

EL POSCONFLICTO COLOMBIANO: PLANTEAMIENTO SITUACIONAL DE UN ESCENARIO PROSPECTIVO FRENTE AL ROL FUNDAMENTAL DE LAS EMPRESAS Y EMPLEADOS DEL SECTOR INDUSTRIAL EN MEDELLÍN, PARA LA ACEPTACIÓN, VINCULACIÓN, RELACIONAMIENTO INTERPERSONAL Y CONVIVENCIA LABORAL, CON REINSERTADOS DEL CONFLICTO COLOMBIANO AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS PARA EL AÑO 2017.

Estudiante:

EMILIO MEDINA RICARDO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESUMER

FACULTAD DE ESTUDIOS EMPRESARIALES Y DE MERCADEO

ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y DE MERCADEO

MEDELLÍN

2016

EL POSCONFLICTO COLOMBIANO: PLANTEAMIENTO DE UN ESCENARIO PROSPECTIVO FRENTE AL ROL FUNDAMENTAL DE LAS EMPRESAS Y EMPLEADOS PARA LA ACEPTACIÓN, VINCULACIÓN, RELACIONAMIENTO INTERPERSONAL Y CONVIVENCIA LABORAL, ENTRE REINSERTADOS DEL CONFLICTO COLOMBIANO AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE MEDELLÍN PARA EL AÑO 2017.

Estudiante:

EMILIO MEDINA RICARDO

Trabajo de grado para optar por el título de Administración Comercial y de Mercadeo

Asesor:

JEFFERSON CARMONA MALDONADO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESUMER

FACULTAD DE ESTUDIOS EMPRESARIALES Y DE MERCADEO

ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y DE MERCADEO

MEDELLÍN

2016

DEDICATORIA

Quisiera dedicar cada una de las líneas del presente trabajo investigativo a un ser maravilloso, motor de mi andar y motivo de lucha constante, el cual siempre ha estado en los momentos más sublimes de mi vida y a la que le debo todo; mis triunfos, mis alegrías, mis ilusiones y mis sueños, por eso y por mucho más, plasmo su nombre con orgullo y admiración ROSMAIDA ISABEL SIERRA RICARDO mi madre. ¿Quién sería yo, si Dios no la hubiese escogido para ser mi madre y al mismo tiempo mi padre? Pues él la supo escoger para darme lo que desde la riqueza de su corazón y valiente humildad, me ha entregado durante toda su vida con total abnegación, esfuerzo y sudor, para que hoy yo sea la persona no perfecta ni modelo a seguir, y con mucho por corregir, pero sí un ser alegre, soñador, creativo, sensible, respetuoso de la vida, y las personas, con un corazón creyente de Dios, humilde del alma, amoroso con su familia y extrovertido son los que me rodean. Y hoy por fin y con gran orgullo, un gran profesional; con sueños por cumplir y metas por alcanzar. Pido al altísimo que conserve mi vida he ilumine mi andar y sea él, quien lleve la dirección de mi vida a fin de alcanzar mis metas personales y profesionales para de esta manera algún día devolverle un poco a mi madre, lo que por muchos años me ha dado sin condición...

Para finalizar, es quizás exagerada la siguiente frase, pero desde que la leí la grabé en mi corazón y la dedico a mi más grande tesoro. Mi madre.

“No me importa mi vida... Me importa la vida de mi madre, porque cuando la de ella falte... la mía se acabará”. Te amo Mamá.

Anónimo

AGRADECIMIENTOS

A Dios, agradezco al creador de la vida, del mundo y de todas las cosas existentes, convencido de que no se mueve una hoja en la tierra sin su poder. Gracias por tantas noches y tantos momentos que supliqué y pedí su ayuda cuando sentía que las fuerzas se me agotaban cuando sentí que solo él podía ayudarme para culminar este proyecto profesional, en silencio vi sus obras y reconozco su divinidad y su proyecto de vida para mí. Le pido siga llenándome de bendiciones y guiando mi vida, mis proyectos y mis pasos, para lograr los sueños que aun habitan en mi corazón.

Al cuerpo de docentes directivos, y personal administrativo y a todos aquellos que hacen parte de esta gran Institución, por cada enseñanza cada compartir, cada momento vivido y reído, porque la vida estudiantil se hizo más llevadera con sus vivencias. Gracias por la paciencia la entrega y el entusiasmo con que educan. Dios los cuide.

Por último quiero también resaltar a nuestro asesor de este proyecto investigativo Jefferson Carmona, por su calidad de docente, su paciencia, y su atención en querer asesorar trabajos de calidad y querer formar profesionales con sentido crítico en las investigaciones y tareas asignadas. Por su labor gracias...

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	9
1. TÍTULO.....	14
2. TEMA.....	15
3. IDEA.....	16
4. ANTECEDENTES	17
5. OBJETO DE ESTUDIO.....	22
6. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	23
6.1.2 Pronóstico	26
6.1.3 Control al pronóstico	26
6.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	27
6.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	27
7. OBJETIVOS.....	29
7.1. OBJETIVO GENERAL.....	29
7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29
8. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	30
8.2 JUSTIFICACIÓN SOCIAL.....	30
8.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	31
8.4 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	31
9. ALCANCES.....	33
10. MARCO REFERENCIAL	34
10.1. MARCO TEÓRICO	34
10.2. MARCO CONCEPTUAL	38
10.3 MARCO LEGAL.....	44
10.4. MARCO ESPACIAL.....	46
10.5. MARCO TEMPORAL	46
11. ASPECTOS METODOLOGICOS.....	47
11.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
11.1.1 Exploratorio	47

11.1.2 Formulario	47
11.1.3 Descriptivo	48
11.1.4 Explicativo	48
11.2 METODOS DE INVESTIGACIÓN.....	48
11.2.1 Observación	48
11.2.2 Inductivo	49
11.2.3 Síntesis:	49
11.3. FUENTES Y TÉCNICAS PARA LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.....	50
11.4. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	50
11.4.1 Presentación de la información.....	50
12. CRONOGRAMA DEL PROYECTO INVESTIGATIVO	51
13. RESULTADOS	52
13.1 SEGUIMIENTO DEL PROYECTO INVESTIGATIVO	52
13.2.1 Resumen General.....	59
13.2 FICHA TÉCNICA DE ENCUESTAS.....	59
13.2.2 Matriz de diseño muestra con margen de error y confianza con poblaciones infinitas	60
13.3 FORMATO DE LA ENCUESTA	61
13.4 TABULACIÓN DE ENCUESTAS	66
13.5 FORMATO, TRANSCRIPCIÓN Y FICHA TECNICA DE ENTREVISTAS.....	86
13.6 FICHA TECNICA ENTREVISTAS DE LA 1 A LA 7	90
13.7 FICHA TÉCNICA ENTREVISTA A PROFESIONALES.....	126
14. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	138
15. CONCLUSIONES.....	150
16. DESCRIPCIÓN DE LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.	155
17. RECOMENDACIONES PARA INVESTIGACIONES FUTURAS.....	156
18. POSIBLES APLICACIONES PRÁCTICAS.....	157
19. BIBLIOGRAFIA	158
20. ANEXOS	159

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Participación de la población	66
Gráfico 2. Conocimiento frente a los acuerdos de paz	67
Gráfico 3. Viabilidad de crear empresas solo para reinsertados.....	68
Gráfico 4. Preparación para compartir un ambiente laboral con reinsertados.....	69
Gráfico 5. Factores que le impiden compartir un ambiente laboral con reinsertados.	70
Gráfico 6. Percepción sobre la voluntad de cambio de reinsertados.....	71
Gráfico 7. Apoyo a beneficios laborales para reinsertados.	72
Gráfico 8. Culpabilidad de reinsertados y comandantes en el conflicto.	73
Gráfico 9. Voluntad para compartir un ambiente laboral por política empresarial.....	74
Gráfico 10. Percepción sobre, acerca de reinsertados en la empresa.	75
Gráfico 11. Disposición para compartir espacios sociales y familiares con reinsertados.	76
Gráfico 12. Aspectos importantes en una etapa de posconflicto.....	77
Gráfico 13. Disposición de participación en programas de aceptación y sensibilización.....	78
Gráfico 14. Percepción frente a un cargo directivo ocupado por un reinsertado.	79
Gráfico 15. Comportamiento en un ambiente laboral con reinsertados	80
Gráfico 16. Aspectos que interesarían conocer de un reinsertado.....	81
Gráfico 17. Apoyo político a un reinsertado en la aspiración de un cargo político.	82

Gráfico 18. Percepción sobre el rendimiento laboral de un reinsertado.....	83
Gráfico 19. Decisión para denunciar cualquier acto delictivo de un reinsertado.	84
Gráfico 20. Probabilidad de que los reinsertados caigan en delincuencia común.....	85

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Las buenas lecciones aprendidas de los procesos de paz en el mundo.	19
Tabla 2. Marco Legal de la Investigación	44
Tabla 3. Cronograma de la investigación.....	51
Tabla 4. Seguimiento de la investigación.....	52
Tabla 5. Ficha técnica encuestas.....	59
Tabla 6. Ficha técnica entrevistas.....	90
Tabla 7. Ficha técnica entrevista a profesionales	126

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto investigativo que lleva por nombre el posconflicto Colombiano: planteamiento de un escenario prospectivo frente al rol que juegan las empresas y empleados de las empresas industriales de Medellín, para la aceptación, vinculación, relacionamiento interpersonal y convivencia laboral, entre reinsertados del conflicto Colombiano al interior de las empresas para el año 2017.

Se desarrolló en la ciudad de Medellín con el objetivo principal de Identificar el escenario prospectivo frente al rol fundamental que tendrán las Empresas y Empleados del sector Industrial en Medellín, en la etapa del posconflicto Colombiano con respecto a la contratación, vinculación, relacionamiento interpersonal en el lugar de trabajo con reinsertados.

Para esto fué necesario investigar los diferentes conflictos a nivel mundial y como llegaron a fin termino las negociaciones entre Gobierno y Grupos al margen de la Ley de tipo Guerrillas y conocer la opinión de algunos empresarios y empleados del sector industrial en Medellín mediante la aplicación de un cuestionario a 400 empleados y 7 entrevistas a empresarios y a 2 expertos un sacerdote y una psicóloga quienes ayudaron a entender los resultados obtenidos en la investigación.

Por último y como resultado de la investigación se puede evidenciar los diferentes puntos de vista de los empresarios para la contratación y lo que piensan los empleados y de qué manera están preparados para compartir un ambiente laboral con uno reinsertado, sus limitaciones, preocupaciones y disposición para afrontar y en fin el escenario que les espera en su resocialización con la sociedad y el mundo laboral en Colombia.

ABSTRACT

The present investigative project that is named after Colombian post conflict: approach of a prospective scenario against the role played by companies and employees of the industrial companies of Medellin, for acceptance, bonding, interpersonal relationships and working coexistence between reinserted Colombian conflict into the companies for the year 2017.

It was developed in the city of Medellin with the main objective of Identifying the prospective scenario against the fundamental role that the Companies and Employees of the Industrial sector will have in Medellin, in the Colombian post conflict phase with respect to the contracting, bonding, interpersonal relationship in the Place of work with re insertados.

For this it was necessary to investigate the different conflicts at the world level and how they arrived at the end of the negotiations between Government and Groups outside the Law of the type Guerrillas and to know the opinion of some industrialists and employees of the industrial sector in Medellin by means of the application of a Questionnaire to 400 employees and 7 interviews to entrepreneurs and 2 experts a priest and a psychologist who helped to understand the results obtained in the research.

Finally, as a result of the research, the different points of view of employers can be shown for recruitment and what employees think and how they are prepared to share a work environment with one reinserted, their limitations, concerns and willingness to To face and finally the scenario that awaits them in their re-socialization with society and the world of work in Colombia.

INTRODUCCIÓN

En Colombia se ha vivido una guerra sin precedentes denominado el más largo conflicto entre un estado y un grupo al margen de la ley en este caso con las guerrillas de las FARC-EP, los cuales se alzaron en armas en contra del estado Colombiano en búsqueda de unos ideales propios para alcanzar el poder. Desde entonces la arremetida del grupo guerrillero en contra del estado y de la institucionalidad de sus entes gubernamentales y fuerzas militares y de policía le han representado al país no solo la afectación de sus instituciones e imagen mundial sino que este conflicto ha pasado a través de miles de Colombianos que han sido víctimas de todas las masacres, secuestros, muertes y terrorismo entre otras y pese a algunos acercamientos con el grupo guerrillero para buscar una salida a través del dialogo en anteriores gobiernos, no se había podido concretar la firma que pusiera fin al conflicto.

Teniendo lo anterior y el llamado de toda una sociedad deseada de tanta barbarie y sangre derramada a costa de una guerra absurda y en aras de buscar una solución que dé por terminado a tantos años de conflicto y abra las puertas para construir un nuevo país libre de guerrillas y cerca de una paz duradera, el Gobierno del Presidente Juan Manuel Santos Calderón, abrió nuevamente la puerta al diálogo con el grupo armado los cuales tuvieron como sede Cuba y varios países como garantes para sentarse a dialogar y llegar a un acuerdo definitivo.

Según la oficina de prensa de la presidencia de la República de Colombia anota que:

Estos diálogos se desarrollaron durante 4 años aproximadamente de conversaciones y negociaciones con las diferentes comisiones del Estado y la guerrilla de las FARC-EP y contra todos los altibajos tuvo que aguantar el proceso se mantuvo firme el compromiso de las partes para llegar un acuerdo bilateral que beneficiara a todo el pueblo Colombiano.

Fue así como el pasado 24 de agosto de 2016 la oficina de prensa de la República de Colombia dio a conocer a la comunidad internacional y todo el pueblo Colombiano que los acuerdos que contenían 5 puntos importantes relacionados con temas de drogas ilícitas, Agro, Política, Víctimas y refrendación Ciudadana, habían finalizado con un resultado positivo y la firma definitiva para alcanzar una paz duradera.

En este orden de ideas el acuerdo fué sometido al mecanismo de participación ciudadana de tipo acción popular donde se les preguntó a los Colombianos si apoyaban o no lo acordado en Cuba, los cuales arrojaron como resultado el “no” por consiguiente obligó a las partes negociadoras a replantear los puntos y allegar a un nuevo acuerdo con algunas peticiones de los voceros que impulsaban la campaña por el “NO” el cual en la actualidad se encuentra aún en discusión.

En consecuencia a lo anterior se proyecta un panorama con un posible etapa de posconflicto y resocialización de miles de reinsertados volverán a la vida civil y por ende a buscar una oportunidad laboral y aceptación de la sociedad Colombiana. Es por esto que en la presente investigación se desea poner en contexto lo que pasaría en una etapa de posconflicto con los miles de guerrilleros que llegarían a reintegrarse a la sociedad y al mundo laboral y cuál será el rol fundamental que tendrá la sociedad Colombiana y en especial las empresas y

empleados del sector industrial en Medellín frente a la contratación, vinculación y relacionamiento interpersonal, comportamiento y el nivel de aceptación que tendrían con los posibles reinsertados en un ambiente laboral con los demás empleados de las Compañías.

Finalmente el presente proyecto investigativo busca entregar información importante a empresas y empleados del sector industrial en Medellín y en general a toda la sociedad, acerca de cómo está la preparación, cuáles son las opiniones , qué piensan los empresarios y cuál será el escenario prospectivo que le espera a un reinsertado en un ambiente laboral frente al relacionamiento con los demás empleados, para que de esta manera las empresas tengan una visión panorámica de lo que les espera dentro de sus organizaciones con la contratación de reinsertados y así puedan diseñar programas o políticas internas que contribuyan a la resocialización de reinsertados, y a mitigar los impactos o conflictos negativos que se puedan generar al interior de las compañías con la presencia del empleados en condición de reinsertados del conflicto armado en Colombia.

1. TÍTULO

El posconflicto Colombiano: planteamiento situacional de un escenario prospectivo frente al rol que juegan las empresas y empleados del sector industrial en Medellín, para la aceptación, vinculación, relacionamiento interpersonal y convivencia laboral, con reinsertados del conflicto Colombiano al interior de las empresas para el año 2017.

2. TEMA

Planteamiento de un escenario prospectivo frente al rol que juegan las empresas y empleados del sector industrial en Medellín, para la aceptación, vinculación, relacionamiento interpersonal y convivencia laboral, con reinsertados del conflicto Colombiano al interior de las empresas para el año 2017.

3. IDEA

Mediante el proyecto de investigación se pretende identificar el escenario prospectivo a partir del rol que juegan las Empresas y Empleados del sector industrial el Medellín en la fase de Post-Colombiano y así entregar información valiosa a las empresas del sector para que diseñen un programa estratégico que facilite la vinculación, relacionamiento interpersonal y convivencia laboral, con reinsertados del conflicto armado en el año 2017.

4. ANTECEDENTES

El conflicto armado entre gobiernos y guerrillas se ha dado a nivel mundial, dentro de los cuales han acontecidos varios procesos de paz en cerca de diez países como: El Salvador, Guatemala, Irlanda del Norte, Sudáfrica, Tayikistán, Sierra Leona, sur del Sudán, Burundi, Indonesia (Aceh) y Nepal. Abarca procesos iniciados entre 1984 (El Salvador) y 2002 (Nepal), con duraciones que van de los cuatro años de Nepal a los 21 de Irlanda del Norte.

Según la Agencia Catalana de Cooperación mediante el documento (Procesos de paz comparados, 2010) describen varios conflictos y procesos de paz con guerrillas a nivel Mundial así:

La mayoría han tenido mediaciones (4 de Naciones Unidas), y en cuanto a los motivos de fondo, cuatro han sido por la democratización del país, tres por el reparto del poder político y tres por el autogobierno. En dos procesos (Guatemala y Sudáfrica), hubo una amplia participación social, mientras que en el resto los procesos fueron llevados a cabo de forma más piramidal. Al finalizar los acuerdos, en todos los casos se procedió a una amnistía de los combatientes, aunque en algunos casos se crearon Comisiones de la Verdad y todos los grupos de oposición que lucharon durante el conflicto acabaron ocupando puestos de responsabilidad en los nuevos gobiernos surgidos tras los Acuerdos de Paz. (Procesos de paz comparados, 2010)

Por otra parte el documento también afirma que:

Los motivos para entrar a negociar e iniciar el proceso de paz han sido diversos, pero en todos los casos fue determinante el cansancio de la guerra y el deseo de paz de la población. En los casos de El Salvador y Guatemala fue decisivo el contexto regional favorable a los diálogos (Grupo de Contadora), así como en Tayikistán. En Guatemala influyeron las elecciones presidenciales que propiciaron un cambio de escenario político. En Irlanda del Norte y en Sudáfrica fue importante la necesidad económica de lograr la paz. (Procesos de paz comparados-Escuela de Cultura de Pau (UAB) de Barcelona, España, 2010).

A continuación se listan algunas buenas lecciones aprendidas en cada uno de los procesos de paz que se dieron en cada país.

Tabla 1. Buenas lecciones aprendidas de los procesos de paz en el mundo.

Algunas buenas lecciones de los procesos	
El Salvador	Deslegitimación de las Fuerzas Armadas Buen papel de la Naciones Unidas y de los países de la región Acuerdo sobre Derechos Humanos en medio del conflicto Papel de la Comisión Nacional de Reconciliación
Guatemala	Participación de la sociedad civil Presión regional Papel de la Comisión de Reconciliación Nacional Buenos oficios de Paul Wee Consultas de la guerrilla con la sociedad civil
Irlanda del Norte	Papel de los presos Metodología de la negociación (consenso suficiente, consentimiento paralelo, principios Mitchell)
Angola	Sanciones del Consejo de Seguridad sobre los diamantes
Sudáfrica	Participación de la sociedad civil (Acuerdo Nacional de Paz) Comisión para la Verdad y la Reconciliación Papel persuasivo y reconciliador de Nelson Mandela
Tayikistán	Buena mediación de Naciones Unidas Buen acompañamiento de los países de la región Ronda continua de negociaciones en medio del conflicto
Sur del Sudán	Encuentro directo entre el líder de la guerrilla y el presidente del país Rondas continuas de negociación
Indonesia (Aceh)	Rapidez del proceso Flexibilidad de las partes Aprovechamiento de una catástrofe natural y humanitaria (tsunami)
Nepal	Verificación de Naciones Unidas

Fuente: Agencia Catalana de Cooperación, documento procesos de paz comparados

En el contexto Colombiano según el Centro Nacional de Memoria Histórica de Colombia, resalta que:

El conflicto Colombiano ha sido heterogéneo tanto a lo largo del tiempo como en la extensión del territorio. Así mismo lo han sido sus actores, sus víctimas y sus repertorios violentos. Superar este proceso pasa por preguntarnos por los contextos en que el conflicto surgió, por los motivos de sus cambios a través de la historia y por las razones de su prolongada permanencia; hecho que convierte a Colombia en el país con el conflicto sin negociar más antiguo del mundo. Este capítulo hace una síntesis de la evolución del conflicto armado. Sus continuidades y cambios están relacionados con un sinnúmero de factores. (Centro Nacional de Memoria Histórica de Colombia, 2016).

El Centro Nacional de Memoria Histórica de Colombia también menciona que:

La persistencia del problema agrario; la irrupción y la propagación del narcotráfico; las limitaciones y posibilidades de la participación política; las influencias y presiones del contexto internacional; la fragmentación institucional y territorial del Estado. Finalmente, también han estado relacionados, con los cambios y transformaciones del conflicto, los resultados parciales y ambiguos de los procesos de paz y las reformas democráticas. El primer periodo (1958) marca la transición de la violencia bipartidista a la subversiva, caracterizada por la proliferación de las guerrillas que contrasta con el auge de la movilización social y la marginalidad del conflicto armado (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013)

Por lo anterior y en aras de buscar una solución a la guerra que se ha vivido en Colombia con los Grupos de Guerrilla de las FARC .EP. por muchos años el estado Colombiano en cabeza del Presidente de la República Juan Manuel Santos Calderón, decidió llamar al grupo guerrillero a sentarse en la mesa de diálogos instalada en Cuba entre 23 de febrero y el 26 para buscar un acuerdo final que le pusiera fin al conflicto armado Colombiano, los que finalmente y luego de cuatro años de diálogos se dió se pudo llegar a un acuerdo positivo, obteniendo como resultado la firma definitiva los planteado en la mesa de diálogos, cuya noticia de hizo pública el pasado 24 de agosto de 2016.

Por último tal como lo confirmó la Oficina de prensa de la Presidencia de la República de Colombia al país y a la comunidad internacional un acontecimiento histórico y sin precedentes en la historia Colombiana, se trató del acuerdo final para la terminación del conflicto armado guerrillero más antiguo del mundo protagonizado por el estado Colombiano y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia FARC-EP y así lograr la construcción de una paz estable y duradera para la tranquilidad, desarrollo y prosperidad de Colombia. (Oficina de prensa presidencia de la república de Colombia, 2016).

5. OBJETO DE ESTUDIO

5 Empresas y 400 Empleados del sector Industrial, ubicados en el área metropolitana de la ciudad Medellín departamento de Antioquia Colombia.

6. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

6.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

6.1.1 Síntomas y Causas

En Colombia durante más de 50 años se han presentado diversos problemas de tipo, político, Agrario, Cultural social y territorial “relacionados con un sinnúmero de factores, entre ellos se destacan con más vehemencia la persistencia del problema agrario; la irrupción y la propagación del narcotráfico; las limitaciones y posibilidades de la participación política; las influencias y presiones del contexto internacional; la fragmentación institucional y territorial del Estado. (Presidencia de la República Ministerio del Interior y de Justicia Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013)

Por consecuencia a lo anterior muchas personas con un pensamiento ideológico propio en búsqueda de obtener el poder a costa de lo que fuera se fueron organizado de manera ilegal en grupos bien sea de delincuencia común, grupos organizados dedicados a alterar el orden público, entre esos nació uno de los que por más de 50 años más le ha hecho daño a Colombia las Guerrillas de las FARC-EP.

Este grupo guerrillero ha escrito su nombre en los libros de historia mundial como el enfrentamiento más antiguo que se haya vivido entre un grupo de guerrillas y un Gobierno, con más de medio siglo de conflicto. (Presidencia de la República Ministerio del Interior y de Justicia-Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013).

Por su parte el Gobierno Nacional afirma:

Es por esto que: “Recordando que los diálogos de La Habana entre delegados y delegadas del Gobierno Nacional, presidido por el Presidente Juan Manuel Santos y delegados y delegadas de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-Ejército del Pueblo, con la decisión mutua de poner fin al conflicto armado nacional, tuvieron origen como resultado del Encuentro Exploratorio en Cuba entre el 23 de febrero y el 26 de agosto de 2012; Teniendo presente que como resultado de los diálogos exploratorios referidos se produjo un Acuerdo General para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, firmado en la fecha última citada ante testigos nacionales y ante delegados de la República de Cuba y del Reino de Noruega que sirvieron igualmente como testigos” (Juan Fernando Cristo, Ministro del Interior y de Justicia de Colombia)

En consecuencia la lucha y confrontación armada de las FARC-EP no solo ha fracasado sino que ha causado problemas coyunturales, a la institucionalidad del estado, al sector público - privado y a diversas entidades que conforman dicho estado, y el más grave de todos el que ha dejado en la sociedad Colombiana una huella imborrable de repudio, rechazo en incluso de odio por la violencia, el desplazamiento forzado, el secuestro, las masacres y todo tipo de acto terrorista al que un gran porcentaje de la población ha tenido que aguantar durante años.

Como resultado a lo anterior y después de casi 4 años de negociaciones el pasado 24 de agosto de 2016 se dió a conocer a la opinión pública un acontecimiento histórico para y sin precedentes en la historia Colombiana, se trató del acuerdo final para la terminación del conflicto armado guerrillero más antiguo del mundo Entre el estado Colombiano y las Fuerzas

Armadas Revolucionarias de Colombia FARC-EP y así lograr la construcción de una paz estable y duradera lejos de la guerra y derrame de sangre por parte del pueblo Colombiano.

Según este panorama el doctor Juan Camilo Chaves Presidente de Sodexo Colombia subraya:

La tarea no es sólo competencia del Gobierno de turno sino de todo el sector empresarial, ya que en términos económicos, los empresarios se benefician de la paz, y siempre han sido los primeros en manifestar su apoyo en eventos, foros y talleres sin embargo la situación es preocupante pues en la actualidad, al menos en nuestras cifras, de una muestra de 135 compañías solo 20 aceptan contar con gente desmovilizada dentro sus fábricas u oficinas. (Revista Portafolio, 2016)

Es claro: solamente con el apoyo empresarial a iniciativas, como nuestro Programa Soluciones, son la única respuesta a una realidad del país donde generando empleo se puede dar la verdadera reintegración y reformulación de proyectos de vida de cada una de la población desmovilizada, ex integrantes de grupos armados al margen de la ley y las víctimas del conflicto. (Revista Portafolio, 2016)

Por último es clave hacer un llamado a los empresarios del país, a que se comprometan de corazón y no sólo de palabra en eventos, foros y talleres a no cerrarles las puertas a los desmovilizados que buscan una segunda oportunidad en su vida y así poder alcanzar el cambio que todos buscamos de una vez por todas, que es la verdadera paz. (Revista Portafolio, 2016)

En concordancia con lo anterior, el presente trabajo investigativo busca investigar, analizar e identificar, el escenario prospectivo y entregar información valiosa según los resultados de la investigación acerca de lo que piensan las empresas y empleados del sector industrial en Medellín acerca de los retos y factores más relevantes de tipo laboral, psicosocial, relacionamiento interpersonal y convivencia en el clima organizacional y así crear programas o alternativas que mitiguen el impacto que traerá el proceso y se lograr finalmente la superación de posibles barreras de que impidan la reinserción y reconciliación del personal desarmado, que sin duda serán decisivos para contribuir al desarrollo eficaz del Posconflicto.

6.1.2 Pronóstico

No solo las empresas y sus empleados sienten ambigüedad frente al tema del posconflicto y los actores del mismo, sino que también es una percepción en la sociedad en general, ya que en la interacción y aplicación del instrumento a las personas que intervinieron en la investigación, se percibió la carencia de herramientas empresariales que permitan la aceptación y vinculación de reinsertados, por su parte el panorama no es distinto en los empleados ya que manifestaron cierto rechazo y desconocimiento acerca de cuáles serían esas actitudes en una posible convivencia laboral y relacionamiento interpersonal con los reinsertados en su lugar de trabajo.

6.1.3 Control al pronóstico

Ante este panorama de ambigüedad, desconocimiento y barreras psicosociales por parte del objeto de estudio es necesario que las empresas y empleados con el apoyo gubernamental busquen mecanismos eficaces que contribuyan a la resocialización de personas en condición de reinsertadas, y minimice el riesgo de que los reinsertados vuelvan a tomar las armas.

Para esto es necesario que los entes que intervienen en el proceso actúen de manera asertiva, eliminando prejuicios laborales, psicológicos, sociales y culturales y aportar positivamente en la construcción de un país en paz.

6.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo Identificar un escenario o panorama prospectivo frente al rol que juegan las empresas y empleados del sector industrial en Medellín, para la aceptación, vinculación, relacionamiento interpersonal y convivencia laboral, con reinsertados del conflicto colombiano al interior de las empresas para el año 2017?.

6.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo, cuándo y con quién se firmaron acuerdos entre guerrillas y el Estados en el Mundo?

¿Qué mecanismos o normas impusieron los Gobiernos que participaron en un posconflicto, frente a la vinculación laboral del personal reinsertado?

¿Cuántas vacantes cree que existe en la empresa para vincular a reinsertados y a qué cargos específicamente aplicaría un reinsertado?

¿Cuál será el número de reinsertados en Antioquia, cuál será su ubicación y nivel educativo?

¿Cuál es el nivel de favorabilidad de la población para que a los reinsertados del conflicto se les brinde los mismos derechos y oportunidades laborales para su resocialización?

¿Pedirían los encuestados al Estado Colombiano que cree empresas para emplear solo a reinsertados?

¿Creen los encuestados que los reinsertados volverían a tomar las armas o caer en otro grupo de delincuencia?

¿Están los encuestados preparados para compartir un ambiente de trabajo con una persona reinsertada?

¿Cómo sería el comportamiento y la relación interpersonal con un reinsertado en su lugar de trabajo?

¿Cuál sería el comportamiento de los empleados si un exguerrillero fuera jefe suyo u ocupara un rango alto en la empresa?

¿Compartiría los empleados espacios sociales e incluso familiares con reinsertados?

¿Prefieren o no los empleados que las empresas les informen sobre la presencia de reinsertados en la compañía?

¿Cuál será la disposición de los empleados para participar de talleres, foros, cursos especializados que le ayuden a tumbar barreras para aceptación y relacionamiento positivo con reinsertados?

7. OBJETIVOS

7.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar el escenario prospectivo frente al rol fundamental que tendrán las Empresas y Empleados del sector Industrial en Medellín, en la etapa del posconflicto Colombiano con respecto a la contratación, vinculación, relacionamiento interpersonal y sana convivencia en el lugar de trabajo con reinsertados del conflicto armado en Colombia para el año 2017.

7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar el modelo y los mecanismos de resocialización de países en el mundo que hayan llegado a un acuerdo para poner fin a un conflicto armado con guerrillas.
2. Describir la preparación y el nivel de la oferta laboral que tienen los Empresarios del sector industrial para brindarle a los reinsertados.
3. Identificar el nivel educativo y cantidad de reinsertados en Antioquia.
4. Identificar el nivel de aceptación o rechazo personal, de cada empleado al compartir un posible ambiente laboral.
5. Describir las posibles barreras sociales, culturales, laborales y psicosociales de los empleados para la aceptación y relacionamiento con reinsertados en el lugar de trabajo.
6. Mostrar el panorama de aceptación social, laboral y disposición de los empresarios y empleados para contribuir a la resocialización de los reinsertados en Colombia.

8. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

8.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Para identificar y analizar el escenario prospectivo de las Empresas y Empleados del sector Industrial en Medellín, y dar a conocer la situación o panorama futuro que tendrán los reinsertados frente a la vinculación, relacionamiento interpersonal y convivencia laboral, en una empresa en Colombia para el Año 2017, se hace necesario consultar y profundizar en conceptos con expertos en temas de conflictos de guerrillas y post-Conflicto a nivel Mundial, así mismo indagar sobre los acuerdos que hayan tenido estados y guerrillas en el mundo.

Lo anterior, sirve de herramienta para verificar cuál fué el detonante que impulsó la guerra, qué tiempo duró, cuáles fueron sus consecuencias y causas que desataron las diferencias y motivación de los grupos a tomar las armas, y lo más importante cuáles fueron los mecanismos o herramientas disponibles que utilizaron los Gobiernos para integrar a las Empresas, Empleados y Sociedad Civil para la vinculación, aceptación interpersonal y resocialización de reinsertados en una fase de posconflicto.

8.2 JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El impacto social del presente proyecto investigativo, pretende entregar datos e información de valor, desde un enfoque empresarial que permita a las empresas diseñar programas o mecanismos de sensibilización, estimulación y aceptación, que contribuyan a mitigar un posible impacto negativo con sus colaboradores frente a la aceptación, relacionamiento interpersonal y convivencia laboral, al momento de compartir un puesto de trabajo con los reinsertados del conflicto armado en Colombia.

8.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para la obtención de datos, será necesario la recolección de información en principio secundaria y terciaria ya que se debe ir a las fuentes de publicaciones, acuerdos y documentos que contengan los diferentes procesos y acuerdos que se llevaron a cabo en cada país y como fue la evolución e inclusión de las personas en la fase del posconflicto.

Por último se utilizará la información primaria, mediante la obtención de datos por medio de los instrumentos de recolección como encuestas, entrevistas en profundidad y visitas a entidades que intervengan en el tema del posconflicto como la Agencia Colombiana para la Reconciliación (A.C.R.) Oficina de Paz y Reconciliación entre otras. Todo esto soportado con una serie de operaciones matemáticas, tabulación de datos, y análisis estadístico, que permitan llegar a concluir y entregar información que sirva a las empresas para la elaboración de planes de acción frente al posconflicto.

8.4 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Se desean mostrar información de manera clara y asertiva, capaz de dar respuesta a los objetivos propuestos y los diferentes escenarios que planteen los actores que intervienen en el proceso administrativo y de convivencia laboral de la empresas del sector Industrial en Medellín, para que desde ya conozcan la percepción conductual y emocional de sus colaboradores frente a la inminente convivencia y aceptación de personas reinsertadas.

En ese orden de ideas, las empresas de la ciudad deberán prepararse y tomar las medidas necesarias sobre cómo actuar o que caminos deberían seguir para facilitar la vinculación, aceptación y relacionamiento interpersonal con el fin de evitar que se presenten conflictos o situaciones inapropiadas en el clima laboral que pueda afectar el rendimiento de las compañías y la imagen corporativa de las mismas y por ende fomentar ambientes de trabajo saludables

9. ALCANCES

El proyecto investigativo mediante sus hallazgos pretende hacer énfasis en crear escenarios prospectivos positivos o negativos de percepción conductual y emocional de las Empresas y Empleados del sector Industrial en Medellín en la fase del Post-Conflicto Colombiano y sus diferentes actores.

La muestra del universo sobre el cual se desarrollará la investigación, serán Empresas del sector Industrial en Medellín y los actores que intervienen en el proceso de contratación y convivencia laboral al interior de las compañías.

También se profundizará con entrevistas en profundidad con personajes relevantes del campo político, empresarios, psicólogos y demás que quieran dar su opinión acerca de cómo se preparan o se deberían prepararse las compañías y empleados para tener en sus ambientes laborales a una persona reinsertada.

10. MARCO REFERENCIAL

10.1. MARCO TEÓRICO

Desde el enfoque empresarial, social, cultural, psicosocial y de relacionamiento interpersonal y haciendo énfasis en la parte cognitiva y conductual de los seres humanos para la aceptación y adaptación con personas reinsertadas se identifican diversos factores y sentimientos que podrían aprobar o desaprobar situaciones de actores de la violencia que han estado involucrados en la descomposición del orden público , la integridad humana, institucionalidad de un estado, de una sociedad o de un individuo en particular. (Alta Consejería Reintegración , 2016)

La oficina de la Alta Consejería para la Reintegración subraya que:

Existen diversas barreras en los reinsertados que impiden un poco la reintegración y resocialización a la vida laboral y social de estas personas y esto obedece a su perfil socioeconómico, cultural y su bajo nivel educativo, debido al abandono de las aulas de clases a muy temprana edad como consecuencia del reclutamiento a las filas de las guerrillas. Adicional a esto la formación para el trabajo en alguna actividad laboral es poca ya que muchas de sus actividades en los grupos al margen de la ley se limitaban solo al conocimiento de armamentos y planeamiento de actividades ilícitas. En este orden de ideas es un poco complicado para las empresas recibir a este tipo de personas que en la mayoría de los casos no cuenta con algún tipo de estudio técnico, habilidades y destrezas que se requieren para llevar a cabo alguna actividad dentro del mundo laboral (Alta Consejería para la Reintegración, 2016).

Por último la oficina de la Alta Consejería para la Reintegración afirma también que:

En cuanto al entorno social y comunitario también se evidencian algunas barreras de parte de los reinsertados y de la sociedad, en primera instancia por que muchos reinsertados fueron partícipes de violaciones a los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario, (DDHH-DIH) y esto los somete a un escenario de estigmatización y miedo a enfrentarse a la sociedad que un día los vió cometer actos terrorista y acabar con la vida de mucha gente inocente, entonces de alguna manera también se sienten intimidados y a la defensiva de cualquier amenaza en su contra.

Por otro lado, el rechazo de la sociedad civil, la rabia y la desconfianza que aún sigue vivo en la mente y corazón de las víctimas de una guerra por más de 50 años que ha dejado desolación, muertes, desalojos y todo tipo de heridas que aún siguen latiendo en la sociedad son algunas de las principales barreras psicosociales que llevarán tiempo para curar y lograr una verdadera aceptación y resocialización aún termino en la fase de posconflicto.

Por último las políticas de gobierno frente a este escenario deberá fortalecer los programas de acompañamiento a las comunidades y actores que interviene en el posconflicto para que haya un trabajo mancomunado de inversión, en materia de educación, social, cultural que permita mitigar de algún modo el impacto que traerá consigo la reintegración positiva de los exguerrilleros del conflicto armado en Colombia. (Alta Consejería para la Reintegración, 2016).

En este orden de ideas la oficina de la Alta Consejería para la Reintegración da a conocer la estructura de lo que sería el flujo de proceso para la reintegración social y económica de los desmovilizados en Colombia. (Ver figura 1)

Figura 1. Flujo de la política nacional para reinsertión



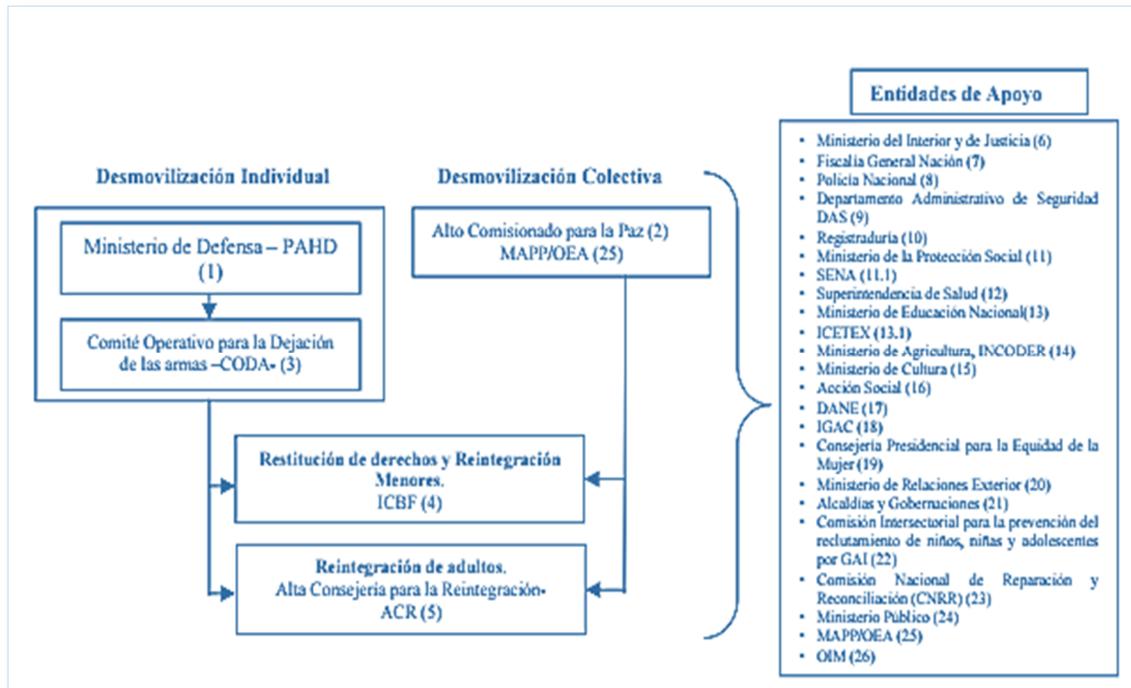
Fuente: (Alta Consejería Reintegración , 2016)

Las entidades responsables de la definición y ejecución de la Política Nacional de Reintegración Social y Económica, y su rol se resumen en el siguiente cuadro:

Lo anterior puede generar que la reintegración basada en comunidades no sea resultado de la concertación, de un proceso participativo y deliberativo, es decir, que no sea coherente con los intereses y principios locales. Ver Figura 1 Flujo de la política nacional de reintegración

social y económica. Figura 2. Entidades responsables de la definición y ejecución de la Política. (Ver figura 2.) (Alta Consejería para la Reintegración, 2016)

Figura 2. Entidades responsables de la definición y ejecución de la política nacional de reintegración social y económica



Fuente: (Alta Consejería Reintegración, 2016)

Finalmente, en algunas regiones del país, la empresa privada no asume la responsabilidad social frente a la consolidación de la paz y la sostenibilidad del proceso de reintegración, a través del apoyo a iniciativas productivas y sociales que vinculen a todos los actores de la violencia armada en el país. (Alta Consejería para la Reintegración, 2016)

10.2. MARCO CONCEPTUAL

Para una adecuada interpretación de algunos términos incluidos dentro de la investigación a continuación se presenta un listado de palabras en forma de glosario con sus diferentes significados que ayuden a la comprensión y entendimiento adecuado del proyecto investigativo.

Estado: Es la forma en la que se organiza la sociedad para poder funcionar mejor. Es la unión de nuestra población, las instituciones públicas que nos organizan y nuestra cultura.(Congreso de Colombia, 2016)

Ministerio del Interior y de Justicia Colombiano:

Es un ente gubernamental Colombiano con facultades para acercar a la ciudadanía con el Gobierno Nacional, brindando seguridad, equidad y respeto por los Derechos Humanos y en pro de la convivencia de todos los Colombianos. (Congreso de Colombia, 2016)

Alta Consejería para la Reintegración:

Es una entidad adscrita a la Presidencia de la República de Colombia, encargada de coordinar, asesorar y ejecutar, en alianza con otras entidades públicas y privadas, la reintegración social y económica de las personas desmovilizadas de los grupos armados organizados al margen de la ley.(Ministerio del Interior y de Justicia Colombiano, 2016).

Oficina del Alto Comisionado para la Paz:

Es una entidad adscrita a la Presidencia de la República Colombiana que orienta al primer mandatario frente a acciones relacionadas con búsquedas negociadas de acuerdos para la paz. (Ministerio del Interior y de Justicia Colombiano, 2016).

Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR):

La ACR es una entidad adscrita a la Presidencia de la República, que está encargada de coordinar, asesorar y ejecutar -con otras entidades públicas y privadas- la Ruta de Reintegración de las personas desmovilizadas de los grupos armados al margen de la ley. (Ministerio del Interior y de Justicia Colombiano, 2016).

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD):

Es la red mundial de la ONU para el desarrollo, que propugna el cambio y hace que los países tengan acceso al conocimiento, a la experiencia y a los recursos necesarios para ayudar a que las personas se labren un futuro mejor. (Ministerio del Interior y de Justicia Colombiano, 2016).

ONU:

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es una organización internacional de Estados soberanos que ha sido y seguirá siendo un pilar dentro de la procuración de paz, el desarrollo, la seguridad y cooperación internacionales. Mantener la paz y la seguridad internacional, busca fomentar relaciones de amistad entre las naciones, realizar la cooperación para resolver problemas internacionales y la promoción del respeto de los Derechos Humanos y servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones. (Centro de Información Naciones Unidas, México 2016).

El Instituto de Estudios Políticos de París (SciencesPo):

La un establecimiento público que goza del estatuto de grand établissement, un reconocimiento atribuido a algunos centros de enseñanza superior de prestigio. Su organización

fue definida por el decreto del 10 de mayo de 1985 que ofrece al Instituto una autonomía considerable si se compara con las otras universidades francesas.

Conflicto:

Combate, lucha, pelea, enfrentamiento armado, apuro, situación desgraciada, y de difícil salida, problema, cuestión, materia de discusión. (Ministerio del Interior y de Justicia Colombiano, 2016).

Posconflicto:

Definido éste como la fase que viene después de la firma definitiva de los acuerdos de paz, y que supone una recomposición de la sociedad, que incluye asuntos como la desmovilización.

Desmovilización:

Acción de desmovilizar o el desarme de las tropas. (Ministerio del Interior y de Justicia Colombiano, 2016).

Acuerdo:

Decisión sobre algo tomada en común por varias personas. Conformidad o armonía entre personas o aceptación de una situación, una opinión, etc. (Real Academia Española, 2016).

Desacuerdo:

Situación que se presenta cuando dos personas o más expresan sus preferencias y prioridades en comparación con las de los temas. (Real Academia Española, 2016).

Guerrilla:

Formación militar no organizada en ejército que lucha por motivos políticos con el fin de imponer un determinado sistema político, económico y social en un lugar o país. (Real Academia Española, 2016).

Guerrillero:

De la guerrilla o relacionado con ella. Persona que forma parte de un grupo ilegal y armado denominado guerrilla. (Real Academia Española, 2016).

Reinserción:

Situación de integrar nuevamente en la sociedad o comunidad a aquel individuo que por una determinada razón se encontraba viviendo por fuera de la misma y al margen de la ley. (Real Academia Española, 2016).

Reinsertado:

Persona que se integra de nuevo en la sociedad después de un tiempo de marginación o de aislamiento por estar cumpliendo condena, por estar implicado en una organización delictiva, etc. (Real Academia Española, 2016).

Amnistía:

Acción de perdonar ciertos delitos, que extingue la responsabilidad de sus autores. (Real Academia Española, 2016).

Resocialización:

La Real Academia Española (RAE) no reconoce el concepto de resocialización. Pero si incluye en su diccionario, en cambio, la palabra socialización como el proceso y el resultado de socializar (la promoción de condiciones que contribuyan al desarrollo de las personas). (Real Academia Española, 2016).

Aceptación:

Acción de aceptar. Consideración generalizada de que algo es bueno o válido. (Real Academia Española, 2016).

Perdón:

Efecto de perdonar (Real Academia Española, 2016).

Paz:

Situación o estado en que no hay guerra ni luchas entre dos o más partes enfrentadas para poner fin a una guerra. (Real Academia Española, 2016).

Acuerdo:

Conformidad o armonía entre personas o aceptación de una situación, una opinión, etc. (Real Academia Española, 2016).

Amnistía:

Perdón de cierto tipo de delitos, que extingue la responsabilidad de sus autores.

(Real Academia Española, 2016).

Empresa:

Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios. (Real Academia Española, 2016).

Empleado:

Persona que trabaja para otra o para una institución a cambio de un salario. (Real Academia Española, 2016).

Ambiente laboral:

Es uno de los elementos más importantes en el día a día de la empresa, sin embargo, las características que lo determinan son difíciles de precisar. Pueden ser de naturaleza tangible o intangible, y se ha demostrado que influyen notoriamente en la productividad y en la vida privada de los empleados. (Real Academia Española, 2016).

Relación interpersonal:

Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (Real Academia Española, 2016)

Vinculación Laboral:

Hacer contratación adecuada para el personal y la empresa, con la realización de exámenes médicos, capacitaciones según el cargo y firma de contrato. Se refiere a la acción de favorecer el acercamiento entre oferta y demanda de empleo. (Real Academia Española, 2016)

Convivencia:

Hace referencia a la acción de convivir, esto no es más que el compartir constante con otra persona diferente a ti todos los días, es decir, el hecho de vivir en compañía con otros individuos. (Real Academia Española, 2016).

10.3 MARCO LEGAL**Tabla 2. Marco Legal de la Investigación**

Marco Legal						
ITEMS	CLASE	NÚMERO	ARTICULO	AÑO	DESCRIPCIÓN	DIARIO OFICIAL
1	LEY	418	2	1997	Por la cual se dictan facultades especiales al Gobierno Nacional para realizar negociaciones de paz con los Grupos Armados Ilegales (GAI) y para otorgar beneficios jurídicos por hechos constitutivos de delitos políticos a miembros de estas organizaciones, que individual o lectivamente, demostraran su voluntad de reincorporarse a la vida civil	43.201
2	LEY	1448	1	2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a	48.096

					las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.	
3	LEY	1448	3	2011	Por la cual se dictan disposiciones especiales para niños, niñas y adolescentes desvinculados de grupos armados, eliminó el reconocimiento del carácter político como condición para negociar con un (GAI) y dejó abierta la posibilidad de la entrega de beneficios jurídicos a sus miembros	48.096
4	LEY	975	11	2005	Por la cual se dictan disposiciones para la reincorporación de miembros de grupos armados organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva a la consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios.	45.980
5	Decreto	128	3043	2006	Por el cual se crea la Alta Consejería Presidencial para la Reintegración y se	4535

					ordena la construcción de estrategias asociadas con la reintegración	
6	Decreto	395	3142	2017	Por el cual se extiende la fecha límite para el logro de la reintegración de las personas desmovilizadas.	2545

10.4. MARCO ESPACIAL

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo sobre un Área geográfica definida por la ubicación de las Empresas y Empleados del sector Industrial, ubicadas el Continente Americano, región Suramericana, País Colombia, Departamento Antioquia, su capital Medellín, zona industrial del Área metropolitana de la ciudad de Medellín, que comprende el Sur, Occidente y Norte de la ciudad, comunas 15 Guayabal, 16 Belén y Comuna 5 Castilla.

10.5. MARCO TEMPORAL

La investigación se realizará sobre en el segundo semestre de 2016 con una línea de tiempo proyectada para el año 2017, ya que tiene como fin diseñar una propuesta prospectiva para un programa estratégico que contenga los mecanismos necesarios que mitiguen posibles impactos negativos en la fase del posconflicto y que facilite a las Empresas y Empleados del sector industrial en Medellín un la contratación, adecuado relacionamiento interpersonal y la sana convivencia laboral de empleados y reinsertados del conflicto Colombiano.

11. ASPECTOS METODOLOGICOS

Los aspectos metodológicos del proyecto investigativo darán a conocer la planeación, organización y procedimientos que se van a establecer para llevar a cabo la investigación y comprenderán 4 elementos importantes para su correcto desarrollo el tipo de estudio, método de investigación, técnicas para la recolección de datos y el tratamiento que se le dará a la investigación.

11.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para comprender y analizar los resultados que ayuden en la toma de decisiones y según la complejidad del tema de estudio, se es necesario proponer varios tipos de investigación que ayuden a despejar y dar cumplimiento a los objetivos.

11.1.1 Exploratorio

Este tipo de investigación nos permitirá explorar y analizar en qué medida y condiciones de dieron los procesos del posconflicto en países en el Mundo con similar situación a la que vive Colombia hoy en día. Adicional a esto se buscará conocer el pensamiento, opinión y percepción personajes expertos en temas de guerrillas, psicólogos, empresarios y entes que intervienen en el proceso de contratación de las Empresas.

11.1.2 Formulario

Formular hipótesis de los posibles escenarios y analizar que inconveniente o barreras laborales o psicosociales se identificaron en los actores del posconflicto y su relacionamiento con la sociedad laboral y civil y de qué manera o que programas fueron fundamentales en cada país para lograr la reconciliación y aceptación laboral, psicosocial, afectiva e interpersonal.

11.1.3 Descriptivo

Para la presentar resultados medibles creíbles se trabajará con un nivel de confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% para ello se utilizará técnicas de recopilación de información como la encuesta, y entrevistas en profundidad.

11.1.4 Explicativo

Los datos obtenidos se tabularan manualmente y se les aplicarán operaciones matemáticas y estadísticas los cuales se analizará y se profundizará en la interpretación estos, para obtener la información necesaria que contribuya a las Empresas y Empleados del sector Industrial en Medellín en cómo actuar y que mecanismos utilizar para ayudar en la resocialización de reinsertados.

11.2 METODOS DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo óptimo del proyecto Investigativo, se requiere primero una asesoría fundamentada en conceptos técnicos y acompañamiento por parte del docente quien será garante del desarrollo adecuado de la investigación, por otro lado ella dedicación la investigación y compromiso y colaboración de los actores más relevantes y entidades gubernamentales que intervengan en el proceso del post-Conflicto en cuanto a la entrega verídica de la información y por ende de aquellas personas empleadas en el sector industrial.

11.2.1 Observación

Se harán encuestas a empleados del sector industrial en Medellín y entrevistas en profundidad a los empresarios y entes que intervengan en el proceso de contratación de las Empresas. Se requerirá visitar las oficinas de la Agencia Colombiana para la Reintegración

(ARC), sede Medellín, oficina de paz y reconciliación y aquellos entes gubernamentales facultados para entregar información acerca del tema del posconflicto Colombiano.

11.2.2 Inductivo

Para garantizar la credibilidad del estudio se propone presentar resultados estadísticos con un nivel de confiabilidad del 97% y un margen de error del 3% sobre la muestra de la investigación.

11.2.3 Síntesis:

El pasado 24 de agosto de 2016 se dió a conocer a la opinión pública un acontecimiento histórico para y sin precedentes en la historia Colombiana, se trató del acuerdo final para la terminación del conflicto armado guerrillero más antiguo del mundo Entre el estado Colombiano y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia FARC-EP y así lograr la construcción de una paz estable y duradera lejos de la guerra y derrame de sangre por parte del pueblo Colombiano.

Es por esto que en la actualidad los ciudadanos del común, las empresas, entidades y sociedad en general nos preguntamos de qué manera debemos prepararnos física y psicológicamente para afrontar y recibir a personas reinsertadas del conflicto armado y de qué manera será la vinculación y convivencia laboral de estas personas en el campo laboral y lo más importante conocer la percepción de los trabajadores en el tema de aceptación y relacionamiento interpersonal.

11.3. FUENTES Y TÉCNICAS PARA LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Se utilizarán en primera instancia fuentes primarias mediante la técnica de encuesta para la recopilación de información por medio de un instrumento tipo cuestionario aplicado a 400 personas empleadas del sector industrial y también se aplicarán 7 entrevistas a empresarios del sector y una entrevista a un sacerdote y otra a una Psicología.

Se recopilará información secundaria de páginas institucionales o Gubernamentales del estado Colombiano y de países que contengan información del posconflicto, se buscará información en fuentes editoriales, bibliotecas, Oficinas de Paz y Reconciliación en Medellín o entidades que el Gobierno designe para el suministro de información en el tema del posconflicto.

11.4. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Los datos recopilados se someterán a procedimientos como: selección y organización según la numeración de cada instrumento de forma ascendente, digitación manual de los datos por cada encuesta en una sábana de datos en Excel, debidamente tabulada, la cual será sometida a técnicas matemáticas con operaciones y análisis estadísticos para una comprensión óptima de la información.

11.4.1 Presentación de la información

La información de los resultados obtenidos se presentará al docente y a los jurados o personas pertinentes del proyecto de manera escrita, con gráficos de tipo barras y círculos, adicional se utilizarán tablas, lista de cuadros e ilustraciones, y conservando los lineamientos para trabajos escritos según las Normas APA sexta edición. Todo lo anterior con sus respectivos análisis y fuente de información para una mejor comprensión de resultados.

13. RESULTADOS

13.1 SEGUIMIENTO DEL PROYECTO INVESTIGATIVO

Tabla 4. Seguimiento de la investigación

N o	RELACIÓN PREGUNTAS DE SISTEMATIZA CIÓN- OBJETIVOS ESPECÍFICOS	FUENTE DE INFORMAC IÓN	INSTRUME NTO DE RECOLECC IÓN DE DATOS	PROCESAMI ENTO DE DATOS	RESULTADO
1	<p>Objetivo Específico: 1</p> <p>Analizar el modelo y los mecanismos de resocialización de países en el mundo que hayan llegado a un acuerdo para poner fin a un conflicto armado con guerrillas.</p> <p>Preguntas de sistematización</p> <p>1¿Cómo, cuándo y con quien se firmaron acuerdos entre guerrillas y el Estados en el Mundo?</p> <p>2¿Qué mecanismos o normas que impusieron los Gobiernos en el</p>	<p>Análisis de información secundaria: datos de los documentos y análisis de información primaria: análisis del contenido del cuestionario aplicado.</p>	<p>Información secundaria: Documento Procesos de paz comparados Escuela de Cultura de Pau (ecp).</p>	<p>Información Secundaria: Análisis de los diferentes documentos y fuentes bibliográficas que contengan el desarrollo del conflicto armado y etapa del posconflicto en países que hayan vivido este fenómeno.</p>	<p>✓ Presentar los Países que hayan tenido un acuerdo de paz con características similares al de Colombia.</p> <p>✓ Mostrar el modelo que se estableció en cada país para la resocialización de reinsertados.</p> <p>✓ Mostrar cual fué el papel de la empresas y empleados para la resocialización</p> <p>✓ Como intervino el gobierno y cuáles fueron los programas de apoyo al sector empresarial.</p>

	<p>mundo que han participado en un posconflicto frente a la vinculación laboral del personal reinsertado?</p>				
2	<p>Objetivo Específico:2</p> <p>Describir la preparación y el nivel de la oferta laboral que tienen los Empresarios del sector industrial para brindarle a los reinsertados.</p> <p>Preguntas de sistematización</p> <p>1¿Cuenta la Empresa con un plan de acción para recibir y vincular a reinsertados?</p> <p>2¿Es necesario que el reinsertado tenga algún tipo de estudio para la vinculación laboral?</p> <p>3¿Cuántas vacantes cree que existe en la empresa para vincular a reinsertados y a</p>	<p>Análisis de información secundaria: datos de los documentos y análisis de información primaria: análisis del contenido del cuestionario aplicado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios o entrevistas empresarios y personas que intervienen en proceso de contratación de la empresas. • Documento Conpes 3554 1 Política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales. 	<p>Información Primaria:</p> <p>Análisis de resultados que arroje el instrumento de entrevista a empresarios o personas que intervengan en el proceso de contratación de personal en las empresas frente al tema del posconflicto y posible contratación de reinsertados.</p> <p>Información Secundaria:</p> <p>(Alta Consejería para la Reintegración) Documento Conpes 3554 1 Política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales. Oficina</p>	<p>✓ Dar a conocer la percepción de los empresarios en cuanto al tema del posconflicto.</p> <p>✓ Mostrar las barreras o beneficios laborales que tendrán los reinsertados para el mundo laboral.</p> <p>✓ Mostrar el panorama de vacantes en las empresas para un reinsertado.</p>

	qué cargos específicamente aplicaría un reinsertado?				
3	<p>Objetivo Específico: 3</p> <p>Identificar el nivel educativo y cantidad de reinsertados en Antioquia.</p> <p>Preguntas de sistematización</p> <p>1¿Cuál será el número de reinsertados en Antioquia?</p> <p>2¿Cuál es el nivel educativo o de preparación laboral que tienen los reinsertados?</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario o entrevista jefe Oficina de paz y Reconciliación seccional Antioquia • Documento Conpes 3554 Política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales. 	<p>Información primaria:</p> <p>Análisis de resultados de entrevista Coordinador Oficina de paz y reconciliación seccional Antioquia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Listar los perfiles demográficos de los reinsertados(cantidad, edad, ubicación, nivel educativo, sexo entre otras) ✓ Identificar el nivel de preparación de las empresas para contratar personal reinsertado.
4	<p>Objetivo Específico: 4</p> <p>Identificar el nivel de aceptación o rechazo personal, de cada empleado al compartir un posible ambiente laboral.</p> <p>Preguntas de sistematización</p>	<p>Análisis de información secundaria: datos de los documentos y análisis de información primaria: análisis del contenido del cuestionario aplicado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario o encuesta • Cuestionario o Entrevista. 	<p>Información primaria:</p> <p>Análisis de resultados de aplicación del instrumento tipo encuesta a empleados del sector industrial en Medellín.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mostrar el gráfico con el análisis de los datos estadísticos sobre el porcentaje de aceptación o rechazo de los empleados para compartir un ambiente laboral con reinsertados.

<p>1¿Está usted preparado para compartir un posible ambiente de trabajo con una persona reinsertada?</p> <p>2¿Aceptaría usted compartir su lugar de trabajo con reinsertados por imposición de la empresa o prefiere renunciar a la compañía?</p>				<p>✓ Mostrar el gráfico con el análisis de los datos estadísticos sobre los aspectos que impiden a los empleados compartir un ambiente laboral con reinsertados.</p>
<p>Objetivo Especifico 4:</p> <p>Identificar escenarios positivos y negativos para la los reinsertados en el campo laboral, político y educativo</p> <p>Preguntas de sistematización</p> <p>1¿Usted prefiere o no que la empresa les informe a los empleados sobre la presencia de reinsertados en la compañía?</p> <p>2¿Cree usted que el estado Colombiano debería crear</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionari o encuesta • Cuestionari o Entrevista. 	<p>Información primaria:</p> <p>Análisis de resultados aplicación del instrumento tipo encuesta a empleados del sector industrial en Medellín.</p>	<p>✓ Mostrar el gráfico con el análisis de los datos estadísticos sobre cuál será el escenario positivo o negativo de los reinsertados para la resocialización y vinculación laboral y el campo político.</p>

	empresas solo para reinsertados? 3 ¿Apoyaría usted con su voto a un reinsertado para que aspire a un cargo político?				
5	<p>Objetivo Específico: 5</p> <p>Describir las posibles barreras sociales, culturales, laborales y psicosociales de los empleados para la aceptación y relacionamiento con reinsertados en el lugar de trabajo.</p> <p>Preguntas de sistematización</p> <p>1¿Su comportamiento y la relación interpersonal con un reinsertado en su lugar de trabajo sería respeto-aceptación-lastima-no lo aceptaría o no lo determinaría?</p> <p>2¿Le molestaría o le agradaría que un exguerrillero fuera jefe suyo u ocupara un rango</p>	<p>Análisis de información secundaria:</p> <p>datos de los documentos</p> <p>Informes de Actividades de Tele trabajadores, Evaluación de desempeño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario o encuesta • Cuestionario o Entrevista. • Documento Conpes 3554 Política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales. 	<p>Información primaria:</p> <p>Análisis de resultados de aplicación del instrumento tipo encuesta a empleados del sector industrial en Medellín.</p>	<p>✓ Mostrar el gráfico con el análisis de los datos estadísticos sobre el comportamiento de los empleados para compartir un ambiente laboral, social e incluso familiar con reinsertados.</p>

	<p>alto en la empresa?</p> <p>3¿Compartiría usted espacios sociales e incluso familiares con un reinsertado?</p>				
6	<p>Objetivo Específico: 6</p> <p>Mostrar el panorama de aceptación social, laboral y disposición de los empresarios y empleados para contribuir a la resocialización de los reinsertados en Colombia.</p> <p>Preguntas de sistematización</p> <p>1¿Estaría dispuesto a participar de talleres, foros, cursos especializados que le ayuden a tumbar barreras para aceptación y relacionamiento positivo con reinsertados?</p> <p>2¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo que a los reinsertados se</p>	<p>Análisis de información secundaria: datos de los documentos y análisis de información primaria: análisis del contenido del cuestionario aplicado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionari o encuesta • Cuestionari o Entrevista. 	<p>Información primaria:</p> <p>Análisis de resultados de aplicación del instrumento tipo encuesta a empleados del sector industrial en Medellín.</p>	<p>✓ Dar a conocer los mecanismo que la empresa debe tener en cuenta para fomentar algún programa de vinculación de reinsertados y sensibilización de sus empleados para la resocialización de reinsertados y evitar conflictos o trastornos en la operatividad laboral.</p>

	les brinde los mismo beneficios laborales que al resto de empleados?				
--	--	--	--	--	--

13.2.1 Resumen General

13.2 FICHA TÉCNICA DE ENCUESTAS

Tabla 5. Ficha técnica encuestas

FICHA TÉCNICA EN ENCUESTA POSCONFLICTO	
EMPRESA	Empresas del sector Industrial
FIRMA INVESTIGADORA	Institución Universitaria Esumer
INVESTIGADOR	Emilio Medina Ricardo Estudiante último semestre Administración Comercial y de Mercadeo
REFERENCIA DEL ESTUDIO	Escenario prospectivo de las Empresas del sector industrial y empleados frente la vinculación, relacionamiento interpersonal y convivencia laboral de reinsertados del conflicto Colombiano para el Año 2017.
TIPO DE INVESTIGACIÓN	Exploratorio o Formulativo – Descriptivo y Explicativo
METODOLOGÍA	Observación, Inductivo, Deductivo, Síntesis
UNIVERSO	5 Empresas del sector Industrial en Medellín
MUESTRA	400
TECNICA DE RECOLECCIÓN	400 Encuestas y 9 Entrevistas
UNIDAD MUESTRAL	Empresario y Empleado del sector Industrial mayor de 18 años
NÚMERO DE PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO	Encuesta 17 Entrevista 10
ENTIDADES EN LAS QUE SE INDAGÓ	Congreso de la Republica-Ministerio del Interior y de Justicia Alta Consejería para la Reconciliación-Oficina de paz y reconciliación sede Medellín, Diarios oficiales de prensa (Semana, El País, El Espectador)
PERSONAJES POR LOS QUE SE INDAGÓ	Empresarios, Empleados, profesional en Psicología, Estudiantes, Sacerdote.
ESPACIAL	Área geográfica definida por la ubicación de las Empresas y Empleados del sector Industrial, ubicadas el Continente Americano, región Suramericana, País Colombia, Departamento Antioquia, Ciudad Medellín zona industrial del Área metropolitana de la ciudad de Medellín, que comprende el Sur, Occidente y Norte de la ciudad, comunas 15 Guayabal, 16 Belén y Comuna 5 Castilla.
NIVEL DE CONFIABILIDAD	95%
MARGEN DE ERROR	5%
FECHA DEL TRABAJO DE CAMPO	Del 01 de Septiembre al 30 de Octubre de 2016

13.2.2 Matriz de diseño muestra con margen de error y confianza con poblaciones infinitas

Tamaño del Universo: 5 Empresas del sector Industrial en Medellin

Probabilidad de Ocurrencia: 0,5

Nivel de Confianza: 95%

Margen de error estimado: 5%

Fórmula empleada:

Fórmula Empleada	$n = \frac{z^2 p *(1-p)}{e^2}$
-----------------------------	--------------------------------

13.3 FORMATO DE LA ENCUESTA

Formulario N°

--	--	--

¿Cuál es el escenario prospectivo de las Empresas y empleados del sector industrial en Medellín frente la aceptación vinculación, relacionamiento interpersonal y convivencia laboral con reinsertados del conflicto Colombiano para el Año 2017?

Cordial saludo, mi nombre es EMILIO MEDINA RICARDO, estudiante de último semestre de Administración Comercial y de Mercadeo de la Institución Universitaria Esumer. Estamos realizando una investigación sobre ¿Cuál sería el escenario prospectivo de las Empresas del sector industrial y empleados frente a la vinculación, relacionamiento interpersonal y convivencia laboral con reinsertados del conflicto Colombiano para el Año 2017? Por tanto solicitamos por favor 5 minutos de su tiempo para que responda las siguientes preguntas.

I. ¿Se enteró usted acerca de los diálogos que adelanta el Estado Colombiano con las FARC-EP, para poner fin al conflicto armado?

- a. Si
- b. No

99. NS/NR

1. ¿Cree usted que el Estado Colombiano debería crear empresas y emplear sólo a reinsertados?

- a. Sí
- b. No

99. NS/NR

2. ¿Está usted preparado para compartir un posible ambiente de trabajo con una persona reinsertada?

- a. Si
- b. No

99. NS/NR

Si su respuesta es “**Si**” responda la pregunta 3

Si su respuesta es “**No**” indique que factores cree que le impedirían compartir un ambiente laboral.

a. Desconfianza	
b. Rabia	
c. Rechazo a su Condición.	
d. Miedo	
e. Sentirse amenazado	
f. Otro, Cuál	
99. NS/NR	

3. **¿Cree usted o no en la voluntad de cambio de los reinsertados?**

a. Sí

b. No

99. NS/NR

4. **¿Está usted de acuerdo que los reinsertados del conflicto, se les brinde los mismos derechos y oportunidades laborales para su resocialización?**

a. Totalmente en desacuerdo

b. De acuerdo

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d. En desacuerdo

e. Totalmente de acuerdo

99. NS/NR

5. **¿Cree usted que los reinsertados son culpables de todo el terrorismo de las FARC-EP o son sus comandantes?**

a. Si

b. No

c. Comandantes

99. NS/NR

6. **¿Aceptaría usted compartir su lugar de trabajo con reinsertados por imposición de la empresa o prefiere renunciar a la compañía?**

- a. Si aceptaría con o sin imposición de la empresa.
- b. No aceptaría
- c. Prefiere renunciar

99. NS/NR

7. **¿Usted prefiere o no que la empresa les informe a los empleados sobre la presencia de reinsertados en la compañía?**

- a. Sí
- b. No

99. NS/NR

8. **¿Compartiría usted sus espacios sociales e incluso familiares con reinsertados?**

- a. Sí
- b. No

99. NS/NR

9. **A su criterio, ¿Cuáles de los siguientes aspectos cree usted que son importantes en un posconflicto?**

a. Perdón	
b. Paz	
c. Reconciliación	
d. Dejación de armas	
e. Reparación	
f. Todas las anteriores	
99.NS/NR	

10. **¿Estaría dispuesto a participar de talleres, foros, cursos especializados que le ayuden a tumbar barreras para aceptación y relacionamiento positivo con reinsertados?**

- a. Si
- b. No

99. NS/NR

11. **¿Le molestaría o le agradaría que un exguerrillero fuera jefe suyo?**

- a. Le agradaría
- b. Le molestaría
- c. Le sería indiferente

99. NS/NR

12. **¿Su comportamiento y la relación interpersonal con un reinsertado en tu lugar de trabajo sería?**

- a. Respeto
- b. Aceptación
- c. Lástima y comprensión
- d. No lo determinaría
- e. No lo aceptaría

99. NS/NR

13. **¿Cuál de los siguientes aspectos le interesaría conocer de un reinsertado?**

- a. Acerca de su familia
- b. Su origen
- c. Los motivos que lo llevaron a tomar las armas
- d. Tiempo en la guerrilla y consecuencias
- e. Su nivel educativo
- f. Todas las anteriores

99. NS/NR

14. **Apoyaría usted con su voto a un reinsertado para que aspire a un cargo político.**

- a. Si
- b. No

99. NS/NR

15. ¿Cree usted que un reinsertado podría tener mayor rendimiento y motivación laboral que otro empleado?

c. Si

d. No

99. NS/NR

16. ¿Denunciaría usted ante las autoridades si observa cualquier comportamiento anormal de reinsertados?

a. Si

b. No

99. NS/NR

17. ¿Cree usted que un reinsertado podría volver a tomar las armas o caer en otro grupo de delincuencia?

a. Si

b. No

99. NS/NR

Datos del encuestado

Nombre	
Ocupación	
Teléfono	
Edad	(18-30) (31-50)(más de 50)
Genero	

Datos del encuestador

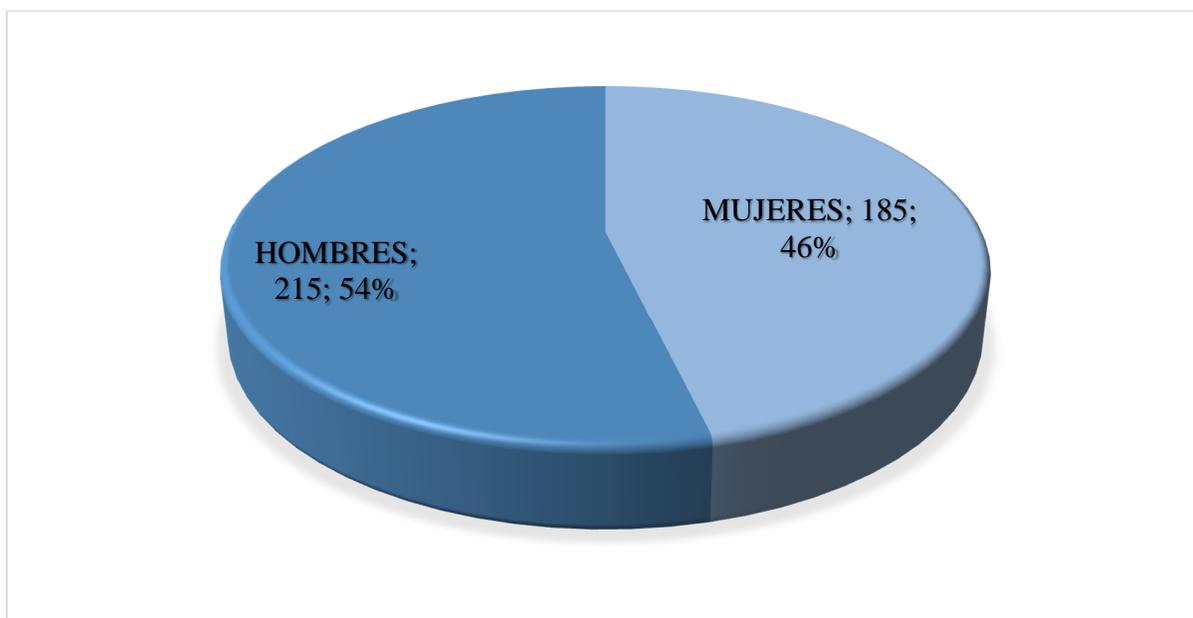
Nombre	
Fecha	
Hora	
Lugar	
Duración de la encuesta	

*Fin de la encuesta
Gracias

13.4 TABULACIÓN DE ENCUESTAS

Perfil demográfico de los encuestados	Cuenta de N°
MUJERES	185
HOMBRES	215
Total general	400

Gráfico 1. Participación de la población.

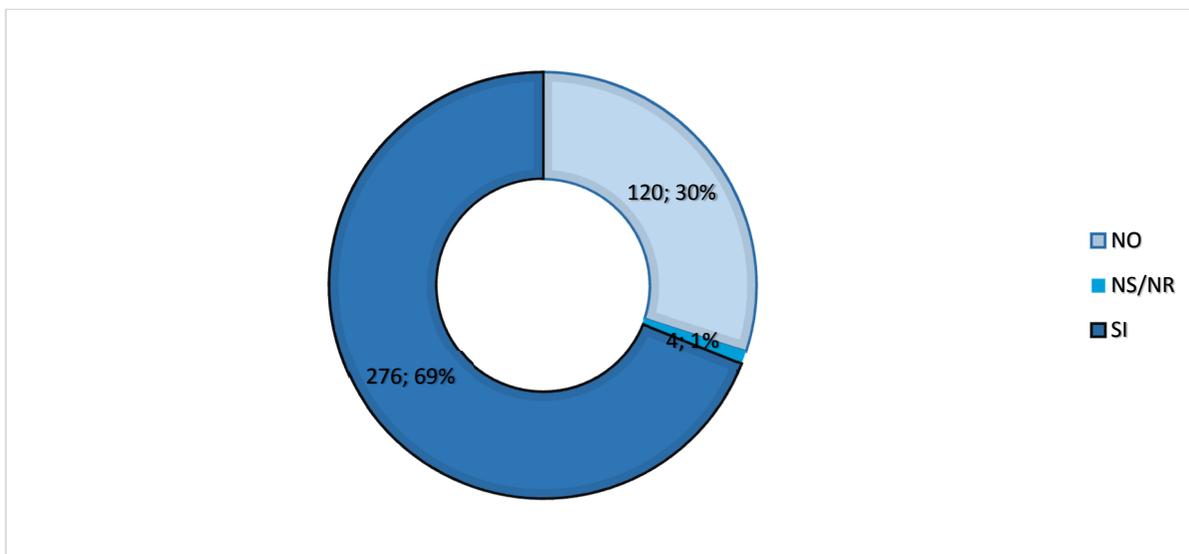


En el gráfico anterior se observa el porcentaje y las cantidades correspondientes a la muestra poblacional que participó en la aplicación del instrumento para la recolección de datos, se realizó a 400 personas de la ciudad de Medellín, actualmente empleados en su mayoría del sector industrial las cuales el 54% de estas son hombres y el 46% el género femenino.

Pregunta de control. ¿Se enteró usted acerca de los diálogos que adelanta el Estado Colombiano con las FARC-EP, para poner fin al conflicto armado?

Nivel de Conocimiento frente a los acuerdos que adelanta el estado Colombiano con las FARC-EP.	Cuenta de N°
NO	120
NS/NR	4
SI	276
Total general	400

Gráfico 2. Conocimiento frente a los acuerdos de paz.

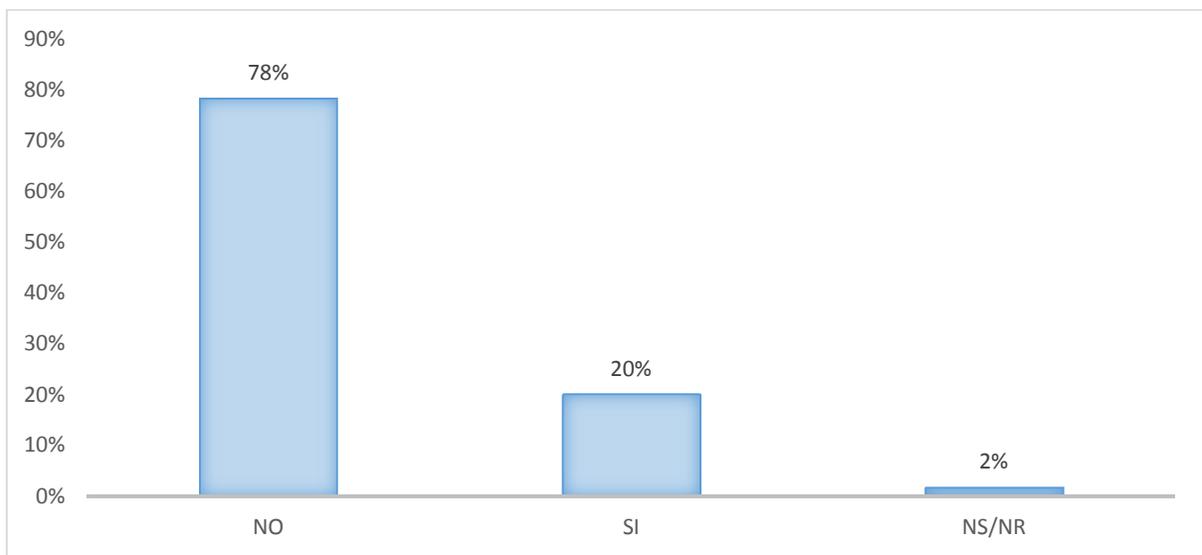


En el anterior gráfico se observa que el 69% de los encuestados tuvo conocimiento o se enteró de los diálogos que adelanta el estado Colombiano con las Farc-ep frente a un 30% que manifestó no haberse enterado de los diálogos, lo que significa que gran parte de la población encuestada aún no tiene conocimiento de los acuerdos que se adelanta con el grupo guerrillero.

Pregunta 1. ¿Cree usted que el estado Colombiano debería crear empresas y emplear sólo a reinsertados?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
NO	78%
SI	20%
NS/NR	2%
Total general	100%

Gráfico 3. Viabilidad de crear empresas solo para reinsertados.

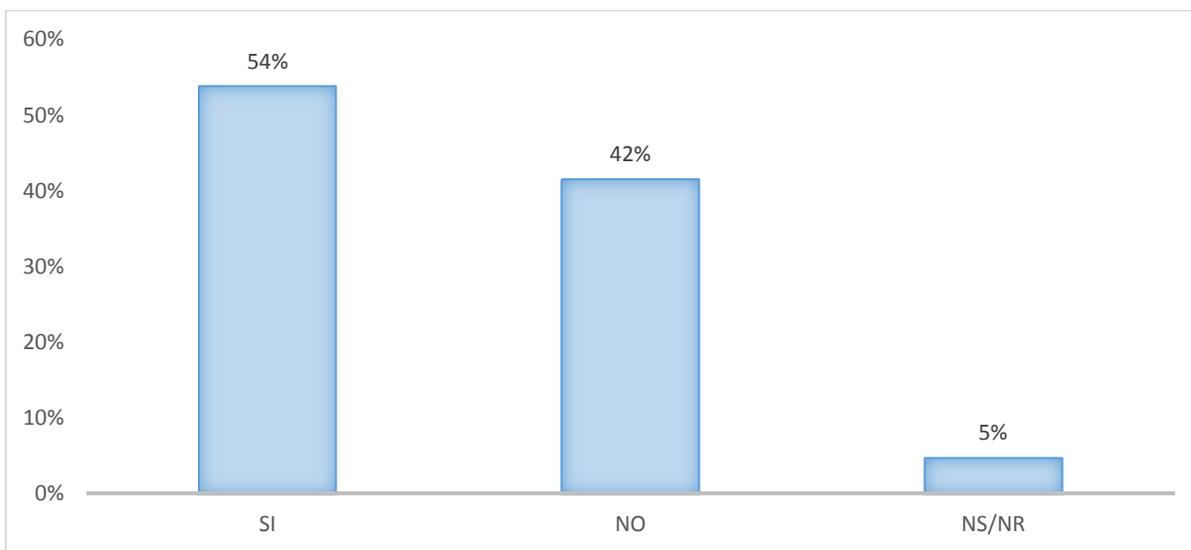


Frente a la pregunta anterior se observa que el 78% de los encuestados no está de acuerdo que el estado Colombiano cree empresas para contratar a reinsertados, frente a un 20% que manifiesta que si deberían crear empresas y contratar solo a reinsertados.

Pregunta 2. ¿Está usted preparado para compartir un posible ambiente de trabajo con una persona reinsertada?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI	54%
NO	42%
NS/NR	5%
Total general	100%

Gráfico 4. Preparación para compartir un ambiente laboral con reinsertados.



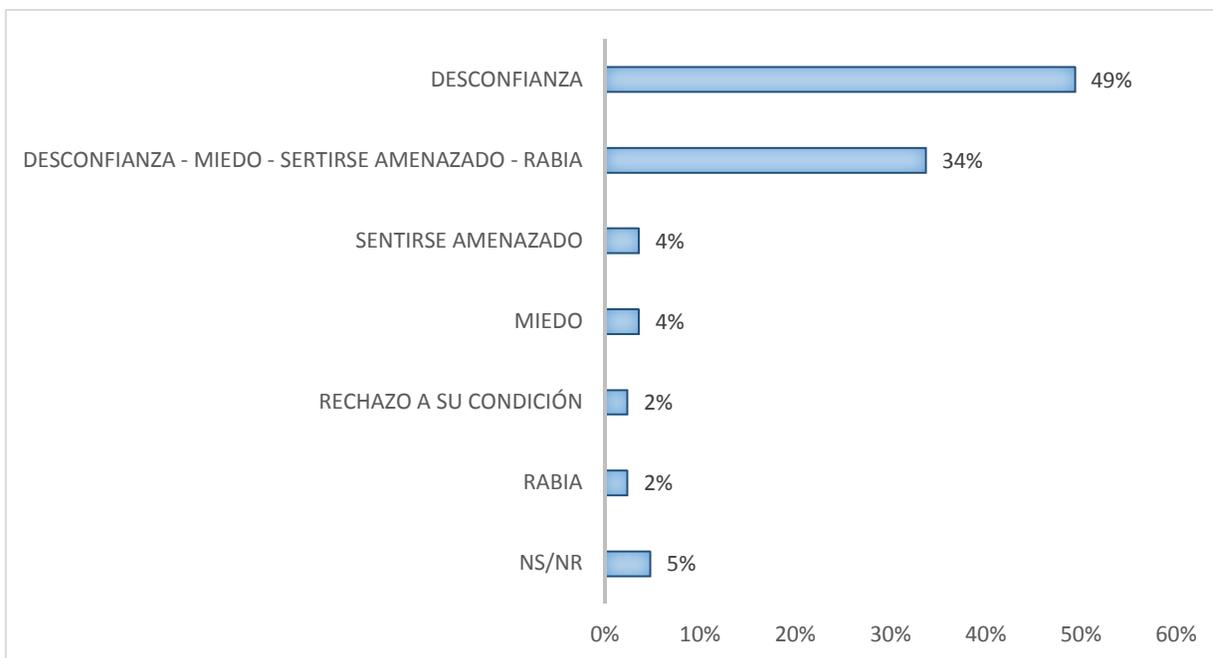
Como resultado a la pregunta frente a la preparación de los encuestados para compartir un ambiente laboral con reinsertados, se obtiene un 54% que manifestaron sí estar preparados frente a un 42% que manifiesta no estar preparado junto con un 5% que prefirió no responder a esta pregunta; en este caso se analizó los factores que le impedirían a ese 42% no estar preparado para compartir un ambiente laboral el cual se describe en el siguiente gráfico. Ver gráfico 5

Pregunta 2.1 Si su respuesta es NO, responda por favor ¿Qué factores cree que le impedirían compartir un ambiente laboral con un reinsertado?

La base de este grafico son las 166 personas que respondieron NO.

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
NS/NR	5%
RABIA	2%
RECHAZO A SU CONDICIÓN	2%
MIEDO	4%
SENTIRSE AMENAZADO	4%
DESCONFIANZA - MIEDO - SERTIRSE AMENAZADO - RABIA	34%
DESCONFIANZA	49%
Total general	100%

Gráfico 5. Factores que le impiden compartir un ambiente laboral con reinsertados.

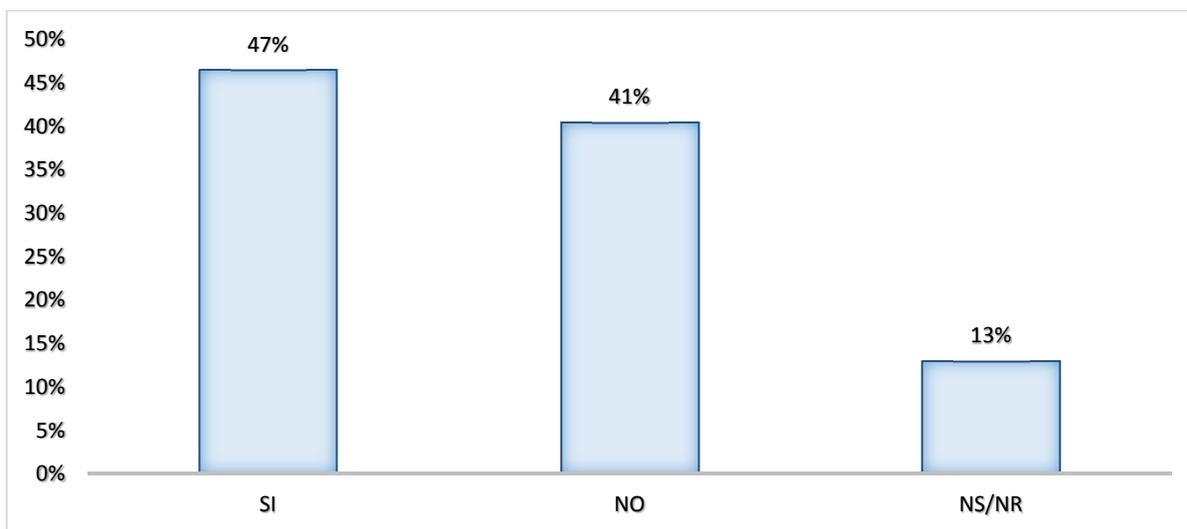


Según el gráfico anterior, se observa que el principal factor que no le permitiría compartir un ambiente de trabajo al encuestado es en su mayoría es la desconfianza con un 49%, seguido de miedo, sentirse amenazado y rabia con un 34% lo que deja ver que existe una tendencia hostil para compartir ambientes laborales con reinsertados.

Pregunta 3. ¿Cree usted o no en la voluntad de cambio de los reinsertados?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI	47%
NO	41%
NS/NR	13%
Total general	100%

Gráfico 6. Percepción sobre la voluntad de cambio de reinsertados.

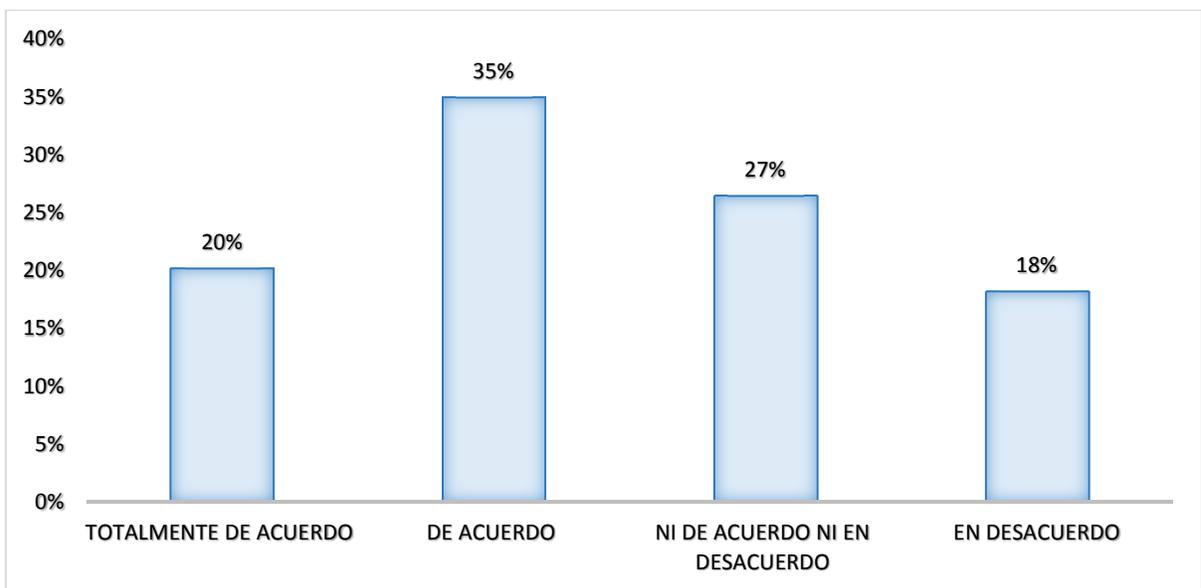


El sentir de los encuestados frente a la pregunta de si cree o no en la voluntad de cambio de un reinsertado, en su mayoría dijeron sí con un 47%, sin embargo existe un alto porcentaje del 41% que dice que; no cree en la voluntad de cambio; por su parte un 13% manifiesta no saber o no responde a esta pregunta, y sumado a ese 41% que dice no creer, sumaría un 54% es decir más de la mitad aún no cree en la voluntad un reinsertado.

Pregunta 4. ¿Está usted de acuerdo que los reinsertados del conflicto, se les brinde los mismos derechos y oportunidades laborales para su resocialización?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
TOTALMENTE DE ACUERDO	20%
DE ACUERDO	35%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	27%
EN DESACUERDO	18%
Total general	100%

Gráfico 7. Apoyo a beneficios laborales para reinsertados.

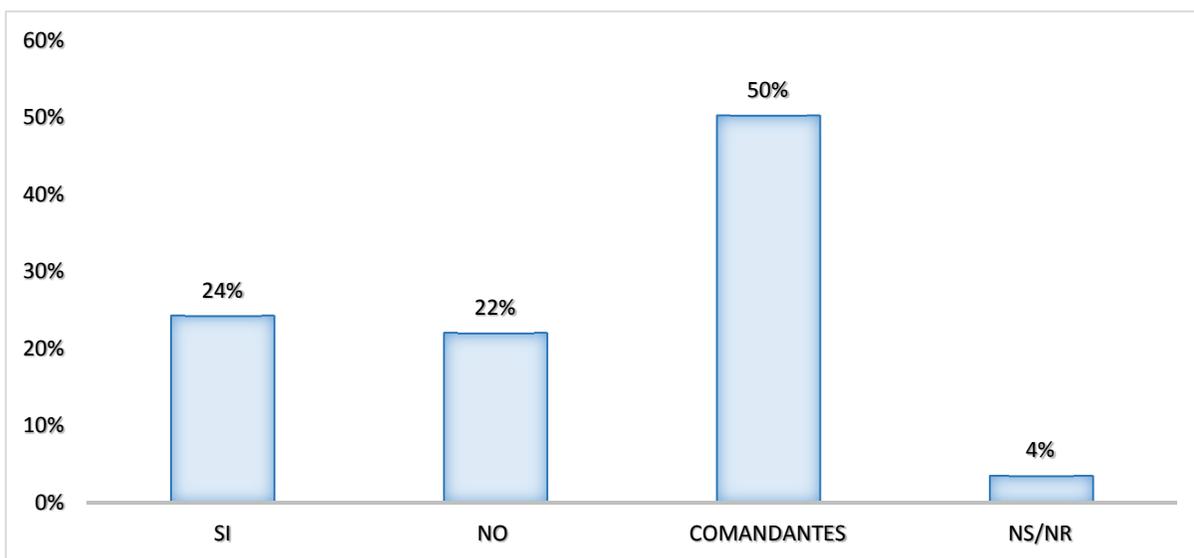


En el tema de si están los encuestados de acuerdo o no con los beneficios que se le deben brindar a un reinsertado en una contratación laboral, los resultados se dividen de forma parecida donde el 35% dijo que sí está de acuerdo, junto con el 20% que está totalmente de acuerdo, sin embargo se observa que un alto porcentaje del 28% y otro del 18% manifiesta no estar de acuerdo que en las empresas los reinsertados reciban los mismo beneficios que otros empleados.

Pregunta 5. ¿Cree usted que los reinsertados son culpables de todo el terrorismo de las FARC-EP o son sus comandantes?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI	24%
NO	22%
COMANDANTES	50%
NS/NR	4%
Total general	100%

Gráfico 8. Culpabilidad de reinsertados y comandantes en el conflicto.

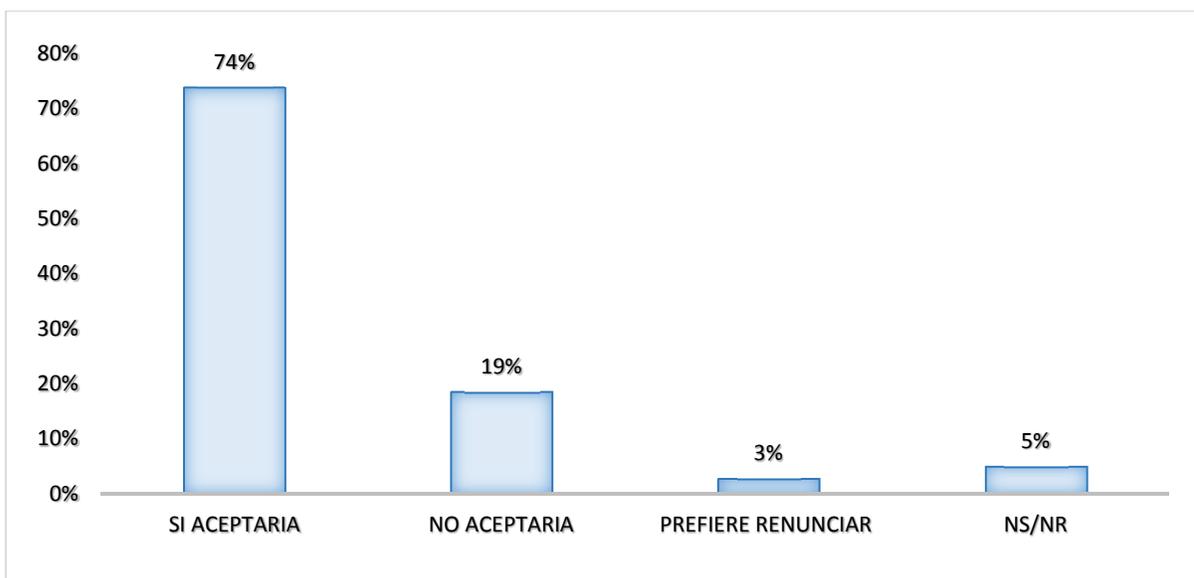


Cuando se les preguntó a los encuestados acerca del tema de culpabilidad del terrorismo de los reinsertados, el 50% afirmó que la mayor parte de culpa la tienen los comandantes, mientras que un 24% dice que sí es culpa de los reinsertados, otro 22% dice que no. Lo que refleja que aún existen sentimientos encontrados con el tema de la culpa en las acciones terroristas que cometió el grupo guerrillero.

Pregunta 6. ¿Aceptaría usted compartir su lugar de trabajo con reinsertados por imposición de la empresa o prefiere renunciar a la compañía?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI ACEPTARIA	74%
NO ACEPTARIA	19%
PREFIERE RENUNCIAR	3%
NS/NR	5%
Total general	100%

Gráfico 9. Voluntad para compartir un ambiente laboral por política empresarial.

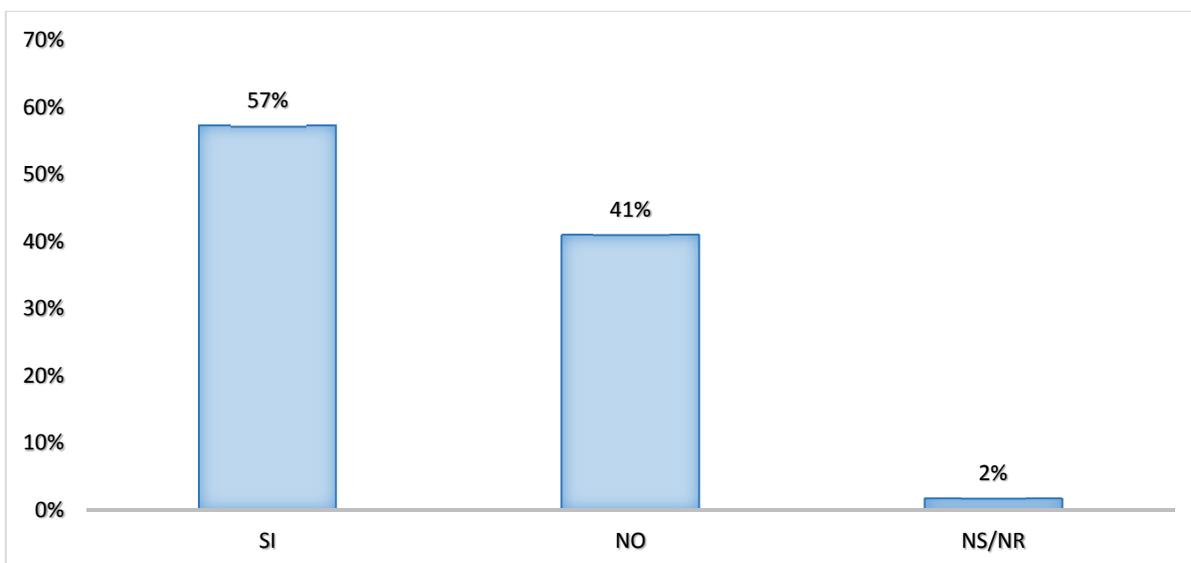


Este es uno de los resultados más esperados de la investigación ya que se observa que el 74% de los encuestados sí aceptaría compartir un ambiente laboral sin que la empresa se lo imponga frente a un 19% que no aceptaría y finalmente un 3% que prefiere renunciar. Lo que se entiende es que existe cierto compromiso voluntario de aceptar a un reinsertado en el lugar de trabajo, sin embargo un porcentaje no menos importante no acepta y manifestó cierta incomodidad frente al tema al punto de preferir renunciar a la compañía.

Pregunta 7. ¿Usted prefiere o no que la empresa les informe a los empleados sobre la presencia de reinsertados en la compañía?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI	57%
NO	41%
NS/NR	2%
Total general	100%

Gráfico 10. Percepción sobre la presencia de reinsertados en la empresa.

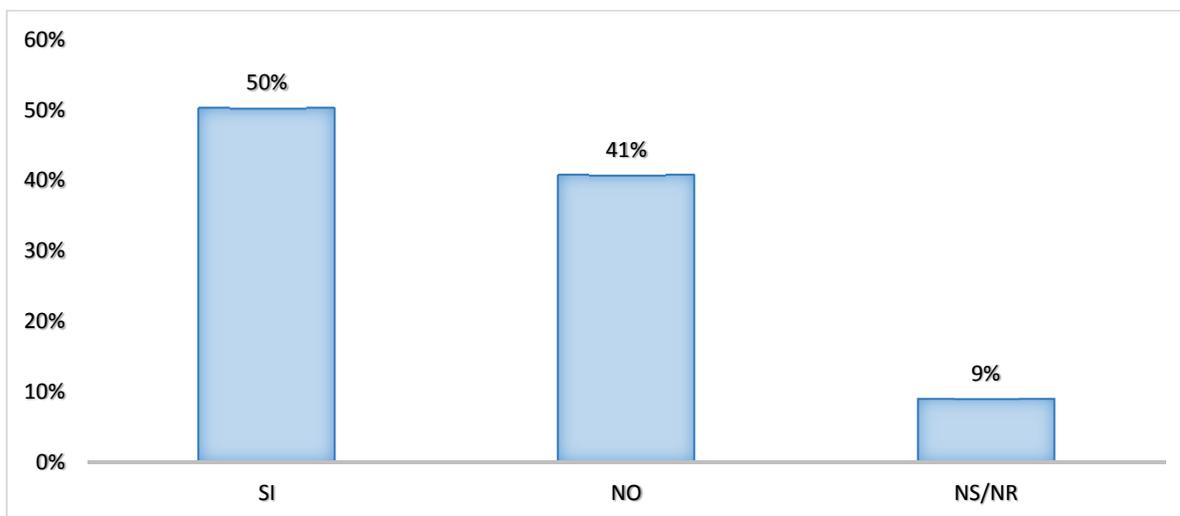


En este gráfico por su parte se observa que en el tema de que la empresa informe o no sobre la presencia de un reinsertado en la compañía el 57% manifestó que es necesario que la empresa informe cuando ha contratado a un reinsertado, frente a un 41% que dice que no es conveniente que sea informado, esto pondría a la empresa entre la espada y la pared ya que deberá decidir sobre negarse a informar sobre la presencia de un reinsertado o informar de manera inmediata a sus empleados y así evitar posibles impactos negativos con sus colaboradores.

Pregunta 8. ¿Compartiría usted sus espacios sociales e incluso familiares con reinsertados?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI	50%
NO	41%
NS/NR	9%
Total general	100%

Gráfico 11. Disposición para compartir espacios sociales y familiares con reinsertados.

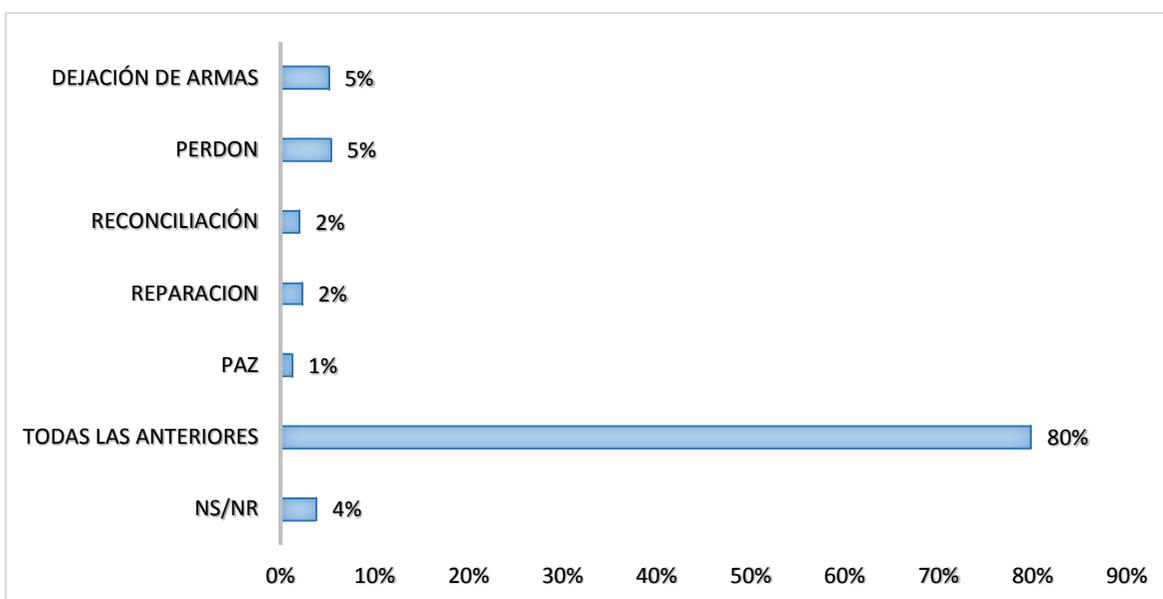


Frente a un posible relacionamiento social y familiar de los empleados y la vinculación de un reinsertado a estos espacios el 50% manifiesta que sí incluiría a un reinsertado en sus espacios sociales, sin embargo el 41% dice que no y el 9% manifestó no saber o no estar seguro de querer incluir a una persona en calidad de reinsertada en espacios sociales o familiares.

Pregunta 9. A su criterio, ¿Cuáles de los siguientes aspectos cree usted que son importantes en un posconflicto?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
NS/NR	4%
TODAS LAS ANTERIORES	80%
PAZ	1%
REPARACION	2%
RECONCILIACIÓN	2%
PERDON	5%
DEJACIÓN DE ARMAS	5%
Total general	100%

Gráfico 12. Aspectos importantes en una etapa de posconflicto.

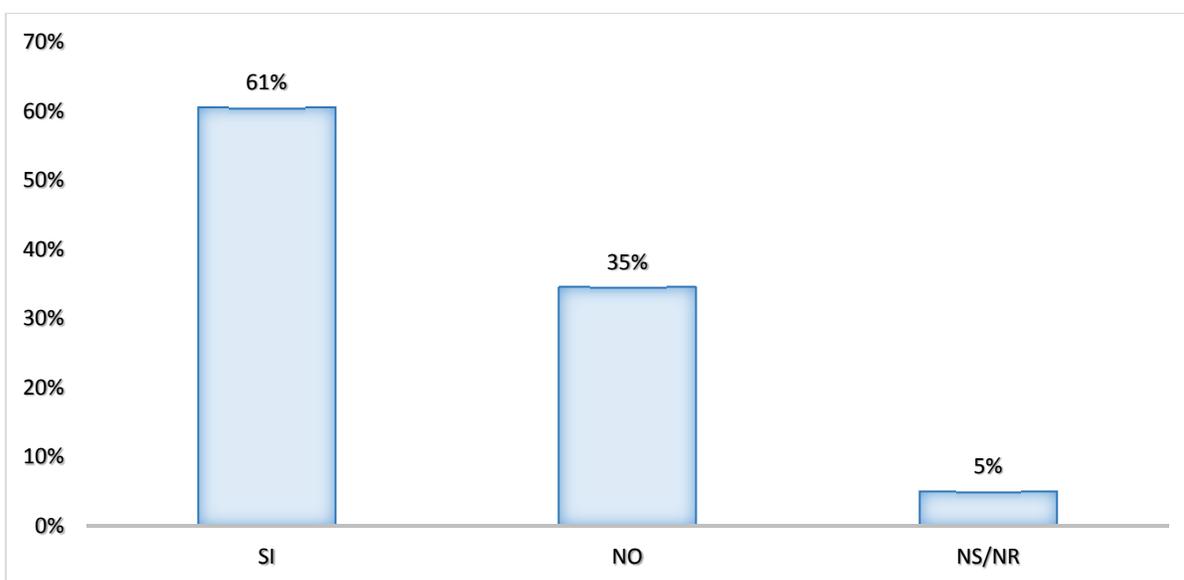


Según el gráfico anterior para el 80% de los encuestados afirman que en una etapa del posconflicto es importante tener el perdón, la dejación de armas, la reconciliación, la reparación y la paz, ya que estos creen que con la aplicación de estas en un acuerdo de paz es más fácil el desarrollo y resocialización del personal reinsertado.

Pregunta 10. Estaría dispuesto a participar de talleres, foros, cursos especializados que le ayuden a tumbar barreras para aceptación y relacionamiento positivo con reinsertados?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI	61%
NO	35%
NS/NR	5%
Total general	100%

Gráfico 13. Disposición de participación en programas de aceptación y sensibilización.

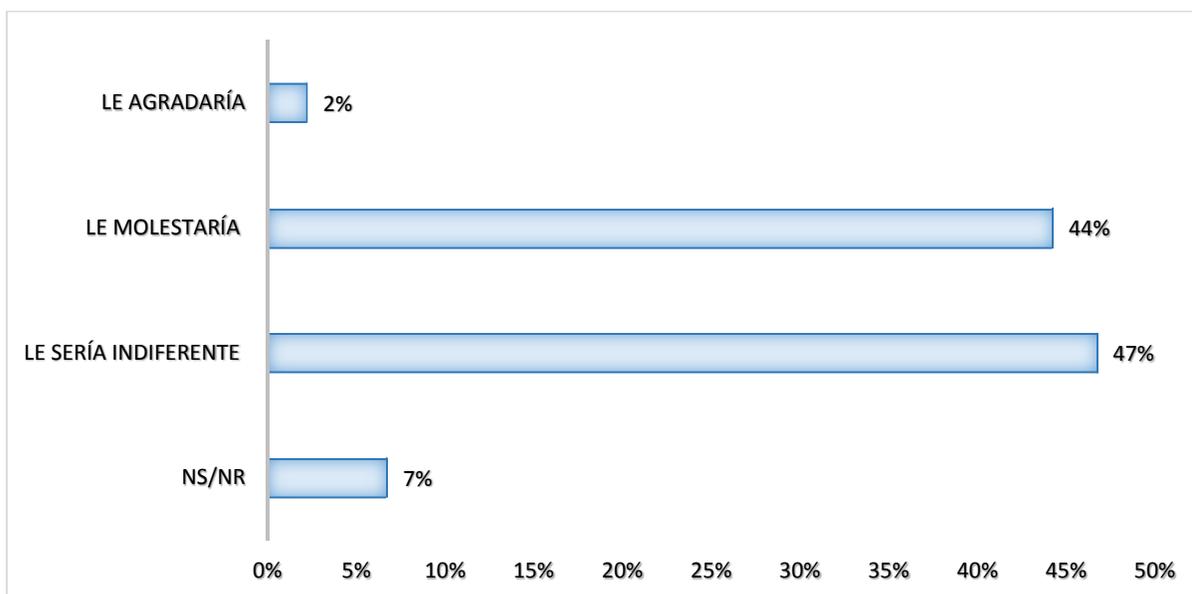


Frente a la disposición de los encuestados de participar en talleres, foros o eventos especializados con personal experto que le ayuden a tumbar barreras y a buscar la manera conjunta la aceptación del otro, el 61% resaltó que si estaría dispuesto a participar de dichos eventos, sin embargo se observa que el 35 % y el 5 % aún rechaza cualquier tipo de intermediario o campañas que le ayuden a aceptar a una persona en calidad de reinsertada.

Pregunta 11. ¿Le molestaría o le agradaría que un exguerrillero fuera jefe suyo?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
NS/NR	7%
LE SERÍA INDIFERENTE	47%
LE MOLESTARÍA	44%
LE AGRADARÍA	2%
Total general	100%

Gráfico 14. Percepción frente a un cargo directivo ocupado por un reinsertado.

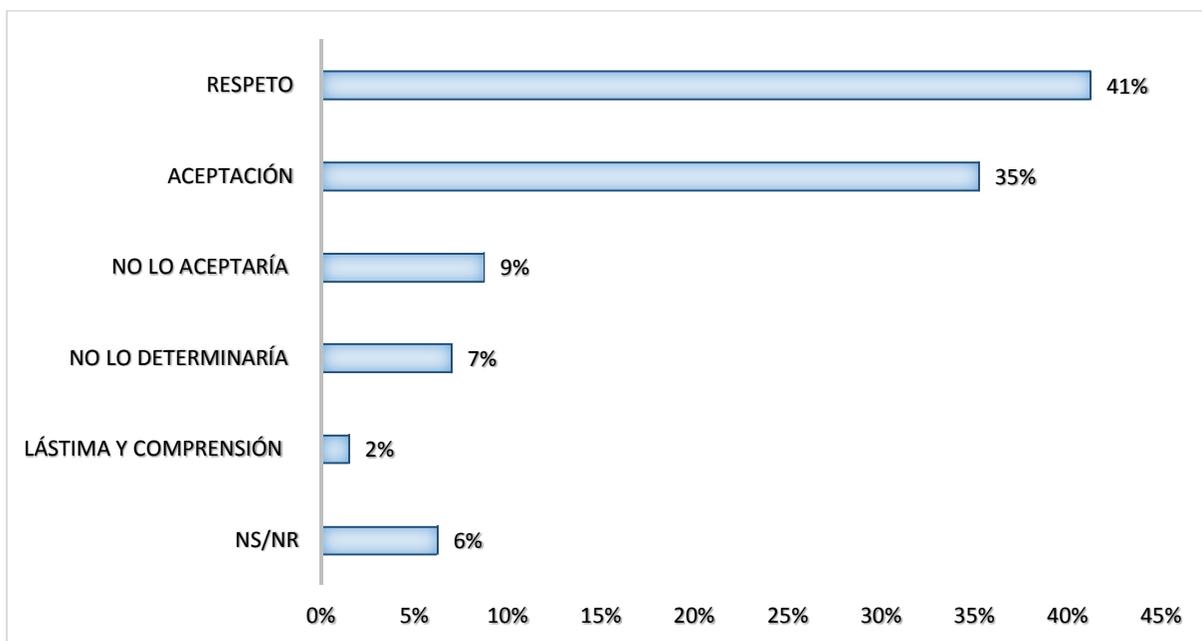


Frente a la pregunta acerca de la reacción que tendrían los empleados si un exguerrillero estuviera en un cargo alto dentro de la compañía, el 47% anotó que le sería indiferente mientras que el 44% le molestaría que esto sucediera dentro de su empresa, lo que se aprecia es que existe una tendencia de rechazo y probablemente se generaría una indiferencia con tendencia a rechazo si los empleados recibieran ordenes de un reinsertado en calidad en un cargo de jefe.

Pregunta 12. ¿Su comportamiento y la relación interpersonal con un reinsertado en tu lugar de trabajo serían?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
NS/NR	6%
LÁSTIMA Y COMPRENSIÓN	2%
NO LO DETERMINARÍA	7%
NO LO ACEPTARÍA	9%
ACEPTACIÓN	35%
RESPETO	41%
Total general	100%

Gráfico 15. Comportamiento en un ambiente laboral con reinsertados.

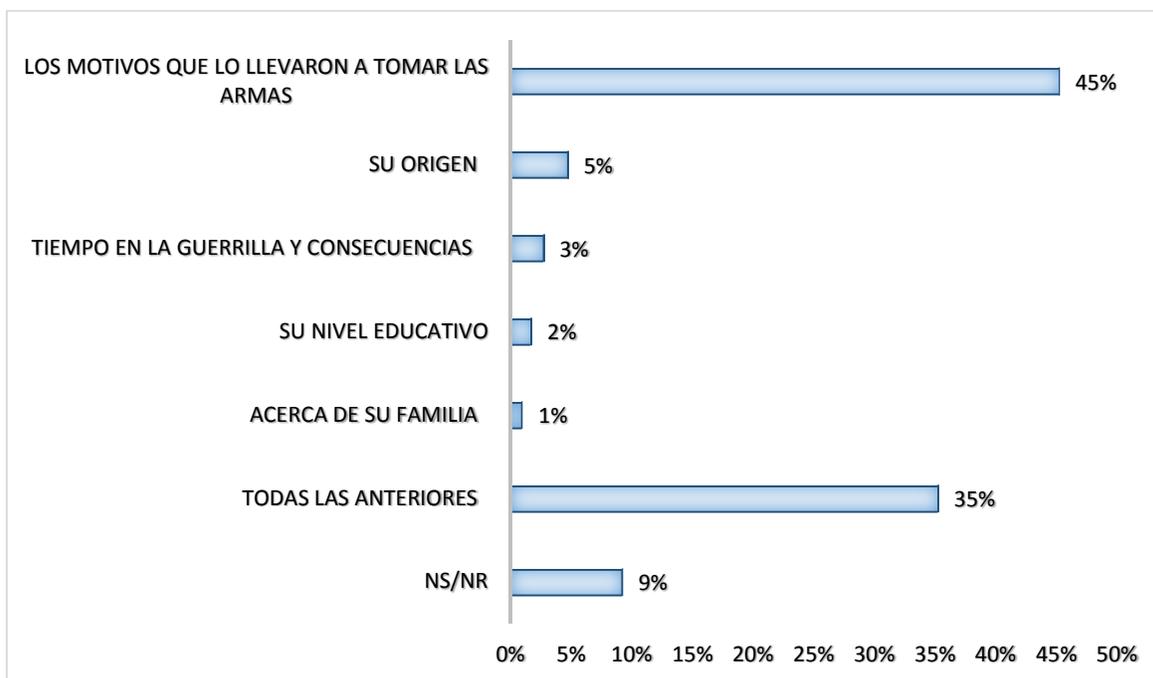


En el gráfico anterior se demuestra otro tipo de comportamiento de los encuestados frente al relacionamiento interpersonal con el reinsertado en el ambiente laboral, el 41% afirma que lo tratarían con respeto y el 35% sería en un tono de aceptación, sin embargo un porcentaje importante de la muestra del 16% resalta que no lo aceptaría y en el peor caso no lo determinaría, lo que expone un panorama algo gris para la convivencia laboral del reinsertado.

Pregunta 13. ¿Cuál de los siguientes aspectos le interesaría conocer de un reinsertado?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
NS/NR	9%
TODAS LAS ANTERIORES	35%
ACERCA DE SU FAMILIA	1%
SU NIVEL EDUCATIVO	2%
TIEMPO EN LA GUERRILLA Y CONSECUENCIAS	3%
SU ORIGEN	5%
LOS MOTIVOS QUE LO LLEVARON A TOMAR LAS ARMAS	45%
Total general	100%

Gráfico 16. Aspectos que interesarían conocer de un reinsertado.

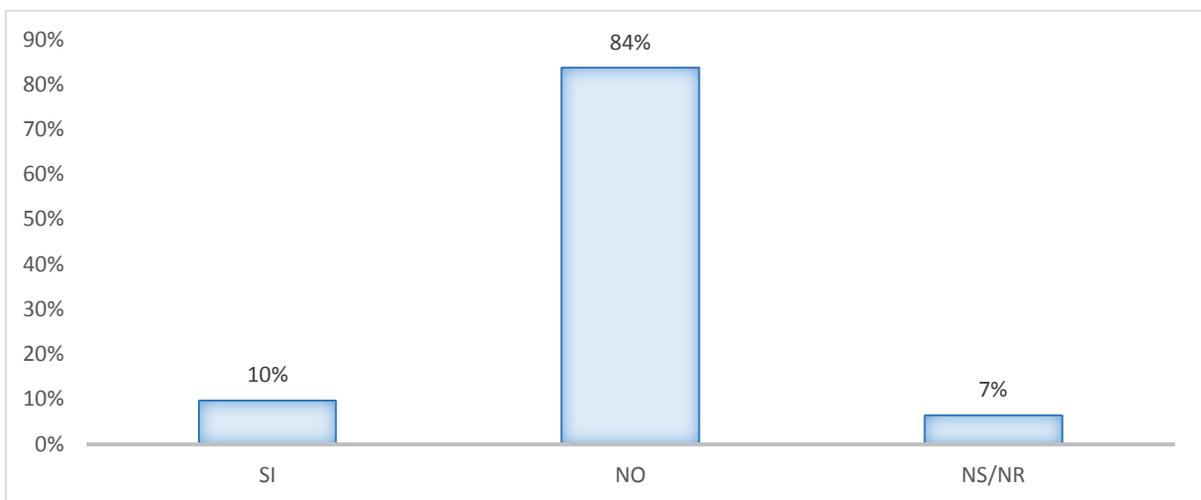


Con respecto a el interés que muestran los encuestados por conocer aspectos de la vida de un reinsertado se observa que el 45% de estos expresó que desean conocer los aspectos que lo llevaron a tomar las armas, sin embargo otro 35% anotó que le gustaría conocer casi todos los aspectos del reinsertado por ejemplo su origen, el tiempo en la guerrilla, su nivel educativo, su familia entre otras, lo que se puede analizar es que sí existe gran interés por parte de los encuestados en conocer aspectos íntimos de los reinsertados lo que quizás abra una puerta para la aceptación y empatía con estas personas.

14. ¿Apoyaría usted con su voto a un reinsertado para que aspire a un cargo político?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI	10%
NO	84%
NS/NR	7%
Total general	100%

Gráfico 17. Apoyo político a un reinsertado en la aspiración de un cargo político.

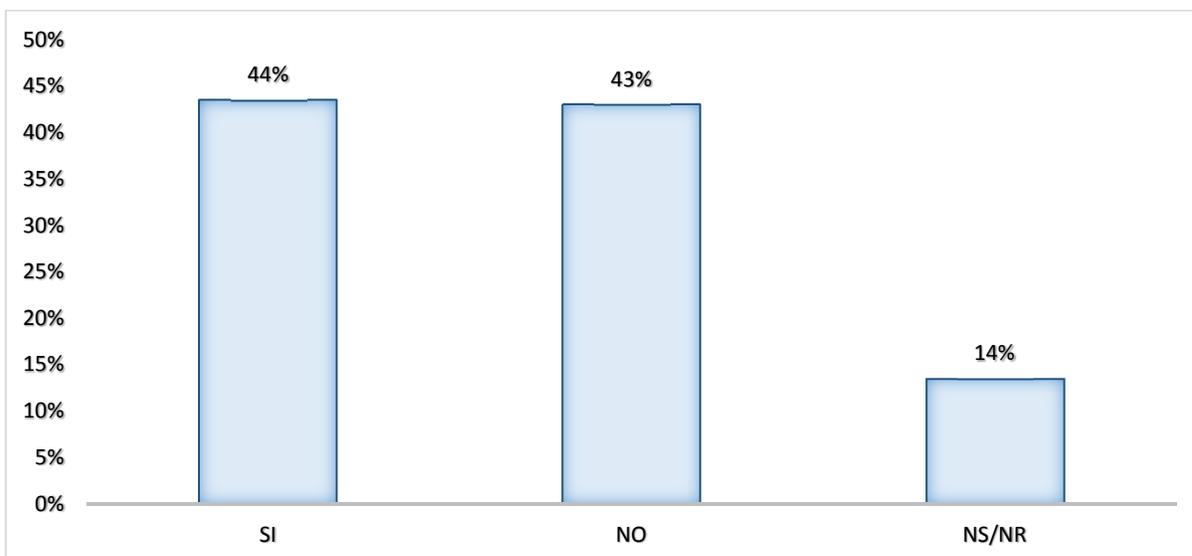


También los encuestados se pronunciaron contundentemente frente a la pregunta que si apoyarían con su voto político a un reinsertado, obteniendo un gran resultado del 84% por el no y tan solo un 10% por el sí y un 7% que no respondió o no opinó a la pregunta; este panorama frente al tema político es de gran importancia ya que si un reinsertado llegase a aspirar a un cargo político gran parte de la población encuestada no estaría de acuerdo ni apoyaría su candidatura.

Pregunta 15. ¿Cree usted que un reinsertado podría tener mayor rendimiento y motivación laboral que otro empleado?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI	44%
NO	43%
NS/NR	14%
Total general	100%

Gráfico 18. Percepción sobre el rendimiento laboral de un reinsertado.

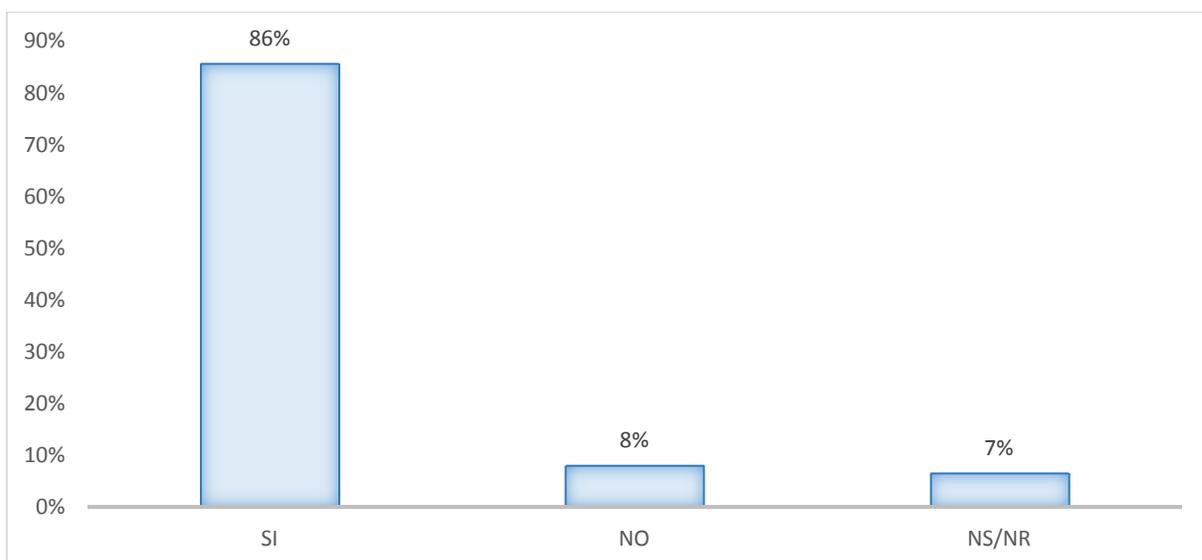


Frente a la pregunta del rendimiento laboral del reinsertado en las empresas en comparación con un empleado de la compañía el 44% dijo que sí tendría un mejor rendimiento, mientras que el 43% difiere de esa opinión acompañado del 14% quienes también afirma que no saben o prefirieron no responder a dicha pregunta, esto se puede interpretar como un respaldo al trabajo que podría realizar un reinsertado en las empresas sin embargo gran parte de la población no cree que un excombatiente tendería mayor rendimiento que otro empleado de la compañía.

Pregunta 16. ¿Denunciaría usted ante las autoridades si observa cualquier comportamiento anormal de reinsertados?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI	86%
NO	8%
NS/NR	7%
Total general	100%

Gráfico 19. Decisión para denunciar cualquier acto delictivo de un reinsertado.

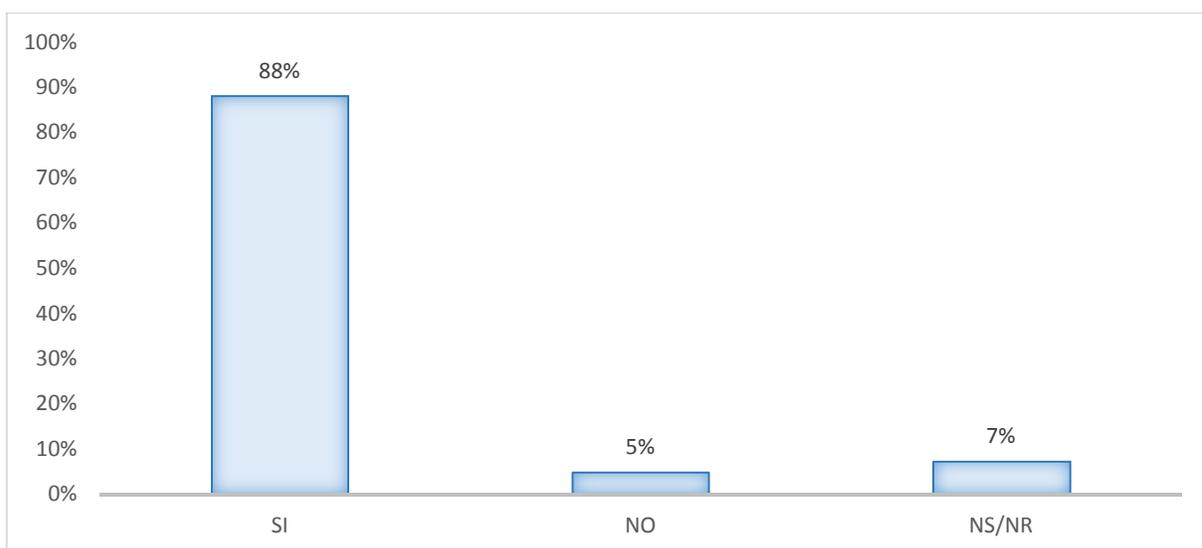


Con el fin de conocer la actitud de los encuestados frente a la utilización del mecanismo judicial para denunciar cualquier tipo de acción anormal que descubran en un reinsertado subrayaron que el 86% denunciaría ante las autoridades y un 8% no lo haría básicamente por miedo o porque sienten que se meterían en problemas con el reinsertado, según comentarios hechos por varios de los encuestados. Ver encuesta 234

17. ¿Cree usted que un reinsertado podría volver a tomar las armas o caer en otro grupo de delincuencia?

Etiquetas de fila	Cuenta de N°
SI	88%
NO	5%
NS/NR	7%
Total general	100%

Gráfico 20. Probabilidad de que los reinsertados caigan en delincuencia común.



Finalmente se les preguntó a los encuestados acerca de las posibilidades que veían en los reinsertados de volver a tomar las armas y pertenecer a otro grupo ilegal, se observa que el 88% dijo que sí ve con gran posibilidad de que tomen las armas nuevamente, frente a un bajo porcentaje de 5% que no ve la posibilidad, lo que nuevamente pone en tela de juicio la confianza y respaldo por parte de los encuestados a las acciones o comportamiento de los reinsertados.

2. ¿Conoce usted los puntos que contiene el acuerdo, entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP para ponerle fin al conflicto armado?

3. ¿Qué piensa usted de los resultados del plebiscito en Colombia?

4. ¿Se ha divulgado a los empleados algún tipo de información oficial, en referencia al tema del posconflicto Colombiano, o cómo ve el panorama en su empresa para recibir reinsertados y compartir ambientes laborales con sus empleados?

5. ¿Ha recibido la empresa, alguna comunicación oficial del Estado, dando a conocer beneficios o incentivos tributarios, para empresas que empleen a reinsertados?

6. ¿Tiene la empresa o está desarrollando algún programa estratégico, que facilite la vinculación laboral de personal reinsertado?

7. ¿Cree usted que su empresa está preparada para contratar de forma voluntaria a personal reinsertado? Si la respuesta es sí responda la pregunta 8 si la respuesta es No señale cuál de los siguientes aspectos: Desconfianza, La empresa no está preparada, Cree que le incomodaría a su grupo de trabajo, no existen vacantes, no poseen recursos para emplearlos.

8. ¿Qué nivel de estudio o requisitos especiales debería tener un reinsertado, para contratarlo en su organización?

9. ¿Le pediría usted al estado Colombiano crear empresas y emplear solo a reinsertados?

10. ¿Cree usted que la empresa necesita algún beneficio económico por parte del Estado Colombiano, para la creación de vacantes dirigidas a reinsertados?

11. ¿Cuántas vacantes estaría dispuesto a ofrecer en su empresa para los reinsertados?

12. ¿En caso de emplear a reinsertados en su empresa, le brindaría los mismo beneficios laborales y económicos, que al resto de colaboradores?

13. ¿Cree usted que un reinsertado, podría tener mejor rendimiento que otro empleado en la compañía?

14. Desde su percepción ¿Cree usted los altos mandos de la empresa están preparados y dispuesta a contribuir con el acuerdo firmado, entre el Estado y las FARC-EP?

15. ¿Estaría dispuesto a participar de talleres, foros o cursos especializados, que le ayuden a sensibilizar a la organización, para la aceptación de reinsertados?

16. ¿Apoyaría usted con su voto a un reinsertado para que aspire a un cargo político?

*Fin de la entrevista

¡Gracias!

Con el objetivo de dar solución a las pregunta de sistematización del segundo objetivo específico de la investigación, se hizo necesario la realización de varias entrevistas semiestructuradas aplicada a diferentes personas según un sondeo entre las personas que hacen parte del proceso de reclutamiento, contratación y manejo de personal en la empresas del sector industrial en Medellín.

Se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante preguntas reflejadas en un instrumento de tipo entrevista semiestructurada aplicada a siete personas que intervienen en dicho proceso, con el fin de conocer de primera mano sus opiniones y percepción acerca de cómo se preparan sus compañías en una posible etapa de posconflicto para el año 2017.

También se hizo necesario conocer la opinión de dos expertos en temas psicosociales y temas teológicos, y espirituales, representadas en una Psicóloga especialista en Psicología Clínica, y un Sacerdote de la Universidad Pontificia Bolivariana, estos últimos con el fin de ayudar a entender mejor el comportamiento de los encuestados según la información arrojada con los datos obtenidos en las encuestas.

A continuación se presenta la ficha técnica del instrumento tipo entrevista semiestructurada la cual fue a aplicada a las personas antes mencionadas.

13.6 FICHA TECNICA ENTREVISTAS DE LA 1 A LA 7

Tabla 6. Ficha técnica entrevistas

Nombre del Entrevistador:	Emilio Medina Ricardo
Nombre / Datos Del Entrevistado:	ANGIE LISSETH ZULUAGA LUIS FELIPE LEÓN RICARDO ERIKA ATENCIA CASTRO ENITH YOJANA AVILA CASTRO ANÓNIMO ANÓNIMO ANÓNIMO
Fecha:	Entre el 09 de Octubre y el 10 de Noviembre de 2016
Grupo Objetivo:	Empresarios y personas que intervengan en el proceso de contratación y manejo de personal.
Lugar:	Medellín
Técnica del Instrumento:	Entrevista Semiestructurada
Objetivo de La Entrevista:	Identificar el escenario prospectivo de las Empresas y personas del sector industrial, que intervienen en el proceso de reclutamiento del personal, frente a una posible vinculación laboral de reinsertados del conflicto armado Colombiano para el año 2017.
Observaciones:	
* Clausula permisiva:	La siguiente información declarada en este instrumento, se realiza con fines estrictamente académicos, y se rige por la “LEY ESTATUTARIA 1581 DE 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.” (Congreso de la Republica, 2016).

Entrevista 1

Autoriza usted ser:

Entrevistado Sí No

Grabado Sí No

I. Por favor diga su Nombre y el cargo que desempeña dentro de la organización

Nombre: Angie Lisseth Zuluaga Vásquez

Cargo : Jefe de personal

Empresa: INVERSIONES TORO ARISTIZABAL

Número de Empleados 120

Señor empresario, deseamos conocer su opinión desde el punto de vista empresarial, acerca de los diálogos que adelanta el Estado Colombiano con las FARC-EP, para poner fin al conflicto armado.

Pregunta 1.

¿Cree usted que esto beneficia al desarrollo del país y que impactos podría tener en su organización?

Respuesta:

En lo personal pienso que el desarrollo del país se ha visto frenado por diferentes motivos y no solo por el conflicto armado, y frente a cuales la importancia o el impacto en la empresa

Inversiones Toro Aristizabal la realidad y por el conocimiento que tiene de los dueños de la compañía frente a la integración de reinsertados y por el conocimiento que tiene acerca de que el dueño de la empresa y su familia han sido víctimas del conflicto, es un tema bastante espinoso porque ellos no están en la mejor tónica para aceptar personal reinsertado en su planta de personal y por el nivel educativo que se necesita para trabajar en la empresa.

Pregunta 2.

¿Conoce usted los puntos que contiene el acuerdo, entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP para ponerle fin al conflicto armado?

Respuesta

Tengo conocimiento de algunos, pero no he leído la totalidad de los puntos

Pregunta 3.

3. ¿Qué piensa usted de los resultados del plebiscito en Colombia?

Respuesta

Me parece que el “NO” fue una respuesta bastante acertada porque aparte de que le impedía al presidente tomar ciertas determinaciones en la que no hubiera que pedir autorización, también demostró que este es un país en democracia y que tenemos derecho a elegir y no podíamos dejar de pasar ese momento de votar por una decisión que marcaría la vida de los Colombianos y para mí en lo personal y fui una personas que voto por no, la decisión del pueblo es una respuesta contundente para el gobierno y el mensaje fue que no estamos contentos con su gestión del actual gobierno.

Pregunta 4.

4. ¿Se ha divulgado a los empleados algún tipo de información oficial, en referencia al tema del posconflicto Colombiano, o cómo ve el panorama en su empresa para recibir reinsertados y compartir ambientes laborales con sus empleados?

Respuesta

No, por lo general el tema no lo tratamos en la empresa, por la respuesta que di en la primera pregunta, mis jefes y los dueños de la empresa de la junta directiva han tenido contacto y les ha tocado sufrir en carne propia el tema del conflicto con el tema de secuestro y de la extorción, entonces ellos están cerrados para hablar del tema.

Pregunta 5.

5. ¿Ha recibido la empresa, alguna comunicación oficial del Estado, dando a conocer beneficios o incentivos tributarios, para empresas que empleen a reinsertados?

Respuesta

No, nosotros no hemos recibido ninguna notificación oficial del estado, ni siquiera por el tema de la reforma tributaria hemos tenido alguna notificación o que si tenemos alguna cuota de reinsertados vinculados en la empresa vayamos a recibir beneficios o apoyo económico o tributario por vincular a reinsertados, no.

Pregunta 6.

6. ¿Tiene la empresa o está desarrollando algún programa estratégico, que facilite la vinculación laboral de personal reinsertado?

Respuesta

Por ahora ni siquiera se ha tocado el tema, porque los jefes son escéptico al tema, pero a mí si me parece que el tema es importante y deberíamos tratar lo que pasa es que oficialmente no existe un acuerdo definitivo entonces en que nos beneficiaria tocar el tema? Entonces entra uno como en la dualidad de que e va a hacer? y la realidad es que creo que lleguemos a tocar dicho tema.

Pregunta 7.

7. ¿Cree usted que su empresa está preparada para contratar de forma voluntaria a personal reinsertado? Si la respuesta es sí responda la pregunta 8 si la respuesta es No señale cuál de los siguiendo cuál de los siguientes aspectos: Desconfianza, La empresa no está preparada, Cree que le incomodaría a su grupo de trabajo, no existen vacantes, no poseen recursos para emplearlos.

Respuesta

Esta pregunta es un poco especial y se cruza con alguna experiencia que me paso hace poco con una contratación de una persona que iba a ser contratada en la empresa y algo en su cedula me llamo la atención procedí a revisar su historial y efectivamente tenía antecedentes judiciales luego hable e con mis jefes el tema para tomar una decisión y fue bastante enriquecedor para nosotros como empresa y área de talento humano por las condiciones del aspirante y a la final decidimos vincularlo y darle la oportunidad y para sorpresa de la empresa resultó ser un trabajador proactivo, efectivo, diligente y es una persona que está a la orden del día. Entonces es una oportunidad para pensar en abrir una puerta que permita la contratación de reinsertados.

Pregunta 8.

8. ¿Qué nivel de estudio o requisitos especiales debería tener un reinsertado, para contratarlo en su organización?

Respuesta

Mínimo bachiller académico, y los requisitos existentes en el mercado

Pregunta 9.

9. ¿Le pediría usted al estado Colombiano crear empresas y emplear solo a reinsertados?

En mi empresa como tal hacer este tipo de solicitud al estado, me parece que sería una petición con varias ambigüedades porque se puede entrar en el tema de discriminación, entonces le ponemos una marca a los reinsertados de que no se pueden hacer con la gente del común y esa no es la idea del acuerdo.

10. ¿Cree usted que la empresa necesita algún beneficio económico por parte del Estado Colombiano, para la creación de vacantes dirigidas a reinsertados?

En lo personal veo muy complicado que ellos acepte por lo que les he contado de que a ellos les ha tocado vivir cosas duras del conflicto entre eso la muerte de un hermano de los dueños de la empresa, entonces lo veo muy complicado así el gobierno nos brinde beneficios económicos o tributarios.

11. ¿Cuántas vacantes estaría dispuesto a ofrecer en su empresa para los reinsertados?

Respuesta

Para los perfiles que estamos manejando en este momento, el perfil mínimo es bachiller, entonces no tengo conocimiento del nivel de escolaridad de los reinsertados porque si les podría traer complicaciones para trabajar porque si no cumplen son este requisito no tener la oportunidad de aplicar a un cargo en la empresa, tocaría entonces revisar el nivel de escolaridad que tiene el reinsertado para que pueda aspirar a una vacante.

12. ¿En caso de emplear a reinsertados en su empresa, le brindaría los mismo beneficios laborales y económicos, que al resto de colaboradores?

Respuesta

En eso si es clarísimo que para todos aplicaría las mismas condiciones o beneficios laborales

13. ¿Cree usted que un reinsertado, podría tener mejor rendimiento que otro empleado en la compañía?

Respuesta

Pues, eso para mí con la experiencia de una sola persona que nos pasó, no sería una respuesta certera que dijera sí o no porque el caso fue atípico, puede pasar que un reinsertado aproveche mejor la oportunidad laboral, y querer hacer una vida diferente a una persona que no estuviera en esa condición, pero es algo que yo si creería que hay que estudiar yo hacer un trabajo psicológico antes de que demuestre la diferencia del porque debería contratar a un reinsertado o a otra persona del común.

Pregunta 14.

14. Desde su percepción ¿Cree usted los altos mandos de la empresa están preparados y dispuesta a contribuir con el acuerdo firmado, entre el Estado y las FARC-EP?

Respuesta

No, por todo algunos motivos de los que comente en la preguntas anteriores sobre la situaciones dolorosas que les ha tocado a los dueños de la compañía.

Pregunta 15.

15. ¿Estaría dispuesto a participar de talleres, foros o cursos especializados, que le ayuden a sensibilizar a la organización, para la aceptación de reinsertados?

Respuesta

Desde lo personal lo haría, y me enriquecería por un proceso profesional que tengo actualmente, pero ya en el tema a nivel empresa ese sentimiento sería diferente al que yo manifiesto, a mi si legataria participar de ese tipo de talleres.

16. ¿Apoyaría usted con su voto a un reinsertado para que aspire a un cargo político?

Respuesta

No, definitivamente no

17. ¿Cree usted que los resultados de este proyecto investigativo ayudara a las empresa a la toma de decisiones?

Respuesta

Si, pienso que las empresas y a los ciudadanos les interesaría muchos saber los resultados para mirar cómo prepararnos y en que hay que ayudar.

Entrevista 2

Autoriza usted ser:

Entrevistado	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No
Grabado	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No

I. Por favor diga su Nombre y el cargo que desempeña dentro de la organización

Nombre: Luis Felipe León Ricardo

Cargo : Administrador punto de venta

Empresa: LA RECETA Y CIA S.A. IL FORNO

Número de Empleados 120

Señor empresario, deseamos conocer su opinión desde el punto de vista empresarial, acerca de los diálogos que adelanta el Estado Colombiano con las FARC-EP, para poner fin al conflicto armado.

Pregunta 1.

¿Cree usted que esto beneficia al desarrollo del país y que impactos podría tener en su organización?

Respuesta:

Si, son muy importante los diálogos porque todos anhelamos la paz en el país, pero si hay que revisar algunos puntos que no nos beneficiaria a nivel empresarial.

Pregunta 2.

¿Conoce usted los puntos que contiene el acuerdo, entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP para ponerle fin al conflicto armado?

Respuesta

No, todavía no tengo conocimiento de los puntos que se están acordando ni en la empresa se ha comentado el tema.

Pregunta 3.

3. ¿Qué piensa usted de los resultados del plebiscito en Colombia?

Respuesta

Son muy importantes porque la mayoría de la población no estaba recordando con los puntos que se estaban debatiendo.

Pregunta 4.

4. ¿Se ha divulgado a los empleados algún tipo de información oficial, en referencia al tema del posconflicto Colombiano, o cómo ve el panorama en su empresa para recibir reinsertados y compartir ambientes laborales con sus empleados?

Respuesta

No, en estos momentos no hemos tenido ninguna divulgación a los colaboradores acerca del tema por eso no puedo decir cómo será el relacionamiento en un ambiente laboral.

Pregunta 5.

5. ¿Ha recibido la empresa, alguna comunicación oficial del Estado, dando a conocer beneficios o incentivos tributarios, para empresas que empleen a reinsertados?

Respuesta

No, en estos momentos no hemos recibido ninguna información ni charlas sobre el tema del posconflicto por parte de gobierno o ente gubernamental.

Pregunta 6.

6. ¿Tiene la empresa o está desarrollando algún programa estratégico, que facilite la vinculación laboral de personal reinsertado?

Respuesta

No, en este momento no tenemos conocimiento sobre eso.

Pregunta 7.

7. ¿Cree usted que su empresa está preparada para contratar de forma voluntaria a personal reinsertado?

Respuesta

No creo que esté preparada y frente al tema del relacionamiento con reinsertados en el ambiente laboral y con referencia al comportamiento de los empleados creo que sí, de pronto generaría un poco de temor por las mismas circunstancias del reinsertado.

Pregunta 8.

8. ¿Qué nivel de estudio o requisitos especiales debería tener un reinsertado, para contratarlo en su organización?

Respuesta

Para un cargo básico de mensajero, debe ser bachiller hacer el curso de manipulación de alimentos y tener la situación militar definida.

Pregunta 9.

9. ¿Le pediría usted al estado Colombiano crear empresas y emplear solo a reinsertados?

Desde un punto de vista no sería necesario pedirle esto al gobierno que creara empresa adicionales para vincular a reinsertados, pero si se podrían vincular dependiendo sus antecedentes y un estudio previo de la hoja de vida.

10. ¿Cree usted que la empresa necesita algún beneficio económico por parte del Estado Colombiano, para la creación de vacantes dirigidas a reinsertados?

Primero que todo el gobierno debería incentiva a las empresas con capacitaciones y charlas para mirar la forma de ingresar a reinsertados a la compañía.

11. ¿Cuántas vacantes estaría dispuesto a ofrecer en su empresa para los reinsertados?

Respuesta

Esta empresa es grandes con aproximadamente 400 empleados y está creciendo cada día así que el gremio de restaurante la gente sale y entra y se mantiene abiertas vacantes constantemente así que si hay bastantes posibilidades para emplearlos.

12. ¿En caso de emplear a reinsertados en su empresa, le brindaría los mismo beneficios laborales y económicos, que al resto de colaboradores?

Respuesta

Si, como jefe de personal acataría las normatividad según las políticas de reclutamiento y contratación de la normatividad y de la empresa.

13. ¿Cree usted que un reinsertado, podría tener mejor rendimiento que otro empleado en la compañía?

Respuesta

Hay no podría decir muy bien, porque tocaría mirar a la persona en el periodo de prueba si funciona o no funciona a través del tiempo mirar si demuestra un buen rendimiento o desempeña su labor según lo esperado.

Pregunta 14.

14. Desde su percepción ¿Cree usted los altos mandos de la empresa están preparados y dispuesta a contribuir con el acuerdo firmado, entre el Estado y las FARC-EP?

Respuesta

En este momento los directivos no se han dirigido a los empleados sobre este tema, por lo tanto no tengo ninguna información al respecto.

Pregunta 15.

15. ¿Estaría dispuesto a participar de talleres, foros o cursos especializados, que le ayuden a sensibilizar a la organización, para la aceptación de reinsertados?

Respuesta

Si estaría dispuesto y atento sobre el tema.

16. ¿Apoyaría usted con su voto a un reinsertado para que aspire a un cargo político?

Respuesta

No, particularmente no lo apoyaría con mi voto.

Observaciones

¿Cree usted que los resultados de este proyecto investigativo ayudara a las empresa a la toma de decisiones?

Respuesta

Si, el tema es muy interesante, está muy bien el proyecto y solo le pedimos al gobierno que siga incentivando y motivando con este tema del posconflicto para educar a los empresarios y que empecemos desde ya a darle importancia a este tema para un buen futuro nuestro y para esas personas que se van a reinsertar y sean bien acogidos en la sociedad.

Entrevista 3

Autoriza usted ser:

Entrevistado Sí No
Grabado Sí No

I. Por favor diga su Nombre y el cargo que desempeña dentro de la organización

Nombre: ENITH YOJANA AVILA CASTRO

Cargo : Jefe de Nómina

Empresa: Inversiones Torres Almario

Señor empresario, deseamos conocer su opinión desde el punto de vista empresarial, acerca de los diálogos que adelanta el Estado Colombiano con las FARC-EP, para poner fin al conflicto armado.

Pregunta 1.

¿Cree usted que esto beneficia al desarrollo del país y que impactos podría tener en su organización?

Respuesta:

Tiene sus partes positivos y negativos porque al solucionar el conflicto con el grupo guerrillero se abren las puertas de la inversión, y lo negativo es que si a los reinsertados no se le brinda la oportunidad para desempeñarse en algo volverían a delinquir.

Pregunta 2.

¿Conoce usted los puntos que contiene el acuerdo, entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP para ponerle fin al conflicto armado?

Respuesta

Todos los puntos no, pero si eh escuchado algunos de los que se están negociando

Pregunta 3.

3. ¿Qué piensa usted de los resultados del plebiscito en Colombia?

Respuesta

Es una respuesta donde se demostró al gobierno que había que hacerle algunos cambios y correcciones que no estábamos de acuerdo.

Pregunta 4.

4. ¿Se ha divulgado a los empleados algún tipo de información oficial, en referencia al tema del posconflicto Colombiano, o cómo ve el panorama en su empresa para recibir reinsertados y compartir ambientes laborales con sus empleados?

Respuesta

No, por parte de la organización no, los empleados solo han escuchado según los que dicen los medios.

Pregunta 5.

5. ¿Ha recibido la empresa, alguna comunicación oficial del Estado, dando a conocer beneficios o incentivos tributarios, para empresas que empleen a reinsertados?

Respuesta

No.

Pregunta 6.

6. ¿Tiene la empresa o está desarrollando algún programa estratégico, que facilite la vinculación laboral de personal reinsertado?

Respuesta

No, hasta el momento no se tiene ningún programa o comunicación para iniciar una acción de contratación para este personal.

Pregunta 7.

7. ¿Cree usted que su empresa está preparada para contratar de forma voluntaria a personal reinsertado? Si la respuesta es sí responda la pregunta 8 si la respuesta es No señale cuál de los siguientes aspectos: Desconfianza, La empresa no está preparada, Cree que le incomodaría a su grupo de trabajo, no existen vacantes, no poseen recursos para emplearlos.

Respuesta

Por la razón social del negocio del casino y con el manejo de dineros, no confiaría en contratar a un reinsertado por desconfianza.

Pregunta 8.

8. ¿Qué nivel de estudio o requisitos especiales debería tener un reinsertado, para contratarlo en su organización?

Respuesta

Dependiendo el cargo, lo mínimo que sea bachiller, actitud física y comportamiento durante el periodo de prueba.

Pregunta 9.

9. ¿Le pediría usted al estado Colombiano crear empresas y emplear solo a reinsertados?

No, eso me parecería discriminación porque a la final son personas y necesitan una oportunidad para que no vuelvan a caer en actos delictivos.

10. ¿Cree usted que la empresa necesita algún beneficio económico por parte del Estado Colombiano, para la creación de vacantes dirigidas a reinsertados?

No debería ser porque esto debería ser voluntario de las empresas, pero si sería una estrategia para garantizar la vinculación de las empresas.

11. ¿Cuántas vacantes estaría dispuesto a ofrecer en su empresa para los reinsertados?

Respuesta

Hoy en día no existen vacantes, sin embargo hay la posibilidad de que resulte durante el tiempo y en su momento deberá ser suplida bien sea por una persona normal o por un reinsertado.

12. ¿En caso de emplear a reinsertados en su empresa, le brindaría los mismo beneficios laborales y económicos, que al resto de colaboradores?

Respuesta

Si, tal cual como manda la ley.

13. ¿Cree usted que un reinsertado, podría tener mejor rendimiento que otro empleado en la compañía?

Respuesta

Es relativo, depende de la actitud y está en la parte emocional de la persona como tal y de los deseos que tenga de salir adelante.

Pregunta 14.

14. Desde su percepción ¿Cree usted los altos mandos de la empresa están preparados y dispuesta a contribuir con el acuerdo firmado, entre el Estado y las FARC-EP?

Respuesta

Los directivos no se han dirigido en ningún momento sobre el tema, entonces me atrevería a decir que no están preparados.

Pregunta 15.

15. ¿Estaría dispuesto a participar de talleres, foros o cursos especializados, que le ayuden a sensibilizar a la organización, para la aceptación de reinsertados?

Respuesta

Sí, claro esto beneficiaría a los empleados también.

16. ¿Apoyaría usted con su voto a un reinsertado para que aspire a un cargo político?

Respuesta

No, hasta allá no sería capaz de apoyarlo

Observaciones

¿Cree usted que los resultados de este proyecto investigativo ayudara a las empresa a la toma de decisiones?

Respuesta

Sí, claro porque le puede aportar para que miren el panorama que les espera en una posible fase de posconflicto y así puedan tomar decisiones de qué camino tomar y contribuir construir una paz con el apoyo de todos los sectores.

Entrevista 3

Autoriza usted ser:

Entrevistado	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No
Grabado	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No

I. Por favor diga su Nombre y el cargo que desempeña dentro de la organización

Nombre: ERIKA ATENCIA AVILA

Cargo : Administradora Comercial

Empresa: Hotel Golden Palermo

Señor empresario, deseamos conocer su opinión desde el punto de vista empresarial, acerca de los diálogos que adelanta el Estado Colombiano con las FARC-EP, para poner fin al conflicto armado.

Pregunta 1.

¿Cree usted que esto beneficia al desarrollo del país y que impactos podría tener en su organización?

Respuesta:

Para mi manera de ver el mundo nos serviría muchísimo, siempre y cuando se respeten los acuerdos por ambas partes porque el dinero de impuestos que se utiliza para financiar el conflicto podría ser invertido en educación, empleo y vivienda, lo que contribuiría al desarrollo del país, podría invertirse en pymes y bajar las tasas de desempleo; los impactos en mi

organización serían gestionar que las directivas tengan en cuenta a estas personas que saldrán del conflicto para posibles vacantes.

Pregunta 2.

¿Conoce usted los puntos que contiene el acuerdo, entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP para ponerle fin al conflicto armado?

Respuesta:

A cabalidad no.

Pregunta 3.

¿Qué piensa usted de los resultados del plebiscito en Colombia?

Respuesta:

Pienso que dejan muy en claro que a pesar de que los ciudadanos colombianos están abiertos y ansiosos por alcanzar la paz, no están listos a dejar atrás todo lo sucedido en el pasado, ni a ver a quienes sembraron el terror en el país como iguales, ni se sienten seguros ante esta posible situación que los dejaría vulnerables frente aquellos que fueron causantes del dolor de muchas familias.

Pregunta 4.

¿Se ha divulgado a los empleados algún tipo de información oficial, en referencia al tema del posconflicto Colombiano, o cómo ve el panorama en su empresa para recibir reinsertados y compartir ambientes laborales con sus empleados?

Respuesta:

Realmente no es una situación que haya sido socializada o divulgada a los empresarios hasta donde tengo conocimiento, de cuáles serían sus obligaciones con respecto a esta nueva reforma

de ley, o acuerdo de paz; no creo que las directivas de la empresa estén preparadas para esta situación por cuestiones de confiabilidad en el empleado.

Pregunta 5.

¿Ha recibido la empresa, alguna comunicación oficial del Estado, dando a conocer beneficios o incentivos tributarios, para empresas que empleen a reinsertados?

Respuesta: No que yo tenga conocimiento.

Pregunta 6.

¿Tiene la empresa o está desarrollando algún programa estratégico, que facilite la vinculación laboral de personal reinsertado?

Respuesta: En la actualidad no.

Pregunta 7.

¿Cree usted que su empresa está preparada para contratar de forma voluntaria a personal reinsertado?

Respuesta:

No, creería que la empresa no está preparada ni sensibilizada en cuanto a la confianza y la capacidad de dar la oportunidad a estas personas con esta problemática.

Pregunta 8.

¿Qué nivel de estudio o requisitos especiales debería tener un reinsertado, para contratarlo en su organización?

Respuesta

Depende porque si es para camarero, solo con el bachiller se podría contratar a una persona, pero para otro tipo de cargo dentro de la compañía sería necesario técnico o tecnólogo.

Pregunta 9.

¿Le pediría usted al estado Colombiano crear empresas y emplear solo a reinsertados?

Respuesta:

Creería que podría ser visto como un tipo de discriminación.

10. ¿Cree usted que la empresa necesita algún beneficio económico por parte del Estado Colombiano, para la creación de vacantes dirigidas a reinsertados?

Respuesta:

Podría ser una estrategia para impulsarlo, algo así como los beneficios de tener en la entidad un aprendiz SENA.

11. ¿Cuántas vacantes estaría dispuesto a ofrecer en su empresa para los reinsertados?

Respuesta:

No es una de las funciones de mi cargo por lo que no podría dar una información veraz, pero tal vez podría abrirse una vacante como en el caso de aprendices.

12. ¿En caso de emplear a reinsertados en su empresa, le brindaría los mismo beneficios laborales y económicos, que al resto de colaboradores?

Respuesta:

Debería serlo según las normas del código sustantivo de trabajo que rige en Colombia, a menos que hagan una reforma en estos casos especiales en la actualidad.

13.¿Cree usted que un reinsertado, podría tener mejor rendimiento que otro empleado en la compañía?

Respuesta:

Como al igual que los demás empleados, hay quienes desarrollan mejor ciertas habilidades, así que podría ser el caso.

Pregunta 14.

14. Desde su percepción ¿Cree usted los altos mandos de la empresa están preparados y dispuesta a contribuir con el acuerdo firmado, entre el Estado y las FARC-EP?

Respuesta:

Creería que no están preparados para eso, el tema no ha sido sensibilizado debidamente.

Pregunta 15.

15. ¿Estaría dispuesto a participar de talleres, foros o cursos especializados, que le ayuden a sensibilizar a la organización, para la aceptación de reinsertados?

Respuesta: Claro que sí.

16. ¿Apoyaría usted con su voto a un reinsertado para que aspire a un cargo político?

Respuesta: Creería que no.

Observaciones

¿Cree usted que los resultados de este proyecto investigativo ayudara a las empresa a la toma de decisiones?

Respuesta: Es una posibilidad que pueda funcionar como sensibilización en el tema.

Entrevista 6

Autoriza usted ser:

Entrevistado Sí No

Grabado Sí No

I. Por favor diga su Nombre y el cargo que desempeña dentro de la organización

Nombre: NO RESPONDE POR SEGURIDAD

Cargo : Coordinador de personal

Empresa: No responde

Deseamos conocer su opinión desde el punto de vista empresarial, acerca de los diálogos que adelanta el Estado Colombiano con las FARC-EP, para poner fin al conflicto armado.

Pregunta 1.

¿Cree usted que esto beneficia al desarrollo del país y que impactos podría tener en su organización?

Respuesta:

Todo lo que se haga en pro de dejar una actividad delictiva de cualquier índole con seguridad traerá beneficios a la sociedad y el impacto pues podría ser el aumento de la demanda de productos.

Pregunta 2.

¿Conoce usted los puntos que contiene el acuerdo, entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP para ponerle fin al conflicto armado?

Respuesta

No, solo lo que han dicho los medios

Pregunta 3.

3. ¿Qué piensa usted de los resultados del plebiscito en Colombia?

Respuesta

Me pareció que el país votó sin conocer los acuerdos y se guiaron por darle en no pero a la güerilla no a los acuerdos.

Pregunta 4.

4. ¿Se ha divulgado a los empleados algún tipo de información oficial, en referencia al tema del posconflicto Colombiano, o cómo ve el panorama en su empresa para recibir reinsertados y compartir ambientes laborales con sus empleados?

Respuesta

No, en ningún momento se ha mencionado el tema

Pregunta 5.

5. ¿Ha recibido la empresa, alguna comunicación oficial del Estado, dando a conocer beneficios o incentivos tributarios, para empresas que empleen a reinsertados?

Respuesta

No, ninguna

Pregunta 6.

6. ¿Tiene la empresa o está desarrollando algún programa estratégico, que facilite la vinculación laboral de personal reinsertado?

Respuesta

Como dije en la pregunta 5 no se ha recibido ninguna comunicación por ende la empresa no se desarrolla ningún tipo de programas con los colaboradores.

Pregunta 7.

7. ¿Cree usted que su empresa está preparada para contratar de forma voluntaria a personal reinsertado?

Respuesta

No, definitivamente este es un tema demasiado delicado y no creo que estén preparados

Pregunta 8.

8. ¿Qué nivel de estudio o requisitos especiales debería tener un reinsertado, para contratarlo en su organización?

Respuesta

Mínimo técnico y así en adelante

Pregunta 9.

9. ¿Le pediría usted al estado Colombiano crear empresas y emplear solo a reinsertados?

No, creo que no ayudaría la resocialización de los reinsertados, ellos deben ser acogidos no aislados.

10. ¿Cree usted que la empresa necesita algún beneficio económico por parte del Estado Colombiano, para la creación de vacantes dirigidas a reinsertados?

No, creo que si hay voluntad de ayudar a estas personas se debe hacer por iniciativa propia

11. ¿Cuántas vacantes estaría dispuesto a ofrecer en su empresa para los reinsertados?

Respuesta

No sé, pero si creería que en su momento se estudiaría el tema según las capacidades del reinsertado.

12. ¿En caso de emplear a reinsertados en su empresa, le brindaría los mismo beneficios laborales y económicos, que al resto de colaboradores?

Respuesta

Si, total es más pediría que se les haga un entrenamiento con mejor ayuda psicológica

13. ¿Cree usted que un reinsertado, podría tener mejor rendimiento que otro empleado en la compañía?

Respuesta

Creería que si porque la oportunidad que se le está dando la debe aprovechar, pero eso depende de los sueños y ganas que tenga cada reinsertado.

Pregunta 14.

14. Desde su percepción ¿Cree usted los altos mandos de la empresa están preparados y dispuesta a contribuir con el acuerdo firmado, entre el Estado y las FARC-EP?

Respuesta

No, ni siquiera en la junta directiva se ha comunicado algo al respecto.

Pregunta 15.

15. ¿Estaría dispuesto a participar de talleres, foros o cursos especializados, que le ayuden a sensibilizar a la organización, para la aceptación de reinsertados?

Respuesta

Aunque creo que no los necesito para aceptar a un exguerrillero si asistiría para nutrir más la parte psicosocial.

16. ¿Apoyaría usted con su voto a un reinsertado para que aspire a un cargo político?

Respuesta

No, en temas políticos creo que no lo apoyaría

17. ¿Cree usted que los resultados de este proyecto investigativo ayudara a las empresa a la toma de decisiones?

Respuesta

Total, es un tema de mucho interés no solo para nosotros sino para toda la sociedad que posiblemente va a compartir no solo un ambiente laboral sino muchos espacios en todos los ámbitos donde se van a desenvolver los reinsertados.

Entrevista 7.

Autoriza usted ser:

Entrevistado	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No
Grabado	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No

I. Por favor diga su Nombre y el cargo que desempeña dentro de la organización

Nombre: ANONIMO

Cargo : No responde

Empresa: No responde

Señor empresario, deseamos conocer su opinión desde el punto de vista empresarial, acerca de los diálogos que adelanta el Estado Colombiano con las FARC-EP, para poner fin al conflicto armado.

Pregunta 1.

¿Cree usted que esto beneficia al desarrollo del país y que impactos podría tener en su organización?

Respuesta:

Sí, porque posiblemente hay bastante inversión y crecimiento de la economía

Pregunta 2.

¿Conoce usted los puntos que contiene el acuerdo, entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP para ponerle fin al conflicto armado?

Respuesta

No en su totalidad

Pregunta 3.

3. ¿Qué piensa usted de los resultados del plebiscito en Colombia?

Respuesta

Creo no se votó a conciencia de los puntos que contenía, sino por el no al grupo guerrillero

Pregunta 4.

4. ¿Se ha divulgado a los empleados algún tipo de información oficial, en referencia al tema del posconflicto Colombiano, o cómo ve el panorama en su empresa para recibir reinsertados y compartir ambientes laborales con sus empleados?

Respuesta

No, el tema es como ambiguo en la empresa, solo lo que algunos empleados dicen en los pasillos.

Pregunta 5.

5. ¿Ha recibido la empresa, alguna comunicación oficial del Estado, dando a conocer beneficios o incentivos tributarios, para empresas que empleen a reinsertados?

Respuesta

No ninguna

Pregunta 6.

6. ¿Tiene la empresa o está desarrollando algún programa estratégico, que facilite la vinculación laboral de personal reinsertado?

Respuesta

No, aun no se tiene nada.

Pregunta 7.

7. ¿Cree usted que su empresa está preparada para contratar de forma voluntaria a personal reinsertado? Si la respuesta es sí responda la pregunta 8 si la respuesta es No señale cuál de los siguientes aspectos: Desconfianza, La empresa no está preparada, Cree que le incomodaría a su grupo de trabajo, no existen vacantes, no poseen recursos para emplearlos.

Respuesta

No creo que esté preparada porque quizás se tiene desconfianza con el personal reinsertado.

Pregunta 8.

8. ¿Qué nivel de estudio o requisitos especiales debería tener un reinsertado, para contratarlo en su organización?

Respuesta

Por ser una empresa muy operativa, solo con el bachiller y ya se le daría la capacitación y entrenamiento.

Pregunta 9.

9. ¿Le pediría usted al estado Colombiano crear empresas y emplear solo a reinsertados?

No, de ninguna manera creo que las empresas deben de poner su granito de arena

10. ¿Cree usted que la empresa necesita algún beneficio económico por parte del Estado Colombiano, para la creación de vacantes dirigidas a reinsertados?

No, creo que esto se debe hacer voluntario por parte de las empresas.

11. ¿Cuántas vacantes estaría dispuesto a ofrecer en su empresa para los reinsertados?

Respuesta

No sabría decir pero si salen varias vacantes para la parte operativa

12. ¿En caso de emplear a reinsertados en su empresa, le brindaría los mismo beneficios laborales y económicos, que al resto de colaboradores?

Respuesta

Sí, claro

13. ¿Cree usted que un reinsertado, podría tener mejor rendimiento que otro empleado en la compañía?

Respuesta

Claro existe gran posibilidad por la motivación que traiga cada una de las personas.

Pregunta 14.

14. Desde su percepción ¿Cree usted los altos mandos de la empresa están preparados y dispuesta a contribuir con el acuerdo firmado, entre el Estado y las FARC-EP?

Respuesta

Creería que sí pero, necesitarían tener apoyo del gobierno y crear políticas para que todos los empleados se respeten entre sí.

Pregunta 15.

15. ¿Estaría dispuesto a participar de talleres, foros o cursos especializados, que le ayuden a sensibilizar a la organización, para la aceptación de reinsertados?

Respuesta

Si total.

16. ¿Apoyaría usted con su voto a un reinsertado para que aspire a un cargo político?

Respuesta

Si, dependiendo sus programas de Gobiernos

17. ¿Cree usted que los resultados de este proyecto investigativo ayudara a las empresa a la toma de decisiones?

Respuesta

Claro, me parece una investigación súper importante ya que creo que las empresas no están dispuestas aun ni preparadas para tratar este tema con sus empleados y creo que será un reto para todas poner de su parte y mirar cómo van a darle la mano a estas personas que necesitan una oportunidad.

Con el fin de comprender mejor algunos de los resultados más relevantes de la investigación y entregar una información objetiva, se hizo necesario la aplicación de una entrevista semiestructurada a dos expertos uno en psicología clínica de la universidad Luis Amigó y un sacerdote experto en teología y pensamiento espiritual de las personas de la Universidad Pontificia Bolivariana, esto con el fin de conocer una opinión y percepción objetiva acerca del comportamiento de los encuestados según la información arrojada en el instrumento.

13.7 FICHA TÉCNICA ENTREVISTA A PROFESIONALES

Tabla 7. Ficha técnica entrevista a profesionales

Nombre / Datos	KATIA MARCELA ROJAS
Del	EDWAR ANDRES POSADA
Entrevistado:	
Fecha:	14 de Noviembre de 2016
Grupo Objetivo:	PROFESIONAL EN PSICOLOGIA SACERTOTE
Lugar:	Medellín
Técnica del Instrumento:	Entrevista Semiestructurada
Objetivo de La Entrevista:	Identificar la opinión y percepción de dos expertos en temas psicosociales y temas teológicos, y espirituales, representadas en una Psicóloga especialista en Psicología Clínica, y un Sacerdote de la Universidad Pontificia Bolivariana, con el fin de ayudar a entender mejor los resultados y el comportamiento de los encuestados según la información arrojada en el instrumento.

Clausula permisiva:	La siguiente información declarada en este instrumento, se realiza con fines estrictamente académicos, y se rige por la “LEY ESTATUTARIA 1581 DE 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.” (Congreso de la Republica, 2016).

Entrevista al profesional 1.

Autoriza usted ser:

Entrevistado Sí No

Grabado Sí No

I. Por favor diga su Nombre y el cargo que desempeña dentro de la organización

Nombre: KATIA MARCELA ROJAS LEON

Cargo : PSICOLOGA ESPECIALISTA EN PSICOLOGIA CLÍNICA

Empresa: UNIVERSIDAD LUIS AMIGÓ MEDELLIN

Doctora, deseamos conocer su opinión desde el punto de vista psicológico, acerca de los resultados más relevantes que arrojó el proyecto investigativo el cual se describen en las siguientes preguntas.

Preguntas 1.

Desde el punto de vista psicológico ¿porque cree usted que gran cantidad las personas no están preparadas para compartir un ambiente laboral con reinsertados?

Respuesta:

Las personas no se encuentran preparadas por el escepticismo que hay ante el estado y los reinsertados, se ven como personas que han infringido la ley y hecho mucho daño a la población civil, como personas que representan peligro y como en todo ser humano hay un instinto de supervivencia, de salvaguardar la vida, por ello hay una resistencia a compartir cualquier espacio con reinsertados, en ellos incluidos el mundo laboral.

Preguntas 2.

¿Cree usted que es viable que la empresa les informe a los empleados sobre la presencia de reinsertados en la compañía o cree que no debería informar?

Respuesta:

Considero que no tiene mayor incidencia en informar o no, ya que el saber de un sujeto puede ser muy alto o sus habilidades para desarrollar una actividad laboral muy buenas, incluso es un tema que puede ser tratado con una política especial pero sin dejar de ser supervisados si cumplen o no con sus funciones y mantiene las reglas de convivencias de la empresa o institución donde labore. Lo que debería importar es el nivel de productividad que tenga la persona, independientemente del pasado que haya vivenciado dicho sujeto.

Pregunta 3.

¿Porque las personas se les dificulta creer en la voluntad de cambio de un exguerrillero?

Respuesta:

Puede ser porque es claro que en todo sujeto hay una responsabilidad ante sus actos y estos sujetos que hicieron parte de estos grupos guerrilleros así como estuvieron ahí, alzando armas y asesinando personas, quebrantando la ley, así mismo hubo responsabilidad al mantenerse allí, se acostumbraron a vivir allí, mucho de ellos sintiendo placer al hacerlo, entonces dicho esto, no hay una certeza que al reintegrarse a la sociedad esos comportamientos antisociales desaparezcan o vuelvan a aparecer.

Pregunta 4.

¿Qué conflictos cree que se presentarían con un reinsertado en el ambiente laboral?

Respuesta:

Es algo muy relativo mencionar algún conflicto y limitarlo solo al hecho que se trate de una persona reinsertada, ya que su decisión de volver a la sociedad puede ser muy clara y comprometerse en el mejoramiento de su calidad de vida. El clima laboral de una empresa puede depender de múltiples factores y puede darse por cualquier dependencia o persona.

Pregunta 5.

¿Cuáles de los siguientes aspectos es importante en un posconflicto y por qué?

- Dejación de armas
- Perdón
- Reconciliación
- Reparación a víctimas
- Paz
- Todas las anteriores

Respuesta:

Todas las anteriores, ya que para hablar de un posconflicto cada aspecto es inherente del otro, desde la dejación de las armas hasta la paz; vale decir que el postconflicto es un proceso donde debe darse la palabra a las víctimas, permitiéndoles ser escuchados y favorecer la tramitación de los eventos y sentimientos experimentados por el flagelo de la guerra. En esa misma línea de ideas, no será posible la paz sin no hay reparación a las víctimas, ya sea de manera simbólica o material, así mismo es importante la reconciliación que involucra a los actores al margen de la ley como las víctimas civiles.

Pregunta 6.

¿Porque cree que algunos empleados se negarían a asistir a talleres que les ayude a tumbar barreras de rechazo a reinsertados?

Respuesta:

Pueden negarse por la desconfianza que hay ante la decisión de los reinsertados de cambiar de modo de vida, pero hay que iniciar con procesos de sensibilización donde se debe dejar claro que tras el título de “reinsertado” hay un ser humano, que siente, con historia como cualquier otro, con errores y actos con consecuencias, al que vale la pena escuchar y brindar oportunidades siempre y cuando se responsabilice de sus acciones frente a la sociedad y ente caso en la empresa donde labore.

Pregunta 7.

¿Usted cree que un reinsertado podría volver a tomar las armas en otro grupo delincencial?

Respuesta:

No se podrían lanzar juicios ni supuestos claros alrededor de la toma de armas en otro grupo armado, ya que la decisión de volver a la sociedad puede ser muy clara para un sujeto y para otros puede ser utilizado solo para alcanzar un fin específico, si dejar sus comportamientos antisociales. Aunque es válido dejar claro que si se trata de un sujeto que no respeta la ley, que crea que está por encima de ella, si lo hará, pero solo comprendiendo no hay interiorización de la norma.

Pregunta 8.

¿Cómo cree usted que será el relacionamiento interpersonal de los reinsertados con los empleados en un ambiente laboral?

Respuesta:

Puede mirarse de distintos puntos de vista, si se parte de la aceptación por el ser humano que hay detrás del reinsertado, sería una relación de cortesía y confianza, pero si no hay esa aceptación puede ser hostil, de desconfianza, de rechazo, haciendo que el sujeto que se cree de un comportamiento intachable se sienta en una posición más alta, creyendo que debe tener privilegios o mirado de otros ojos ante sus superiores o iguales. Si bien es cierto que las relaciones impersonales son complejas entre los seres humanos, lo es aún más cuando las personas sienten que no son iguales a las otras, que no hay igualdad, en este caso un reinsertado lleva ya como una marca implícita que lo hace diferente.

Entrevista al profesional 2.

Autoriza usted ser:

Entrevistado Sí No

Grabado Sí No

I. Por favor diga su Nombre y el cargo que desempeña dentro de la organización

Nombre: EDWAR ANDRES POSADA

Cargo : SACERDOTE UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA MEDELLIN

Empresa: UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIBARIANA MEDELLIN

Excelentísimo Presbítero Edward Posada, deseamos conocer su opinión desde el punto de vista psicológico, acerca de los resultados más relevantes que arrojó el proyecto investigativo el cual se describen en las siguientes preguntas.

Pregunta 1.

Desde el punto de vista sacerdotal ¿Porque cree usted que gran cantidad las personas no están preparadas para compartir un ambiente laboral con reinsertados?

Respuesta:

Yo, confieso que no soy un experto en el tema pero desde el ámbito sacerdotal y filosófico hay una cosa llamativa que son los prejuicios y los seres humanos detenemos esos prejuicios negativos y Antioquia los tiene por lo que le ha tocado del conflicto y ese sería el primer elemento individuales o colectivos, dichos hay personas que no conocen el acuerdo y aun así se matriculan con un resentimiento, el segundo elemento que es clave a toda la sociedad es el miedo, somos una cultura de miedo ya que mucho se dice en las noticias de hechos que van generando miedo en la sociedad y por eso vamos a pensar que un reinsertado que es un asesino que, que tiene mañas o que nos va hacer daño.

Pregunta 2.

¿Cree usted que es viable que la empresa les informe a los empleados sobre la presencia de reinsertados en la compañía o cree que no debería informar?

Respuesta:

Definitivamente yo creo que la respuesta es decírselos, porque justamente lo que se le ha criticado al proceso o al fenómeno armado es la mentira, si queremos reconstruir un país se

debe comenzar por la transparencia y no sería conveniente crear un ambiente laboral engañando así genere conflicto el inicio luego se cura.

Pregunta 3.

¿Porque las personas se les dificulta creer en la voluntad de cambio de un exguerrillero?

A mi esta preguntas me parecen muy difícil, porque es complicado porque unos tendrán voluntad o otros no, habrá uno que querrán estar con sus familias o muchos que no les importara obligados por el mismo fenómeno, una primera dificultad es convivir con una persona mentirosa y que se genere desconfianza entonces generar esa convivencia en medio de la desconfianza es difícil. No podemos crear prejuicios con reinsertados negativos porque así nunca se va a generar un escenario positivo.

Respuesta:

4. ¿Qué conflictos cree que se presentarían con un reinsertado en el ambiente laboral?

Respuesta:

No estoy tan seguro, de que se presenten conflictos porque de alguna manera los Colombiano ya saben del tema y están enterados o al menos preanunciados de que tenemos un proceso en conjunto y nos toca esperar para mirar cómo se va matizando, porque son ciudadanos que hay que acoger con familias y son ante todo personas, eh se podría pensar que habrá quizá silencio, actitud de ignorar, prejuicios, miedo, en fin creo que será más fácil porque de algún modo estamos preanunciados.

5. ¿Cuáles de los siguientes aspectos es importante en un posconflicto y porque?

- Dejación de armas
- Perdón
- Reconciliación
- Reparación a víctimas
- Paz
- Todas las anteriores

Respuesta:

Todas, es que es la una sin la otra por ejemplo: dejar las armas sin reconciliarse no es no garantiza la paz y perdonar sin reconciliarse no genera un fenómeno de paz y reconciliarse y no reparar las víctimas en cinismo, esto es lo que sigue después de los acuerdos y estos exguerrilleros deberían recobrar sus ideales iniciales no por vía de las armas sino por la vía legal.

6. ¿Porque cree que algunos empleados se negarían a asistir a talleres que les ayude a tumbar barreras de rechazo a reinsertados?

Respuesta:

Habría que mirar por qué gran cantidad de los encuestados dijeron que no asistirían creo que somos una sociedad en su mayoría del tedio, yo trabajo en una universidad y es muy complicado convocar gente, y somos una sociedad súper informada por pereza social o también es posible que no vayan por prejuicios colectivo o miedo generalizado, y en este orden de idea las empresas

les toca mediante sus oficinas de talento humano les toca conducir a sus empleados por el camino según sus políticas, con talleres propios de resocialización y así superar un poco los miedos.

7. ¿Usted cree que un reinsertado podría volver a tomar las armas en otro grupo delincencial?

Respuesta

Se lo voy a responder en términos religiosos, el hombre desde que es hombre y se llamó Adán y la mujer desde que mujer y se llamó Eva siempre pueden elegir el mal, que va a volver a otros grupos si, existe la posibilidad y unas de las cosas que no estuve de acuerdo fue con el nombre que se le dios a los diálogos que fue el proceso de la paz, creo que es el trabajo con un grupo armado, porque también hay gente en la calle delinquiendo, hay empresas corruptas y e inclusive el mismo existen estado muchas estructuras corrupta, que estos puedan volver a caer claro es posible, por eso también nos tocaría a todos como país comprometernos para acogerlos y evitar que ese tipo de situaciones..

8. ¿cómo ve usted este panorama del posconflicto y el rol de las empresas y el relacionamiento interpersonal de los empleados y los reinsertados?

Respuesta:

Esa pregunta nunca me la había hecho, no sé si lo veo positivo o negativo, estamos en crisis en el sentido más bello, estamos en un momento coyuntural, crucial y oportuno de repensarnos como personas, como ciudadanos, de repensar como estado, de repensar las empresas la guerra, es un momento bonito y tarea de todos, deberíamos unirnos paz como personas y en definitiva

en la crisis no sabemos si es positivo o negativo porque en definitivo quien responde eso es el futuro entonces no sabría decirle si positivo o negativo.

14. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentarán los resultados obtenidos mediante la recolección de los datos consignados en el instrumento tipo encuesta aplicados a una muestra de 400 personas con las características que requería dicho instrumento, de este modo y después de haber sido transcritos, tabulados, graficados y analizados los datos, se presentará un análisis de la información por cada pregunta y de esta manera se dará respuesta a los diferentes objetivos específicos y por ende al objetivo general del proyecto investigativo.

1¿Cómo, cuándo y con quién se firmaron acuerdos entre guerrillas y Estados en el Mundo?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes secundarias mediante el análisis del documento proceso de paz comparados QUADERNS DE CONSTRUCCIÓ DE PAU N° 14 publicado en Abril de 2010 por la Agencia Catalana de Cooperación al Desevolupament con sede en Barcelona España Ver documento en anexos de la investigación. Luego de esto y a través del análisis de la información, se dió lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Según el documento antes mencionado son 11 los países a nivel Mundial donde se han dado proceso de paz similares o con características iguales al que se produjo en Colombia, estos países tuvieron como causas del conflicto la democratización del país, el reparto del poder político y el autogobierno, las naciones fueron el Salvador, Guatemala, Irlanda del Norte, Angola, Sudáfrica, Tayikistán, Sierra Leona, Sur del Sudán, Burundí, Indonesia y Nepal.

Según la Agencia Catalana de Cooperación al Desenvolupament afirma que:

Los procesos se iniciaron entre 1984 y 2002 con duraciones que van desde los 4 años el de Nepal y hasta los 21 que duró el de Irlanda del Norte. La mayoría de estos acuerdos tuvieron mediaciones de la Organización de la Naciones Unidas (ONU).

Finalmente es claro que el conflicto armado que se ha vivido en Colombia con las guerrillas de las FARC-EP ha sido sin duda el más antiguo a nivel Latinoamérica y a nivel Mundial ya que se remonta aproximadamente a los 50 años de guerra. (Procesos de paz comparados, 2010)

2¿Qué mecanismos o normas impusieron los Gobiernos que participaron en un posconflicto, frente a la vinculación laboral del personal reinsertado?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes secundarias mediante el análisis del documento proceso de paz comparados Quaderns de Construcción de Pau N° 14 publicado en Abril de 2010 por la Agencia Catalana de Cooperación al Desenvolupament con sede en Barcelona España Ver documento en anexos de la investigación. Luego de esto y a través del análisis de la información, se dió lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

El documento proceso de paz comparados QUADERNS DE CONSTRUCCIÓ DE PAU N° 14 publicado en Abril de 2010 por la Agencia Catalana de Cooperación al Desenvolupament con sede en Barcelona España también subraya que :

En varios de los procesos de paz que se dieron en el mundo, hubo una cierta participación de los actores sociales como mecanismo de opinión, en otros la forma fué piramidal y al finalizar los acuerdos en todos los casos se procedió a una amnistía de los combatientes, aunque en

algunos casos se crearon comisiones de la verdad y así todos los grupo de oposición que lucharon durante el conflicto acabaron ocupando puestos de responsabilidad política y el sector empresarial con el apoyo de los nuevos gobiernos surgidos tras los acuerdos de paz.

3¿Cuentan las Empresas en la actualidad con un plan de acción para recibir y vincular a reinsertados?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante entrevista semiestructurada aplicada mediante un sondeo a 7 empresarios o personas que intervienen en el proceso de reclutamiento, contratación y manejo de personal en las empresas del sector Industrial en Medellín. Luego, a través del método análisis de datos, se dió lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Según los datos obtenidos en la respuesta de la pregunta 6 de la entrevista aplicada a los empresarios se evidencia que en la totalidad de los empresarios entrevistados aún no se está desarrollando o se está divulgando algún programa que facilite la contratación o vinculación de personal reinsertado en sus empresas. Ver entrevistas respuesta 6 pregunta 6 entrevista semiestructurada a empresarios o personas que intervienen en el proceso de reclutamiento, contratación y manejo de personal.

4¿Es necesario que el reinsertado tenga algún tipo de estudio para la vinculación laboral?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante entrevista semiestructurada aplicada mediante un sondeo a 7 empresarios o personas que intervienen en el proceso de reclutamiento, contratación y manejo de personal en las empresas del sector Industrial en Medellín. Luego, a través del método análisis de datos, se dió lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Según las informaciones entregadas por los empresarios existen requisitos de ley para la contratación de empleados en sus empresas, adicional a esto se deben cumplir algunos adicionales que cada empresario exige en sus compañías dependiendo las características de la vacante. Lo mínimo que debe ser una persona para trabajar en un cargo básico es ser bachiller, tener sus documentos al día y alguna experiencia laboral o disposición para entrenamiento y capacitación.

5¿Cuántas vacantes cree que existe en la empresa para vincular a reinsertados y a qué cargos específicamente aplicaría un reinsertado?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante entrevista semiestructurada aplicada mediante un sondeo a 7 empresarios o personas que intervienen en el proceso de reclutamiento, contratación y manejo de personal en las empresas del sector Industrial en Medellín. Luego, a través del método análisis de datos, se dió lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

La gran mayoría de los empresarios entrevistados afirmaron que no se sabe con certeza cuantas vacantes existen en el momento dentro de sus compañías ya que por la actividad económica de estas empresas pueden salir vacantes en cualquier momento las cuales se deberán cubrir según la necesidad.

6¿Cuál será el nivel educativo y el número de reinsertados en Antioquia?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante investigación en la Agencia Colombiana para la Reintegración sede Medellín y luego, a través del método análisis de datos, se dio lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Son cerca de 11.000 reinsertados que tendría Antioquia aproximadamente entre hombre y mujeres, así mismo estos en la fase del posconflicto estarán ubicados según el Ministerio de Defensa en zonas verdes para el caso de Antioquia en los municipios de Remedios, Ituango, Dabeiba y Vigía del Fuerte por un periodo de 6 meses mientras se realiza labores de capacitación y tránsito a la vida civil.

Según el Ministerio de la Defensa Nacional de Colombia

Frente al nivel educativo es bajo ya que muchos de estas personas entraron a la guerrilla siendo niños, o muchos no alcanzaron a iniciar o terminar el bachiller o una carrera técnica o tecnológica. (Ministerio de la Defensa Nacional, 2016)

7¿Cuál es el nivel de favorabilidad de la población para que a los reinsertados del conflicto se les brinde los mismo derechos y oportunidades laborales para su resocialización?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante encuesta aplicada a 400 personas reflejadas en un cuestionario aplicado a los funcionarios, luego, a través del método análisis de datos, se dio lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Según los resultados de la investigación se obtuvo que el 35% y el 20 % de los encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que a los reinsertados se les brinde los mismos beneficios laborales que a otro empleados normal, lo que se evidencia que en su mayoría ven con favorabilidad estas acciones por parte de las empresas, sin embargo existe otro porcentaje importante del 27% y 18 % que manifiesta estar en desacuerdo con estos beneficios para reinsertados porque según sus expresiones en el momento de la encuesta, los reinsertados no se merecen dichos beneficios bien sea por haber sido parte de grupos guerrilleros o simplemente por un sentimiento de rechazo. Ver gráfico 7.

8¿Pedirían los encuestados al Estado Colombiano que cree empresas para emplear sólo a reinsertados?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante encuesta aplicada a 400 personas reflejadas en un cuestionario aplicado a los funcionarios, luego, a través del método análisis de datos, se dio lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Según los resultados es evidente que el 78% de los encuestados manifestó no estar de acuerdo con esta petición al Gobierno Colombiano, ya que muchos de estos expresaron que

sería un mensaje de discriminación y aislamiento para este tipo de personas y que más bien las empresas existentes son las que deben abrir sus puertas y contribuir con empleos no sólo para reinsertados sino para los desempleados que hay hoy en día en Colombia, sin embargo también se obtuvo la respuesta de un 20% de los encuestados que sí le pedirían al Gobierno la creación de empresas sólo para reinsertados, esto motivados por un sentimiento de no querer compartir un ambiente laboral con un reinsertado. Ver gráfico 3.

9¿Creen los encuestados que los reinsertados volverían a tomar las armas o caer en otro grupo de delincuencia?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante encuesta aplicada a 400 personas reflejadas en un cuestionario aplicado a los funcionarios, luego, a través del método análisis de datos, se dio lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

La respuesta a la pregunta por parte de los encuestados fué contundente ya que el 84% de estos afirmaron que un reinsertado sí volvería a tomar las armas frente a tan solo un 5% y 7% dijo no las volvería a tomar las armas o no respondió a esta pregunta. Ver gráfico 20. Una vez más los encuestados muestran una postura negativa frente a la decisión de creer o no en las posibilidad de que un reinsertado vuelva a tomar las armas y según comentarios de los encuestados son comportamientos o mañas que se podrían volver a reactivar en cualquier momento.

10¿Están los encuestados preparados para compartir un ambiente de trabajo con una persona reinsertada?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante encuesta aplicada a 400 personas reflejadas en un cuestionario aplicado a los funcionarios, luego, a través del método análisis de datos, se dio lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Las respuestas de los encuestados en esta pregunta fueron algo balanceadas ya que el 54% manifestó sí estar preparada para compartir un ambiente laboral con una persona reinsertada, frente a un 42 % quien recalcaron no estar preparadas, ver gráfico 4. De acuerdo con esto y motivaciones más profundas de la investigación decidió conocer de ese 42% que no está preparado cuáles serían esos factores que le impiden no sentirse preparados para compartir un ambiente laboral, a lo que respondieron la desconfianza con un 83% es el factor o la barrera más alta de relevante en su decisión de aceptar a reinsertado en sus ambientes laborales, también algunos porcentajes del 8% y 2 % donde se aprecia que otros factores serían por miedo, rabia, rechazo o bien sea por sentirse amenazados por este tipo de personas. Ver gráfico 5.

11¿Cómo sería el comportamiento y la relación interpersonal con un reinsertado en su lugar de trabajo?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante encuesta aplicada a 400 personas reflejadas en un cuestionario aplicado a los funcionarios, luego, a través del método análisis de datos, se dio lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Una vez aceptado y vinculado un reinsertado por parte de la empresa, el 41% de los encuestados manifestaron que el comportamiento de personal frente al trato con un reinsertado sería de respeto y otro 35% de aceptación lo que sumaría una gran mayoría y un escenario positivo para los reinsertados en un espacio laboral, sin embargo un porcentaje del 9% y del 7% dijeron que no aceptarían o no lo determinarían lo que evidencia que una minoría de este grupo de encuestados crearía un ambiente laboral un poco hostil para el desmovilizado. Ver gráfico 15.

12¿Cuál sería el comportamiento de los empleados si un exguerrillero fuera jefe suyo u ocupara un rango alto en la empresa?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante encuesta aplicada a 400 personas reflejadas en un cuestionario aplicado a los funcionarios, luego, a través del método análisis de datos, se dio lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

El diseño de la anterior pregunta se realizó con opciones de respuestas múltiples para conocer mejor el sentimiento de cada individuo acerca de que un exguerrillero fuera jefe u ocupara un cargo alto dentro de la organización se obtuvieron diferentes opiniones de las cuales el 47% de la población le sería indiferente frente a un 44% que le molestaría esta eventualidad en su empresa y tan solo un 2% le agradaría. Ver gráfico 14.

Con estos resultados lo que se aprecia es que la población se muestra reacia para aceptar a un reinsertado como jefe, ya que la indiferencia podría generar inconformismo junto a ese 47% que manifestó que le molestaría, lo que sin duda generaría inconformidades en los empleados y posibles conflictos en el ambiente laboral.

13¿Compartiría los empleados espacios sociales e incluso familiares con reinsertados?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante encuesta aplicada a 400 personas reflejadas en un cuestionario aplicado a los funcionarios, luego, a través del método análisis de datos, se dió lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Frente a estos resultados de la anterior pregunta donde se tocó el tema de la posibilidad de compartir espacios sociales e incluso familiares con reinsertados, el 50% de los encuestados dijeron que sí estarían dispuestos a compartir este tipo de espacio frente a un 41% el cual no incluiría a un excombatiente en dichos espacios y finalmente el 9% de estos no respondió o no supo qué decir frente a la pregunta Ver gráfico 11.

Lo que refleja es que existe alguna posibilidad en los encuestados de compartir eventos sociales o familiares con un reinsertado sin embargo si se suma el 41% del no y el 9% de los que prefirieron no pronunciarse daría una opinión dividida con tendencia a un panorama negativo ya que existen barreras o factores de desconfianza como se deja ver en anteriores análisis que se oponen a que en el escenario social o familiar vaya a ser ´positivo para los exguerrilleros.

14¿Prefieren o no los empleados que las empresas les informen sobre la presencia de reinsertados en la compañía?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante encuesta aplicada a 400 personas reflejadas en un cuestionario aplicado a los funcionarios, luego, a través del método análisis de datos, se dio lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Frente a la anterior pregunta el 57% de los encuestados prefirió que las empresas le informen sobre la presencia de reinsertados en la compañía contra un 41% que dijo que sería mejor que no informaran. Ver gráfico 10.

En este sentido las empresas deben tomar decisiones acertadas y tomar el camino correcto frente al tema de confidencialidad o informar abiertamente a los empleados, si bien es cierto que un 41% manifestó que no se les debería informar es importante tener en cuenta las opiniones de los expertos dadas en las entrevistas realizadas, donde recomiendan que lo mejor es informar y decir la verdad desde el primer momento así genere impacto éste será más llevadero para los empleados que si se enteran después por fuentes distintas a la organización. Ver entrevista 2 pregunta 2.

15¿Cuál será la disposición los empleados a participar de talleres, foros, cursos especializados que le ayuden a tumbar barreras para aceptación y relacionamiento positivo con reinsertados?

Con el objetivo de dar solución a la presente pregunta de sistematización, se obtuvieron datos de fuentes primarias mediante encuesta aplicada a 400 personas reflejadas en un cuestionario aplicado a los funcionarios, luego, a través del método análisis de datos, se dio lectura de textos obteniendo la información relacionada a continuación.

Finalmente y una de las respuesta más esperadas de esta parte de la investigación es conocer de parte de los encuestados el nivel de disposición para encontrar una solución o algún tipo de ayuda psicosocial o mecanismos que les ayuden a tumbar barreras de rechazo, desconfianza o miedo, para aceptar dentro de un ambiente laboral, social o familiar a una persona en calidad de reinsertada con el fin de ayudar a este tipo de personas a que su resocialización a la vida civil sea un poco menos difícil y finalmente logre ser aceptado y apoyado por la sociedad.

En este orden de ideas y según los resultados el 61% de los encuestados manifestó positivamente su deseo de asistir o disponerse a cualquier programa que contenga mecanismos acertados que le ayuden a la aceptación, reconciliación y convivencia con los reinsertados del conflicto armado en Colombia. Ver gráfico 13.

Sin embargo no deja de preocupar otro 35% y 5% de la misma población, las cuales no responden a la pregunta o dicen que no participarían de dichos programas, y es precisamente por los mismos motivos descritos en respuestas anteriores los que impiden a gran parte de la población encuestada estar dispuestas a cambiar de parecer o ceder ante un poco su posición negativa para ayudar y contribuir en una exitosa resocialización de personas que buscan una nueva oportunidad en la sociedad Colombiana.

15. CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar el escenario prospectivo en la etapa de posconflicto de las Empresas y Empleados del sector Industrial en Medellín frente a la contratación, vinculación, relacionamiento interpersonal y sana convivencia en el lugar de trabajo con reinsertados del conflicto armado en Colombia para el año 2017.

Con el fin de lograr dicho objetivo, se hizo necesario la obtención de información primaria mediante la recolección de datos según el instrumento de tipo encuesta y tipo entrevista semiestructurada el cual se aplicó a una muestra poblacional de 400 personas que participaron de forma activa del proyecto investigativo y a 7 empresarios que intervienen en el reclutamiento, contratación y manejo de personal.

También se hizo necesario consultar la opinión de dos personalidades relevantes en temas de Psicología Clínica y Comportamiento personal y espiritual del ser humano, estos dos últimos con el fin entender objetivamente los resultados de la investigación.

Finalmente se indagó y se visitaron algunas oficinas que contienen información y están autorizadas para entregar información acerca del tema de investigación.

En ese orden de ideas, después de haber realizado los diferentes análisis de documentos, fuentes bibliográficas, análisis de resultados, y haber escuchado los diferentes puntos de vista de empresarios, y personas con conocimiento de causa de la investigación se concluye que:

- Colombia junto con otros 11 países a nivel mundial han tenido conflicto armado con guerrillas que se alzaron en armas buscando conseguir sus ideales a costa de la vida de muchas personas para la toma del poder a sangre y fuego. Estos conflictos se iniciaron por las diferencias políticas, corrupción o desacuerdos con los diferentes estados.

- Los diálogos entre las partes enfrentadas se dieron entre 4 y 21 años teniendo como garantes en su mayoría a la Organización de las Naciones Unidas y otros países que supervisaba los diálogos tal como se hizo en Colombia, finalmente se lograron acuerdos que finalizaron el conflicto y para esto fue necesario la amnistía para algunos de los jefes guerrilleros y la participación política y el apoyo de la industria fue el mecanismo de participación para la resocialización de sus reinsertados.

- La preparación de la población reinsertada en el nivel educativo en su mayoría es muy baja ya que muchos ingresaron a las filas de la guerrilla cuando apenas eran niños u otros lo hicieron sin ningún tipo de estudio o los dejaron a medias por el reclutamiento forzado que se dió en el fenómeno.

- En la actualidad la preparación de la gran mayoría del sector empresarial industrial en Antioquia para recibir reinsertados en su planta de personal es bajo, ya que aún no se ha comunicado ninguna información sobre el tema y no poseen planes o programas estratégicos que faciliten la vinculación laboral de reinsertados.

- La gran mayoría de los encuestados están en desacuerdo con que las empresas en Colombia le brinden las oportunidades laborales que requieren los reinsertados y que se les brinden los mismos derechos y beneficios laborales que al resto del personal. Sin embargo en el escenario laboral y compartir un ambiente laboral la situación es muy ambigua.

- La gran mayoría de las personas encuestadas aún no están preparadas para la aceptación, apoyo político o psicológico y relacionamiento interpersonal, en un ambiente laboral o bien sea en un ambiente social o familiar con reinsertados del conflicto Colombiano.

- Las barreras más relevantes que le impiden a las personas encuestadas aceptar a un reinsertado son la desconfianza, el miedo, sentirse amenazado o un sentimiento de rabia y rechazo a su condición.

- El escenario en un ambiente laboral frente al trato y la convivencia sería un poco hostil ya que aunque en parte los aceptarían voluntariamente si las empresas los deciden contratar los encuestados manifestaron que su trato sería con respeto, otros les sería indiferente su presencia y en el peor de los casos no determinarían a este tipo de personas.

- La gran mayoría de las personas encuestadas aceptarían y estarían dispuestas a participar de programas que contengan herramientas que les ayuden a tumbar barreras y sentimientos de rabia, rechazo o miedos, sin embargo gran parte de estos son reacios y no están dispuestos a aceptar a reinsertados en su ambiente laboral, social o familiar.

- La población encuestada demuestra gran interés en conocer en determinado caso aspectos relevantes de la vida del reinsertado, sin embargo analizarían con recelo sus movimientos ya que muchos no creen en su voluntad de cambio y afirman que finalmente estos podrían caer nuevamente en grupos de delincuencia y por ende denunciarían ante las autoridades competentes cualquier acción anormal que observen en un reinsertado.

- Dentro de las barreras laborales más importantes que tienen los reinsertados es que las empresas en su gran mayoría piden un nivel educativo mínimo bachiller y alguna experiencia laboral y según cifras mostradas entregadas por la Agencia Colombiana para la Reintegración son muchos los reinsertados que aún no cumplen con ese requisito y muchos menos con la experiencia laboral requerida.

- A nivel general se concluye que la sociedad Colombiana y sus actores aún no se sienten preparadas para recibir reinsertados en sus diferentes ambientes, muchos porque han desconfiado del proceso o desconfían de una persona que ha estado en un grupo delincuencial o por el daño que el grupo guerrillero de las FARC-EP le ha causado a miles de víctimas y personas inocentes y estas heridas aun están marcadas en cada una de las generaciones que les ha tocado vivir la guerra.

- Finalmente aunque se observa cierto nivel de aceptación, y disposición de la población para buscar ayudas de reconciliación y contribuir con la resocialización de los excombatientes, hay mucho camino que recorrer porque existen barreras gigantes en una comunidad desconfiada, con miedos, sentimientos de rabia, rechazo y poca

credibilidad, lo que se ha convertido en años de conflicto en heridas difícil de sanar en la mente y corazón de cada individuo.

Es por esto que el proceso del posconflicto al menos en la parte social y relacionamiento interpersonal y convivencia laboral de los empleados con un reinsertado se torna algo ambiguo, por todas las connotaciones que se describen en las anteriores conclusiones.

De este modo dependerá de cada uno de los ciudadanos desde su actitud, desde su sentir y convicción de perdón para aceptar, reconciliar y sanar heridas para que de alguna manera esto ayude finalmente a la aceptación en inclusión positiva de un grupo de persona que buscan ser aceptados y perdonados por la sociedad Colombiana y por ende contribuir al desarrollo social y la construcción de una paz estable y duradera.

16. DESCRIPCIÓN DE LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo investigativo se desarrolló en la ciudad Medellín con una muestra poblacional de 400 encuestas aplicadas a los empleados de las empresas del sector industrial y 10 entrevistas a 7 personas o empresarios involucrados en el reclutamiento y contratación de personal del mismo sector, finalmente una entrevista individual a dos personalidades importantes con conocimiento del tema, representadas en un psicólogo especialista en psicología Clínica y un Sacerdote de la Universidad Pontificia Bolivariana, estas dos últimas nos ayudaron con su opinión a comprender mejor la información obtenida desde un enfoque psicosocial, emocional y comportamiento del ser humano.

Las limitaciones del proyecto fueron diversas, y se dieron desde el momento que se propuso el tema a trabajar, ya que por ser un tema político de tal magnitud, fue necesario que lo aprobara la decanatura del programa.

Por otro lado el escepticismo y actitud reacia de algunas personas cuando se les mencionaba el tema de la encuesta, la negación de algunos empresarios o personas para hablar del tema ya que consideraban que no se podían comprometer a dar declaraciones por temor a que su empresa o su nombre se viera involucrado en algún evento mediático, fueron algunas de las limitaciones de la presente investigación.

Finalmente, algunas limitaciones de seguridad en integridad física del encuestador, ya que en una ocasión alguien cuando se le abordó en la calle, para que respondiera a la encuesta sobre el posconflicto, lo señaló de ser "Guerrillero" e hizo un gesto amenazante y de desagrado.

17. RECOMENDACIONES PARA INVESTIGACIONES FUTURAS

- Para futuras investigaciones acerca del tema del posconflicto o en temas diferentes a éste se recomienda, ser selectivo del tipo de información que se recolecta primaria, secundaria o terciaria y la veracidad del autor y la profundidad de los textos consultados.
- Tener un alto grado de compromiso y respeto por las opiniones u objeciones de las personas cuando manifiestan alguna inconformidad con el tema expuesto o con la aplicación del instrumento.
- En el proceso de transcripción y tabulación de las encuestas se debe tener absoluto cuidado en digitar lo que realmente expresó el encuestado y anotar comentarios por fuera de las respuestas que son también importantes al momento de hacer los análisis.
- Se debe tener un sentido de pertenencia, pasión y compromiso con el proyecto y el tema de investigación. Informarse e indagar en profundidad acerca del tema y así poder realizar una presentación con fundamentos y nutrir el discurso para su exposición y presentación del proyecto.

18. POSIBLES APLICACIONES PRÁCTICAS.

La presente investigación según sus resultados y muestra poblacional que participó del proyecto es posible aplicarla a todas las empresas, entidades, organizaciones, cooperativas, universidades, colegios y demás actores o grupos de interés existentes en el estado Colombiano y que estén involucradas con el reclutamiento, contratación o intervengan en los procesos de relacionamiento interpersonal o grupo de personas que compartan de alguna manera un ambiente laboral, social o cultural en cualquier evento que exista la presencia y convivencia con una persona reinsertada o miembro de algún grupo delincuenciales con deseos de encontrar una oportunidad de resocialización y aceptación por parte de la sociedad Colombiana.

19. BIBLIOGRAFIA

Acuerdo. (24 de 08 de 2016).

Alta Consejería Reintegración . (20 de 09 de 2016). Obtenido de <http://www.reintegracion.gov.co>

Centro Nacional de Memoria Histórica. (2013). Los orígenes, las dinámicas y el crecimiento. Bogotá.

Congreso de la Republica de Colombia. (20 de 09 de 2016). Obtenido de <http://www.senado.gov.co/legales/item/11158-que-es-el-estado-y-como-se-conforma>

Dane. (20 de 10 de 2016). Obtenido de <http://www.dane.gov.co/>

EL ESPECTADOR. (27 de 07 de 2016). Obtenido de <http://www.elespectador.com/noticias/medio-ambiente/energia-solar-wayuus-podrian-tener-agua-articulo-645673>

EL PAIS. (13 de 12 de 2016). Obtenido de <http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/crecimiento-industria-enero-2016-fue-82>

Ministerio de la Defensa Nacional. (19 de 09 de 2016). Obtenido de <https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa>

Ministerio del Interior y de Justicia Colombiano. (23 de 09 de 2016). Obtenido de <http://www.mininterior.gov.co/>

Muy interesante.com. (10 de 08 de 2016). Obtenido de <http://www.muyinteresante.com.mx/tecnologia/15/07/21/plastico-pavimento/>

Noticias CaracolTV. (09 de 11 de 2016). Obtenido de <http://noticias.caracolTV.com/septimo-dia/estamos-preparados-los-colombianos-para-el-reto-de-la-paz>

Oficina de Presidencia de la Republica Colombia. (19 de 09 de 2016). Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/Paginas/portada.aspx>

Portafolio. (25 de 10 de 2016). Obtenido de <http://www.portafolio.co/tendencias/mayores-60-nicho-vez-atractivo-46002>

(2010). Procesos de paz comparados. Barcelona, España: Agencia Catalana de Cooperacion ECP.

(2010). Procesos de paz comparados-Escola de Cultura de Pau (UAB) de Barcelona, España. Barcelona, España: ecp escola de cultura de pau N° 14.

Real Academia Española. (03 de 09 de 2016). Obtenido de <http://www.rae.es/>

Revista Portafolio. (23 de 05 de 2016). Obtenido de REVISTA PORTAFOLIO:
<http://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/analisis-papel-empresarios-posconflicto-496273>

Revista Semana. (21 de 11 de 2016). Obtenido de
<http://www.senama.cl/filesapp/SerMayor%2013-4%20Diciembre.pdf>

20. ANEXOS

- **Video**

SÉPTIMO DÍA

Éste es un programa periodístico de la televisión Colombiana, realizada por Caracol Televisión y presentada por Manuel Teodoro y María Lucía Fernández

Noticias Caracol (Reyes). (2016). *¿Estamos preparados los colombianos para el reto de la paz?* [DVD]. De <http://noticias.caracol.com/septimo-dia/estamos-preparados-los-colombianos-para-el-reto-de-la-paz>

- **Sábana de datos y tabulación de encuestas CD.**