



Reintegración económica de excombatientes desde el análisis de los determinantes de motivación hacia al trabajo

Patricia Rodríguez, Andrés Sarria, Millerlandy Santana, y Juan Pablo Acevedo y Alexandra Arango*

Citar este artículo como: Patricia Rodríguez, Andrés Sarria, Millerlandy Santana, Juan Pablo Acevedo y Alexandra Arango. (2017). Reintegración económica de excombatientes desde el análisis de los determinantes de motivación hacia al trabajo. *Revista Perfiles gerenciales*, 6(1), pp. 100-112.

* Universidad Antonio Nariño.

RESUMEN

El presente estudio permite determinar la incidencia de diversos factores socioeconómicos (variables independientes) sobre la motivación hacia el trabajo (variable dependiente) de personas en proceso de reintegración con la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR). La investigación es de tipo cuantitativa y parte de la aplicación del Cuestionario de Motivación hacia el trabajo (CMT) y de la utilización de modelos econométricos (logit y probit). Este tipo de análisis diferencia esta propuesta de los enfoques tradicionales utilizados en investigaciones sobre desmovilización y posconflicto en Colombia, ya que entre otras, permite proponer estrategias que aporten mayor eficiencia a actividades encaminadas a que las Personas en Proceso de Reintegración (PPR), alcancen la reintegración económica plena, aminorando el costo de oportunidad de cada una de las acciones realizadas en ésta búsqueda.

INTRODUCCIÓN

Las transformaciones del conflicto colombiano en las últimas dos décadas, han generado el establecimiento de procesos de desmovilización de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley (GAOML) como Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC-EP), Ejército de Liberación Nacional (ELN), Ejército Popular de Liberación (EPL) y las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC) con un total 58.161 insurgentes hasta el 2016 (ACR, 2016).

Estos procesos, han atraído gran atención de la comunidad nacional e internacional y provocado controversias sobre las etapas posteriores a la desmovilización y el quehacer de los excombatientes, como responsabilidad del estado, especialmente con la firma del reciente acuerdo de paz con las FARC-EP, que pretende la reubicación de sus excombatientes en zonas veredales de transición y normalización (ZVTN).

A partir del año 2006, el desarrollo de un marco normativo y reconocimiento de la importancia de realizar procesos de reintegración que posibiliten la durabilidad en el tiempo en el restablecimiento de la vida civil de los excombatientes y no de reinserción temporal,

permitió establecer iniciativas orientadas a la capacitación y acompañamiento en procesos productivos de carácter principalmente agrícola (Méndez, 2008, p. 17).

En Colombia, el programa de desarme, desmovilización y reintegración (DDR) se estableció y perfeccionó de manera formal para personas que no hayan cometido delitos de lesa humanidad y deseen reincorporarse a la vida civil a través de la Alta Consejería para la Reintegración Social y Económica de Personas y Grupos Alzados en Armas (ACR) desde el 2006 (hoy la Agencia Colombiana para la Reintegración).

El extinto Programa de Reinserción a la Vida Civil (PRVC) encargado del DDR en Colombia desde el 2002 al 2006, arrojó diversos aprendizajes, entre ellos que se debe realizar un estudio profundo de los proyectos productivos presentados por los desmovilizados y que no todos estos pueden ser empresarios (Méndez, 2008, 14).

Ambas etapas de desarrollo del organismo encargado de DDR en Colombia, han contemplado la sostenibilidad económica como uno de los pilares de la desmovilización exitosa, y han buscado fomentar la empleabilidad de los excombatientes. En el PRVC, existía la red

de oportunidades laborales (ROL)¹, prácticas empresariales con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Plan 2500².

Conscientes de la dependencia que genera la asignación de plazas especiales para excombatientes, y ante la actitud reacia del empresariado hacia emplear desmovilizados (Fundación Ideas para la Paz, 2015), en su etapa como agencia gubernamental, la ACR se pretendió que las PPR, ingresaran al mercado laboral de forma competitiva y en igualdad de condiciones, vinculando a los empresarios de forma activa a través de solicitud de donaciones y becas para proyectos productivos.

Existen múltiples estudios sobre la empleabilidad de individuos en proceso de reintegración en Colombia. No obstante, estos no indagan sobre la disposición del individuo hacia emplearse en una organización y lo que esto conlleva en términos de subordinación, salario y cumplimiento de horarios³. De igual forma, no se ha abordado una caracterización de esta población frente a su posición en el mercado laboral considerando variables idiosincráticas como género, edad, nivel de educación entre otras y variables no idiosincráticas como años en el grupo insurgente, personas a cargo y si el

proceso de reintegración se está realizando en una localidad cercana a su núcleo familiar. De tal manera, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la incidencia que diversos factores socioeconómicos generan sobre la motivación de individuos en proceso de reintegración con la ACR hacia el trabajo?

Para responder a la pregunta de investigación, se desarrollarán tres capítulos. En el primer capítulo, se analizará el nivel de motivación de los PPR en diferentes etapas de reintegración basado en los resultados de un cuestionario que se enfoca en criterios de motivación para el trabajo. En el segundo capítulo, se realizará un análisis descriptivo de los resultados de las variables motivacionales arrojadas en el primer capítulo, contrastado con factores socioeconómicos establecidos en la metodología para el estudio. El tercer capítulo, determinará el grado de incidencia de estos factores socioeconómicos a través de técnicas econométricas.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia que diversos factores socioeconómicos generan sobre la motivación de la población en proceso de reintegración con la Agencia Colombiana de Reintegración hacia el trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el nivel de motivación laboral de la población objeto de estudio
- Describir el perfil motivacional de la población objeto de estudio en función de los factores socioeconómicos establecidos para la investigación.
- Realizar la cuantificación probabilística de los efectos de cada uno de los factores sobre la intensidad de disposición al trabajo.

¹ Programa de sensibilización a los empresarios para contratar excombatientes.

² Programa de Infraestructura para el Desarrollo Regional. Plan 2500, diseñado por el gobierno nacional y desarrollado por el Instituto Nacional de Vías – INVIAS para pavimentar como mínimo 2.500 kilómetros de carretera en el país, asignando puntos adicionales a proponentes en licitaciones de construcción de infraestructura.

³ La agencia desarrolló el documento *Caja de Herramientas para el Desarrollo de Competencias Socio-Laborales y Vinculación al Empleo Formal de Personas en Proceso de Reintegración (PPR)* en el que instruye al personal de acompañamiento psicosocial sobre la orientación a brindar al PPR en materia aptitudinal y actitudinal hacia el trabajo. Sin embargo, este documento no refleja un análisis de los datos obtenidos en la aplicación de la metodología.

MARCO TEÓRICO

La presente investigación, está motivada por las consecuencias del escalamiento en los procesos de reintegración en el país ante la eventual finalización del conflicto armado con diferentes GAOML. Este tema ha sido ampliamente cubierto por diferentes medios, siendo la firma del más reciente acuerdo de paz con las FARC-EP, el que ha obtenido la mayor atención de la comunidad internacional y el que ha generado mayores controversias.

Si bien el proceso holístico de atención proporcionado por la ACR en materia de reintegración tiene un amplio alcance, en indagaciones preliminares con fuentes primarias de la Agencia, se encontró que no existen procesos formales e institucionalizados orientados a la motivación de empleabilidad del excombatiente como aplicante a un empleo. Adicionalmente, no se evidenciaron estudios enfocados en la motivación laboral de PPR para el caso colombiano y la bibliografía internacional, contempla aspectos generales para el éxito de DDR, abarcando tangencialmente los aspectos motivacionales hacia el trabajo. Sin embargo, en Colombia existen diversos estudios de universidades y documentos de diferentes organismos orientados a la promoción de apertura de vacantes para PPR⁴ desde la responsabilidad social de las empresas en el posconflicto. A continuación, se describen algunas reflexiones de la bibliografía consultada:

⁴ Ver por ejemplo: Fundación Ideas para la Paz. (2015). *Cómo apoyar iniciativas de empleabilidad de personas en proceso de reintegración (PPR) desde el sector empresarial*[Guía]. Bogotá: Cámara de Comercio de Bogotá y Agencia Colombiana para la Reintegración, & Organización Internacional para las Migraciones (2015). *Caja de herramientas para el desarrollo de competencias socio-laborales y vinculación al empleo formal de personas en proceso de reintegración (PPR)* (Colombia, ACR). Bogotá.

Humphreys & Weinstein (2005) realizaron un estudio cuantitativo-correlacional sobre el éxito del proceso DDR en Sierra Leona, encontrando que los excombatientes que se unieron a GAOML motivados por la búsqueda de riquezas, tienden a tener menor motivación hacia la búsqueda de empleo, ya que su búsqueda se concentra en conseguir dinero con poco esfuerzo. De igual manera, el estudio encontró que los ex-combatientes que sufrieron abuso en sus unidades militares, tienden a apoyar la democracia y el trabajo duro.

La movilidad laboral y la habilidad de escalar hacia otros sectores y empleos, está relacionada con el nivel de cualificación (Nübler, 1997). Se estima que las condiciones a las que se enfrentan las PPR y sus motivaciones, varían a lo largo del proceso de reintegración, junto con su nivel de capacitación, escolaridad, experiencia y acompañamiento psicosocial.

En su mayoría, las PPR se encuentran vinculadas a trabajos primarios. Su principal motivación hacia emplearse, consiste en complementar sus ingresos ofrecidos por el programa de reintegración. Una vez culminado su proceso de DDR, procuran ingresos para alcanzar una independencia económica plena. Para conseguir una vinculación laboral, acuden a redes de familiares y amigos, realizan búsquedas independientes y se participan en los programas de formación y práctica laboral del SENA (Lozano, 2014, 40).

En sectores como construcción y transporte, no se realizan procesos de reclutamiento y en muchos casos basta con una conversación informal. Para el reclutamiento de personal en trabajos administrativos y empleos con empresas de seguridad, se realizan procesos formales y rigurosos de selección que incluyen pruebas psicotécnicas,



Fuente: <http://vitvesti.by/>

entrevistas, visitas domiciliarias y pruebas de polígrafo (Lozano, 2014, 44).

La ACR y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) establecieron una guía metodológica para fomentar la empleabilidad en las PPR. Esta ruta, propone un acompañamiento de un orientador en el que el PPR diligencia un instrumento que permite al trabajador social/psicólogo definir sus aptitudes hacia diferentes áreas laborales. Adicional a esto, el documento recoge recomendaciones para establecer lazos con organizaciones y seguimiento al proceso laboral (ACR & OIM, 2015). Sin embargo, este documento no presenta un análisis de resultados frente a las motivaciones de los PPR hacia el trabajo.

Castellanos (2013) realizó una encuesta entre empresarios para determinar las posibilidades de empleabilidad con PPR, encontrando que existe una falencia en políticas públicas orientadas a la sostenibilidad laboral de esta población.

La desmovilización masiva de AUC, generó diversos debates frente a la reincidencia de PPR en actividades delictivas. La investigación de García (2015), cuestiona el

éxito del proceso desde la falta de garantías laborales como causante de la reiteración en la participación de PPR en GAOML.

En ese sentido, es de gran importancia determinar la incidencia de diferentes factores extrínsecos⁵ sobre la motivación del individuo hacia la búsqueda de empleo, para incrementar la efectividad de políticas y estrategias gubernamentales en el acompañamiento a las PPR. Especialmente en el marco de la reciente desmovilización masiva de las FARC-EP y el inicio de negociaciones con el ELN.

Considerando los anteriores antecedentes se pueden determinar algunas variables (independientes) demográficas y no idiosincráticas como la participación del PPR en una unidad militar abusiva, las motivaciones iniciales para ingresar al GAOML, si su proceso de reintegración se realiza en un grupo territorial cercano a su grupo familiar entre otras.

Estas variables independientes, serán correlacionadas con la variable dependiente, que a su vez está basada en la teoría de la motivación en el trabajo, propuesta por Frederick Herzberg (1957), que enfatiza que el homo faber se caracteriza por dos tipos de necesidades, que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

1. Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas, y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el

⁵ Ver variables independientes de la metodología.

clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus, el prestigio, y la seguridad personal.

2. Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo, y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Bajo este sustento teórico, se pretende determinar la relación y nivel de incidencia de ambos grupos de factores (intrínsecos y extrínsecos) hacia la empleabilidad de los excombatientes.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

Para el cumplimiento de cada uno de los objetivos propuestos, se llevará a cabo inicialmente un estudio descriptivo, que ofrecerá información acerca de ciertas aptitudes, actitudes, comportamientos y características relacionadas con la predisposición de la población objetivo a vincularse al mercado laboral como empleados.

De esta forma se podrán especificar cuantitativamente los factores psicosociales que componen la motivación a ofrecer trabajo. Se debe tener en cuenta que a partir de la cuantificación de dichos determinantes, se obtendrá la variable dependiente del modelo, que en

este caso es de tipo discreta y está conformada por 3 categorías (alta motivación, mediana motivación y baja motivación para emplearse laboralmente).

Por último, se propone medir el grado de correlación entre una serie de variables socioeconómicas y la motivación laboral. Por tal motivo, la investigación propuesta se puede definir como descriptiva-correlacional y de carácter cuantitativo, debido a que se utilizan instrumentos y métodos formales para determinar los efectos probabilísticos de factores socioeconómicos (variables independientes) sobre las categorías de motivación hacia el trabajo (variable dependiente).

Método

Para la primera parte de la investigación, se aplicará a la población objetivo el Cuestionario de Motivación para Trabajo (CMT), creado por Toro (1992). El CMT es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación.

El cuestionario consta de 3 partes. En la primera de ellas cada ítem está representado por un factor de motivación, que determina las condiciones motivacionales internas, es decir, aquellas de carácter intrínseco, a través de 5 factores: logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento.

La segunda parte tiene como intención, conformar un perfil motivacional a través de los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. Estas retribuciones están representadas por 5 factores: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación.

La tercera parte del cuestionario proporciona un perfil de incentivos valorados por la persona, es decir, sus condiciones

motivacionales externas representadas en cinco (5) factores: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción (Toro, 1985).

Una vez se realiza la aplicación del instrumento, se procede a la interpretación de datos bajo las siguientes puntuaciones T: 0 – 20: interés o valoración excepcionalmente bajo. 21 – 40: interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada 40 – 60: interés o valoración promedio (normal o común). 61 – 80: interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor. 81 – 100: interés o valoración altos (Toro, 1985).

Para efectos de este estudio, el nivel de motivación de los encuestados se establece así

- Baja motivación: puntajes T: 0 – 20: interés o valoración excepcionalmente bajo y de T 21 – 40: interés o valoración relativamente bajo,
- Motivación media: 21 – 40: interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada 40 – 60: interés o valoración promedio (normal o común).
- Motivación alta: 61 – 80: interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor. 81 – 100: interés o valoración alta.

Instrumento metodológico

Una vez obtenida la variable dependiente (categorías de motivación), se procederá a realizar la cuantificación probabilística de los efectos de cada uno de los factores socioeconómicos (variables independientes) sobre la motivación hacia el trabajo. Para esto es indispensable acudir a instrumentos de inferencia estadística como las proporcionadas por los modelos Logit y Probit. Estos



Fuente: <http://www.coordinacionempresarial.com/>

modelos permiten examinar la probabilidad de que un individuo definido por una serie de características (variables explicativas) decida la intensidad de su disponibilidad al trabajo.

Por otro lado, debido a Retornando a la especificación de la variable dependiente, que categoriza la motivación hacia el empleo, se representaría de la siguiente forma:

Que la variable por explicar recoge información de tipo ordenada (alta motivación, media motivación, baja motivación), es pertinente trabajar con un modelo multinomial ordenado, que puede ser de tipo Logit o Probit. En caso de que el modelo presente una distribución normal con media cero y varianza constante, la estimación más eficiente se daría bajo un modelo probit. En el escenario de que la distribución sea tipo Gumbel se debe estimar bajo un modelo logit (Rodríguez & Cáceres, 2017).

Siendo Y_i la variable dependiente para cada individuo, se tiene que

$$\left. \begin{array}{l} Y_i = 0 \text{ Baja motivación} \\ Y_i = 1 \text{ Media motivación} \end{array} \right\} Y_i = 2 \text{ Alta motivación}$$

Las variables explicativas, que en este caso representan los factores que inciden en la disponibilidad laboral de los ex guerrilleros, son las siguientes:

Variables independientes			
Variable	Sigla	Descripción	Fuente
Edad	<i>Edad</i>	Número de años cumplidos	Cuestionario realizado a PPR
Sexo	<i>Sex</i>	1= Hombre 0=Mujer	Cuestionario realizado a PPR
Tiempo en el GAOML	<i>Tg</i>	Número de años participando como combatiente	Cuestionario realizado a PPR
Años de educación	<i>Añosedu</i>	Número de años de escolaridad aprobados	Cuestionario realizado a PPR
Experiencia laboral	<i>Experlab</i>	Años de experiencia	Cuestionario realizado a PPR
Posición en el hogar	<i>Posihog</i>	Categorías Posibles	Cuestionario realizado a PPR
Motivaciones para ingresar al GAOML	<i>Motiv</i>	Categorías posibles	Cuestionario realizado a PPR
Abuso dentro del GAOML	<i>Abu</i>	0= No 1= Si	Cuestionario realizado a PPR
Reintegración cerca de grupo familiar	<i>Grufam</i>	0= No 1= Si	Cuestionario realizado a PPR
Participación itinerante en el GAOML	<i>Itine</i>	0= No 1= Si	Cuestionario realizado a PPR
Tipo de frente	<i>Frente</i>	0= Urbano 1= Rural	Cuestionario realizado a PPR

Fuente: Elaboración propia, 2017

Explicación de variables no idiosincráticas

- **Tiempo en la guerrilla:** Medida en años que el PPR participó activamente en un GAOML (Variable continua).
- **Posición en el hogar:** Indica la posición relativa que mantiene el PPR en su núcleo familiar (Categorías: jefe de hogar, esposo o compañero(a), hijo, nieto, otro pariente, otro no pariente).
- **Motivaciones para ingresar al GAOML:** Variable categórica que refleja las principales motivaciones que tuvo el PPR para ingresar por primera vez al GAOML (Categorías: Dinero, motivación ideológica, amenaza, búsqueda de protección, otro).
- **Abuso dentro del GAOML:** Pretende determinar si dentro de la unidad militar a la que perteneció el PPR, presencié abusos a la población civil, a si mismo o a sus compañeros (Categorías: Si, No).
- **Reintegración cerca del grupo familiar:** Variable binaria que indicará si el proceso de reintegración del PPR se realiza en un grupo territorial de la ACR cercano a su núcleo familiar (Categorías: Si, No).
- **Participación itinerante en el GAOML:** Define si el PPR, abandonó el GAOML y se reincorporó al mismo o a otro (Categorías: Si, No).
- **Tipo de frente:** Reflejará la naturaleza geográfica de la operación del grupo. Es una variable dicotómica (Categorías: Urbano, Rural).

Para obtener la información de todas las variables explicativas se implementará una encuesta descriptiva a cada una de las observaciones de la muestra, que será representativa de la PPR del Valle del Cauca.

Modelo Econométrico

Dadas las variables explicativas y la dependiente, el modelo a estimar sería el siguiente:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Edad} + \beta_2 \text{Sex} + \beta_3 \text{Tg} + \beta_4 \text{Añosedu} + \beta_5 \text{Experlab} + \beta_6 \text{Posihog} + \beta_7 \text{Motiv} + \beta_8 \text{Abu} + \beta_9 \text{Grufam} + \beta_{10} \text{Itine} + \beta_{10} \text{Frente} + u_i$$

Donde u_i es el término de perturbación aleatoria, conformado por todas las variables no consideradas explicativas que afectan a Y_i

Tamaño de la población y muestra representativa

- Tamaño de la Población: La población total es de 1000 personas que de acuerdo a lo informado por la ACR, es el total de personas para el Valle del Cauca que se encuentran en procesos de Reintegración.

- Tamaño de la muestra: Teniendo en cuenta que la población objetivo está representada por 1000 personas, se determinó como tamaño de muestra un total de 33 personas, para ello se tuvo en cuenta el modelo para cálculo de muestreos estadísticos con un margen de error del 10% y un nivel de confianza del 95%.

$$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

JUSTIFICACIÓN

El panorama actual de desescalamiento del conflicto armado, genera incertidumbres acerca de la reincidencia de ex-combatientes en acciones delictivas. Como se menciona en apartes anteriores, el trabajo realizado por el gobierno en materia de reintegración ha estado acompañado de estrategias de emprendimiento, vinculación laboral y formación, y se ha definido una ruta de reintegración. De igual forma, la experiencia con



Fuente: www.ministeriodejusticia.gov.

la desmovilización masiva de las AUC, deja múltiples aprendizajes en el abordaje de esta problemática. Sin embargo, estudios revelan que el éxito de los procesos de reintegración, están determinados por la independencia económica final del PPR.

Es así como, atendiendo a la necesidad de esta etapa histórica del conflicto interno del país, esta propuesta es una apuesta que sobrepasa los enfoques tradicionales, ya que tiene en cuenta variables poco tratadas a la hora de evaluar la motivación laboral y considera los posibles efectos de los factores del entorno del individuo, antes de la desmovilización, variables necesarias para entender cómo ha influido la participación de los individuos en el conflicto sobre la dinámica de su vida después del mismo. En el caso de que ese tipo de variables tengan influencia en la motivación de los PPR, sería necesario crear estrategias para que su inserción en el mercado laboral sea lo más acertada posible.

Por otro lado, también se tienen en cuenta variables idiosincráticas como sexo y edad. Desagregar ambos factores permitiría conocer los rangos de edad y el género que tiene mayor motivación al trabajo, revelando a qué tipo de PPR debe recibir un tratamiento más intensivo en la motivación para su participación activa en la dinámica económica.

Definir la influencia de diferentes factores socioeconómicos (exógenos) sobre la motivación de las PPR hacia una vinculación laboral, permitirá enfocar esfuerzos para definir perfiles ocupacionales e incrementar sus probabilidades de reintegración económica.

En la etapa de posacuerdo con las FARC-EP, se realizará un censo socioeconómico en las ZVTN que permitirá establecer necesidades y aptitudes para enfocar la reintegración hacia

diferentes procesos productivos (emprendimientos). El texto de los acuerdos contempla una serie de desembolsos económicos por parte del gobierno en tres etapas distintas al cabo de 24 meses (Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, 2016, p 77). Sin embargo, la ruta de reintegración establecida para la ACR establece una duración de aproximadamente 6 años para una reintegración exitosa. Debido a que dos años es un tiempo menor que el contemplado por la ACR, la utilización de los resultados del presente estudio puede ser de gran utilidad para enfocar las actividades de reintegración económica de los excombatientes de las FARC-EP.

Adicional a ello, de acuerdo a las estadísticas con la ACR de procesos anteriores de reintegración desde el año 2003 hasta el 2016 solamente culminan el proceso un 28% de 58.161 excombatientes.

Este estudio también fortalecerá la bibliografía nacional disponible en términos técnicos (estudio correlacional de variables intrínsecas y extrínsecas motivacionales) y en términos de empleabilidad desde el PPR que puede complementar los estudios desde la búsqueda de plazas laborales.

RESULTADOS ESPERADOS Y PRELIMINARES

Teniendo en cuenta la naturaleza de la población a estudiar se espera que los resultados de motivación hacia el trabajo de los PPR cuenten con altos niveles de variabilidad, fenómeno que sería explicado por características idiosincráticas y no idiosincráticas.

A través de la aplicación de un instrumento de evaluación motivacional, evidenciando las condiciones Internas, Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo

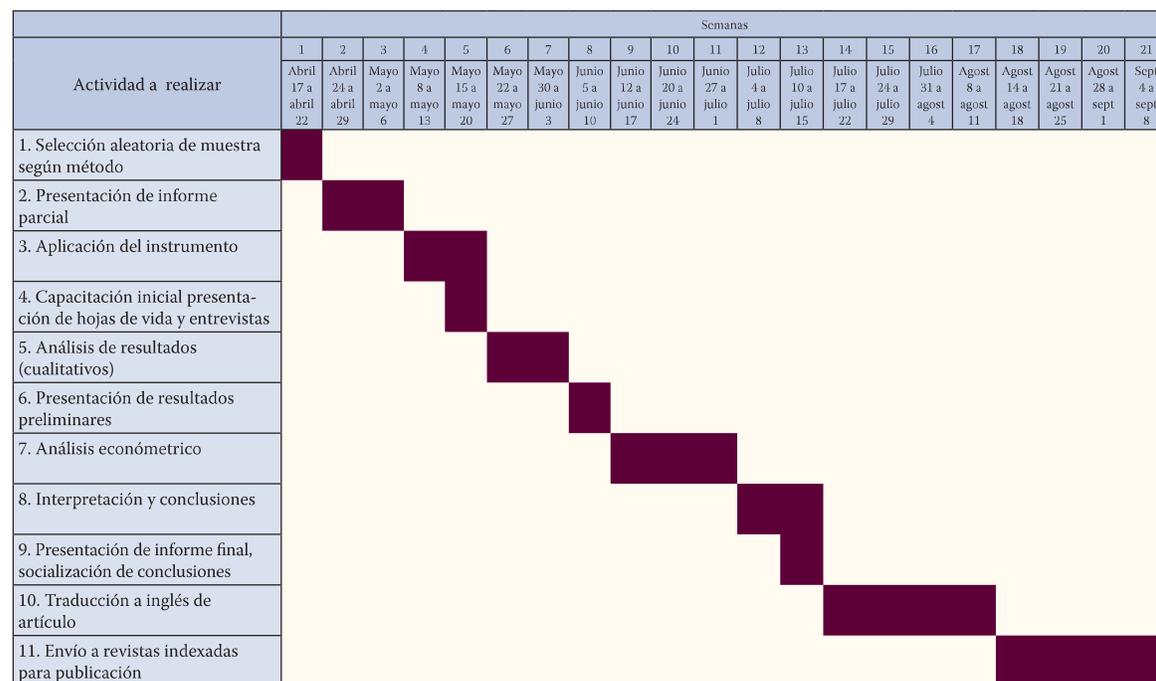
y condiciones Motivacionales Externas, donde se extraerán datos de variables como subordinación, capacidad de adaptación laboral, filiación entre otros que explicarán algunas características de capacidad de adaptación psicosocial y reintegración del grupo poblacional. Estas variables podrán ser contrastadas con las variables independientes del proyecto para determinar si existen comportamientos o patrones relevantes.

La finalidad del proyecto es determinar las variables independientes que tienen mayor poder para explicar la motivación hacia el trabajo. Dada la revisión de la literatura, se espera que las variables no idiosincráticas sean estadísticamente significativas (Humphreys & Weinstein, 2005). Este tipo de resultados diferencia esta propuesta de los enfoques tradicionales utilizados en investigaciones sobre desmovilización y posconflicto en Colombia.

En cuanto a las variables idiosincráticas, todas son relevantes para definir la oferta de trabajo del individuo desde la teoría. Sin embargo, dadas las características particulares de la muestra es posible que no todas sean estadísticamente significativas. Por ejemplo, considerando que las personas vinculadas a la guerrilla no cuentan con altos niveles de formación escolar Nussio (2012), incidiría en los resultados a encontrar. Pese a esto, no se puede descartar este tipo de variables debido al gran peso que tiene la educación en los niveles de motivación hacia el trabajo (Frederick & Herzberg, 1957).

A partir de los resultados, se propondrán estrategias a la ACR que permitirán mayor eficiencia en las actividades encaminadas a que los PPR logren la reintegración laboral, permitiendo aminorar el costo de oportunidad de cada una de las acciones realizadas por la agencia en busca de la reintegración económica.

CRONOGRAMA DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia, 2017

CONCLUSIONES PRELIMINARES

En entrevista con Edwin Muñoz (2017)⁶, se identificó que la experiencia en el aumento masivo de desmovilizaciones, ha promovido una evolución y adaptación por parte de la ACR en los últimos años. En su quehacer, la agencia inició promoviendo la asesoría y financiación de procesos productivos con los excombatientes para posteriormente enfocar el proceso a un acompañamiento psicosocial integral en dimensiones que abarcan lo personal, la educación, lo comunitario, la familia, la productividad, la habitabilidad, la salud, lo ciudadano y la seguridad.

El acelerado proceso de reintegración en los Acuerdos de Paz de 2016 y el enfoque hacia la creación de proyectos productivos con un capital semilla, se encuentra desligado de los aprendizajes de desmovilizaciones anteriores como la de las AUC. Esta proyección, simula las primeras etapas de DDR en Colombia, donde no se conocían las características de la población y se pretendió que PPR sin vocación emprendedora iniciaran proyectos productivos rurales sin éxito.

La corta duración del proceso de DDR enmarcado en los acuerdos de paz con las FARC-EP, no garantiza una reintegración exitosa. Experiencias anteriores de reintegración han generado aprendizajes como la ruta de reintegración que consta de dimensiones productiva, personal, familiar, de habitabilidad, de salud, educativa, ciudadana y de seguridad, cuyo proceso toma alrededor de 6 años. Las condiciones psicosociales de los PPR deben ser consideradas para garantizar una reintegración económica sostenible, donde el presente documento puede presentar un

aporte desde el censo socioeconómico que pretende realizarse en las ZVTN por parte de la Universidad Nacional para toma de decisiones.

REFERENCIAS

Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, Gobierno de Colombia-FARC EP (2016).

Agencia Colombiana para la Reintegración, & Organización Internacional para las Migraciones. (2015). *Caja de herramientas para el desarrollo de competencias socio-laborales y vinculación al empleo formal de personas en proceso de reintegración (PPR)* (Colombia, ACR). Bogotá.

Toro Álvarez, F. (1985). Cuestionario de Motivación para el Trabajo-CMT-Manual. Cincel Ltda. Medellín, 1, 85.

Lozano, J. E. (2014). La Vinculación Laboral: Generación de empleos para desmovilizados (Trabajo de Grado). Universidad del Valle. Retrieved January 27, 2017 from: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7619/1/0508707-p-14-S.pdf>

Colombia, Agencia Colombiana para la Reintegración, Sistema de información para la reintegración. (2016). Cuadro 1. Histórico de personas desmovilizadas. Retrieved January 27, 2017, from <http://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/cifras.aspx>

Méndez, M. L., & Rivas, Á. (2008). Alternativas de generación de ingresos para desmovilizados: El Programa de inserción a la vida civil y la Alta Consejería para la Reintegración. Informes Fundación Ideas para la paz, 15-17. Retrieved January 25, 2017, from https://www.files.ethz.ch/isn/152323/generacion_de_ingresos_web.pdf.

Fundación Ideas para la Paz. (2015). Cómo apoyar iniciativas de empleabilidad de personas en proceso de reintegración (PPR) desde el

⁶ Asesor de corresponsabilidad – ACR Valle del Cauca

sector empresarial. El sector empresarial y la construcción de paz, 18.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2014). Recopilación de la experiencia: Generación de empleo, generaciones de paz (Publication). Pereira: Soluciones Grafikas S. A. S.

Humphreys, M., & Weinstein, J. M. (2005). Disentangling the Determinants of Successful Disarmament, Demobilization, and Reintegration. 26-26. Retrieved February 3, 2017, from <http://www.somali-jna.org/downloads/DDR%20paper%20academic.pdf>

Nübler, I. (1997). Human Resources Development and Utilization in Demobilization and Reintegration Programs. BICC paper 7: Human Resources Development and Utilization in Demobilization and Reintegration Programs, 21-21. Retrieved February 3, 2017, from https://www.bicc.de/uploads/tx_bicctools/paper7.pdf

Medina, E. (2003). Modelos de elección discreta. Documento de trabajo. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Rodríguez, M y Cáceres, J. (2007). Modelos de elección discreta y especificaciones ordenadas: Una reflexión metodológica. *Estadística Española*, 49 (166): 451-471

Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación-higiene. Recuperado de http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/

1075_Fundamentos_de_estrategia_organizational/10_Teoria_de_la_organizacion. pdf ISSN, 1729-4827.

Rubiano, M. G. (2015). Descripción de diferencias en determinados factores motivacionales de los empleados que pertenecen al departamento administrativo y de producción de una empresa en crisis económica de la ciudad de Bogotá. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 47-61.

Herrera, D., & González, P. (2013). Estado del arte del DDR en Colombia frente a los estándares internacionales en DDR (IDDRS). *Colombia Internacional*, (77), 272-302. Encontrado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-56122013000100010&script=sci_arttext&tlng=en

Ramírez Mejía, A. C., Ortíz Echavarría, N. J., & Correa Garcés, S. P. (2013). Diseño de una propuesta de bienestar laboral desde el análisis de los factores motivacionales de los empleados de la Sociedad San Vicente de Paúl de Medellín.

Duque Ramírez, D., Valencia Maquilón, K. C., & de Castro Vergara, S. P. (2016). Factores motivacionales presentes en los empleados de la empresa AT&S Montajes.

Roldán, L. (2013). La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: Auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. *Estudios Jurídicos*, 10, 107-123.