación en Colombia. Lo anterior ha permitido que cada día sean más los actores que se suman al compromiso social de generar oportunidades de empleo y vinculación laboral a la población reinsertada. Desde entonces nuestro país es testigo de actitudes de disposición, apoyo y agrado hacia la empleabilidad de los excombatientes del conflicto armado (Gutiérrez y Penagos, 2017; Bula y Benavides, 2017; Gómez y Lesmes, 2017; Grueso, López y Antón, 2017; Macías et al., 2018).

A pesar de lo anterior, aún se siguen encontrando casos opuestos donde algunos actores sociales han manifestado que persisten actitudes de desconfianza, discriminación o prejuicios hacia los excombatientes y su posible inserción al mundo laboral debido a su historia personal como sujetos pertenecientes a grupos guerrilleros ilegales (Restrepo, Giraldo, Buenaventura, & Amariles, 2017; Garcia et al., 2014), a una incertidumbre acerca de su desempeño laboral (Penagos y Uribe, 2016), y a una percepción que tienen de estos sujetos como personas consideradas de costumbres relacionadas con la hostilidad, agresividad y maltrato (Bula & Benavides, 2017). Esto sigue constituyéndose en una barrera

para la reintegración económica y social de los excombatientes, y al mismo tiempo para la reconstrucción del tejido social en el país, puesto que involucra una estigmatización y discriminación que podría estar presente en muchas de las organizaciones del sector privado, reduciendo las posibilidades de contratación e inserción laboral de los excombatientes.

Es en este orden de ideas que resulta importante generar estrategias que favorezcan un cambio en las actitudes de los encargados de la selección y vinculación de personal de las empresas del sector privado, puesto que estas pueden permitir o por el contrario convertirse en un obstáculo para la inserción laboral de los excombatientes y con ello en un impedimento para su ajuste a la vida civil. Por tanto, es importante fortalecer en el país una cultura de inclusión, compromiso social y no de discriminación que genere más oportunidades de empleo para este sector desmovilizado.

Asimismo, se sugiere que para facilitar el proceso de reincorporación puede resultar necesario que algunas organizaciones flexibilicen sus procesos de selección y contratación con el fin de impulsar la vinculación de estos sujetos, a pesar de sus perfiles en cuanto a su nivel de formación educativa o experiencia laboral formal con la que cuentan, esto es, ajustar las demandas de los perfiles de cargo partiendo del contexto psicosocial de la población en cuestión, como parte de un proceso de adaptación a la coyuntura social.

REFERENCIAS

- Agencia Colombiana para la Reintegración. (2014). *Evolución del Proceso de Reintegración*. Bogotá D.C.
- Agencia Colombiana para la Reintegración. (2016a). *Reseña Histórica Institucional*. Bogotá D.C.
- Agencia Colombiana para la Reintegración. Resolución 1356 de 2016
- Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (s/f). Ruta de Reintegración. Recuperado de www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/ruta.aspx
- Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (2018a). *Reseña Histórica*.
- Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (2018b). *Una oportunidad lo cambia todo*. Bogotá D.C.
- Allport, G. (1935). Attitudes. En Murchison (Ed.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 798–884). Clark University Press.
- Bacca, L. J., Reyes, O., Parra, D., Mena, K., & Revelo, O. E. (2014). *Análisis del Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR) en Colombia 2006 - junio 2014*. Contraloría General de la Nación.
- Baron, R., & Byrne, D. (1994). *Social Psychology: Understanding Human Interaction* (Pearson). New York.
- Barra, E. (1998). *Psicología Social*. Universidad de Concepción.

<https://doi.org/10.4418/2017.72.1.7>

Becerra, A., & Molina, N. F. (2017). Reinserción laboral después del conflicto con las FARC-EP: aplicación al sector de calzado y marroquinería del barrio Restrepo. *Universidad de La Salle*.

Blanch, J. M. (1996). Psicología Social del trabajo. En McGraw-Hill (Ed.), *Psicología Social Aplicada*. Madrid.

Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Psicología: Psicologia: Organizações e Trabalho*, 4(1), 91–122.

Bula, M., & Benavides, C. (2017). *Actitudes hacia la inserción laboral de excombatientes provenientes del posconflicto de un grupo de responsables de selección de personal en empresas privadas*. Universidad EAFIT.

Caballero, M. del río, & Llano, S. (2007). Problemática de la reinserción laboral en el sector privado colombiano de los desmovilizados de la guerrilla. En R. Cetina, F. Gutiérrez, & L. Correidoira (Eds.), *Periodismo de Frontera y Dignidad Humana* (2017a ed., Vol. 136, pp. 23–42). Madrid.

Cervantes, J. P., Hernández, L. Y., Castillo, L. E., & Lugo, M. E. (2018). *Factores que promueven la inclusión laboral de reinsertados del conflicto armado en un grupo de empresas de la ciudad de Bogotá*. Universidad Piloto de Colombia.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava Ed.). McGraw-Hill.

Comisión Histórica del Conflicto y sus Víctimas. (2015). *Contribución al entendimiento del conflicto armado en Colombia*.

- Comité Internacional de la Cruz Roja. (2008). *¿Cuál es la definición de “conflicto armado” según el derecho internacional humanitario?*
- De Zubiría, S. (2015). Dimensiones políticas y culturales en el conflicto colombiano. *Espacio Crítico*.
- Duncan, G. (2015). Exclusión, insurrección y crimen. *Contribución al entendimiento del conflicto armado en Colombia*, 1–42.
- El Universal. (2015). Ya son 500 las empresas que emplean a desmovilizados. Recuperado el 2 de julio de 2020, de <https://www.eluniversal.com.co/economica/ya-son-500-las-empresas-que-emplean-desmovilizados-207382-CTEU309579>
- Estrada, J. (2015). Acumulación capitalista, dominación de clase y rebelión armada - elementos para una interpretación histórica del conflicto social y armado. *Espacio Crítico*, 60. <https://doi.org/10.1080/002071700219551>
- Fajardo, D. (2015). Darío Fajardo, “Estudio sobre los orígenes del conflicto social armado, razones de su persistencia y sus efectos más profundos en la sociedad colombiana. *Espacio Crítico*.
- Fortich, M. N. (2013). ¿Revisión sistemática o revisión narrativa? *Revista Ciencia Y Salud Virtual*, 5(1), 1–4.
- Fundación Ideas para la Paz. (2017). Ejército Popular de Liberación (EPL) o Los Pelusos. *Crimen organizado y saboteadores armados en tiempos de transición*, 33–35.
- García de Ceretto, J., & Giacobbe, M. S. (2009). Las técnicas cualitativas. En Rosario Homo Sapiens Ediciones (Ed.), *Nuevos desafíos en investigación Teorías, métodos, técnicas e*

instrumentos (pp. 87–125).

García, M., Rodríguez-Raga, J. C., & Seligson, M. (2014). Cultura política de la democracia en Colombia, 2013: Actitudes democráticas en el contexto del proceso de paz, 231.

Garrido, A., & Álvaro, J. (2007). *Psicología Social* (McGraw-Hil). Madrid.

Giraldo, J. (2015). Aportes sobre el origen del conflicto armado en Colombia, su presencia y sus impactos. *Espacio Crítico*.

Gómez, C. A., & Lesmes, A. L. (2017). *Reintegración laboral de los desmovilizados: diagnósticos a empresarios*. Universidad Católica de Colombia.

Grueso, M., López, M., & Antón, M. (2016). Retos para la reintegración efectiva de excombatientes irregulares en Colombia: perspectiva de empleabilidad. En *El trabajo como elemento de construcción de paz y democracia en el marco del posconflicto colombiano: Enseñanzas de un caso colombiano*. (Editorial, pp. 35–52). Bogotá D.C.

Grueso, M., López, M., & Antón, M. (2017). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas en proceso de reintegración a la empresa colombiana: retos para la psicología de las organizaciones y del trabajo. En J. Orejuela, V. Andrade, & M. Villamizar (Eds.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación II* (Bonaventur, pp. 167–193). Santiago de Cali.

Gutiérrez, F. (2015). ¿Una historia simple? *Contribución al entendimiento del conflicto armado en Colombia*.

Gutiérrez, M. V., & Penagos, Á. J. (2017). Actitudes de los empleados de Uniformar S.A.S frente a la Responsabilidad Social Empresarial, con relación a la Inserción Laboral de

Reincorporados. *Universidad Católica de Pereira*.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M. del P., Méndez, S., & Mendoza, C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (M. G.-H. Interamericana, Ed.) (Sexta). México D.F.

Hogg, M., & Vaughan, G. (2010). *Psicología Social*. (Pearson, Ed.). Madrid.

IEGAP. (2013). *Desarme, Desmovilización y Reintegración, DDR: Una Introducción para Colombia. Cuaderno de Análisis No. 01*. Bogotá.

Jaramillo, V. (2015). Conflicto armado en Colombia, el proceso de paz y la Corte Penal Internacional: Un estudio sobre la internacionalización del conflicto armado en Colombia y su búsqueda por encontrar la paz duradera. *Journal of International Law*, 6(6), 6–34.

La República. (2018). Panaca, Google, Samsung y Éxito, entre las empresas que apoyan a excombatientes. Recuperado el 2 de julio de 2020, de <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/panaca-google-samsung-y-exito-entre-las-empresas-que-apoyan-a-excombatientes-2709341>

La República. (2019). Los excombatientes que cuentan con empleo en el sector formal ya son 7.000. Recuperado el 2 de julio de 2020, de <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/los-excombatientes-que-cuentan-con-empleo-en-el-sector-formal-ya-son-7000-2839374>

López, S. (2018). *Desmovilización armada y posible reinserción laboral. Reacciones actitudinales de líderes en una multilatina colombiana*. Universidad EAFIT.

- Macías, K., Mendoza, P., León, C., Riveros, F., Vera, A., Bernal, A., & Reyes, L. (2018). Actitudes hacia desmovilizados del conflicto armado en Colombia por parte de civiles y militares en uso de buen retiro, residentes en Bogotá, *21*(39), 116–126.
- Martín-Baró, I. (1990). Las actitudes: su concepto y valor. En UCA Editores (Ed.), *Acción e ideología: Psicología Social desde Centroamérica* (pp. 241–265). El Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.
- Marx, K. (1868). Carta a Kugelmann. En *Cartas sobre El Capital*. Barcelona.
- Marx, K. (1872). *El Capital. Crítica de la economía política*. México.
- Molano, A. (2015). Fragmentos de la historia del conflicto armado (1920-2010). *Espacio Crítico*.
- Morales, J., & Huici, C. (1999). Estereotipos. En McGraw-Hill (Ed.), *Psicología Social* (pp. 73–84). Madrid.
- Moscovici, S. (2008). *Psicología social I, influencia y cambio de actitudes, individuos y grupos: cognición y desarrollo humano*. (Paidós, Ed.). México D.F.
- Myers, D. G. (2000). *Psicología Social* (McGraw-Hil). México D.F.
- Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers. Revista de Sociologia*, *68*, 141–168.
- Organización de las Naciones Unidas. (s/f). Trabajo. Recuperado de www.un.org/es/globalissues/work/

- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?*
- Organización Internacional para las Migraciones. (2014). *Recopilación de la experiencia: Generación de empleo, generaciones de paz.*
- Pacheco, F. (2002). Actitudes. *Euphoros*, 5, 173–186.
- Pachón, W. (2018). Inclusión social de actores del conflicto armado colombiano: retos para la educación superior. *Desafíos*, 30(1), 279–308.
- Parales-Quenza, C. J., & Vizcaíno-Gutiérrez, M. (2007). Las relaciones entre actitudes y representaciones sociales: Elementos para una integración conceptual. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39(2), 351–361.
- Penagos, A., & Uribe, C. (2016). *Actitudes de la alta dirección hacia la integración laboral de personas en proceso de reintegración en Colombia*. Universidad del Rosario.
- Presidencia de la República de Colombia. Decreto Ley 897 de 2017. Por medio del cual se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones. (2017). Colombia.
- Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1363 de 2018 (2018).
- Reintegración, A. C. para la. (2008). *Documento Conpes 3554*.
- Rentería, E. (2005). Empleabilidad: Una Lectura Psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia*, (1), 1–14.

- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, 10(10), 65–80.
- Rentería, E. (2012). Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. En *aristeo* (Editorial, Vol. 2). Buenos Aires.
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologia*, 7(2), 319–334.
- Restrepo, J., Giraldo, M., Buenaventura, O., & Amariles, L. (2017). El proceso de inclusión laboral de los desmovilizados en la ciudad de Medellín y su Área Metropolitana. *Revista logos ciencia y tecnología*, 9(2), 10–26.
- Romero, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el caribe*, 34(2), 120–138. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278>
- Rosenberg, M., & Hovland, C. (1990). Cognitive, affective and behavioral components of attitudes. En New Haven (Ed.), *Attitud organization and change* (Yale Unive, pp. 1–14).
- Rother, E. T. (2007). Revisión Sistemática X Revisión Narrativa. *Acta Paul Enferm*, 20(2). <https://doi.org/10.1097/00005053-192411000-00111>
- Sistema de Información para la Reintegración. (2019). La Reintegración en cifras. Recuperado de <http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/Cifras/Cuadro 8 Ocupación.xlsx?Web=1>

- Soto, J. (2016). *Curso “Desarme, Desmovilización y Reintegración: Retos para el caso colombiano”*. *Memorias del curso*. Bogotá D.C.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67–84.
- Thurstone, L. L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33.
- Villarraga, Á. (2015). *Los procesos de paz en Colombia, 1982-2014 (Documento resumen)*. Bogotá: Biblioteca de la Paz 1980-2013.
- Zillmer, J. G. V., & Díaz-Medina, B. A. (2018). Revisión Narrativa: elementos que la constituyen y sus potencialidades. *Journal of Nursing and Health*, 8(1), 2–3. <https://doi.org/10.15210/jonah.v8i1.13654>