

**PREJUICIOS DE UN GRUPO DE EMPLEADORES DE SEGURIDAD PRIVADA EN  
SAN JUAN DE PASTO FRENTE A LAS PERSONAS EN PROCESO DE  
DESMOVLIZACIÓN**

**Calvache Enríquez Ingrith Maribel**

**Hernández Pasichana Sofía Marcela**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA  
SAN JUAN DE PASTO**

**2017**

**PREJUICIOS DE UN GRUPO DE EMPLEADORES DE SEGURIDAD PRIVADA EN  
SAN JUAN DE PASTO FRENTE A LAS PERSONAS EN PROCESO DE  
DESMOVLIZACIÓN**

**Hernández Pasichana Sofía Marcela**

**Calvache Enríquez Ingrith Maribel**

**Trabajo presentado como requisito para optar por el título de Psicólogas**

**Asesora**

**Mg. Claudia Mercedes Calvache Cabrera**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA  
SAN JUAN DE PASTO**

**2017**

### **NOTA DE RESPONSABILIDAD**

Las ideas y conclusiones aportadas en este Trabajo de Grado son Responsabilidad de los autores.

Artículo 1 del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado por el Honorable Concejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de Aceptación:

---

---

---

---

---

---

Firma del Presidente del Jurado

---

Firma del Jurado

---

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, Noviembre de 2017

## RESUMEN

La reintegración de las personas desmovilizadas a la vida civil, es un factor que actualmente ha causado muchos tropiezos para el proceso de desmovilización en el país, debido a algunos prejuicios por parte de la sociedad hacia estos grupos. En concordancia con lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo comprender los prejuicios de un grupo de empleadores del sector de seguridad privada de la ciudad de San Juan de Pasto frente a las personas desmovilizadas en proceso de reintegración laboral, teniendo en cuenta que la dimensión productiva es un factor vital para el proceso de acople de dicha población. Para lograr este objetivo se desarrolló un estudio de corte cualitativo, con enfoque histórico hermenéutico, a partir de la aplicación de una entrevista individual semiestructurada, un grupo focal y una entrevista complementaria, bajo el apoyo de la herramienta computacional de análisis cualitativo ATLAS.ti 8, la cual permite realizar una descripción inductiva, sistemática y cualitativa de los datos. A través de un análisis comparativo constante, se logró evidenciar un acentuado prejuicio representado por estereotipos desfavorables, emociones negativas y predisposiciones hostiles frente a la población desmovilizada, relacionado con experiencias negativas previas al conflicto e inconformidad con las políticas del Estado.

Este trabajo realiza un acercamiento a un tema, que se considera delicado y difícil de evaluar o trabajar, sin embargo deja la posibilidad e invita a continuar investigando en el tema, al considerarse una problemática que involucra toda la atención de la ciencia.

**Palabras clave:** Prejuicios, reintegración económica, desmovilización, seguridad privada

## ABSTRACT

The reintegration of demobilized persons into civilian life is a factor that has now caused many obstacles to the process of demobilization in the country, due to some prejudices on the part of society towards these groups. In accordance with the above, this research aims to understand the prejudices of a group of employers of the private security sector of the city of San Juan de Pasto vis-à-vis demobilized persons in the process of reintegration at work, taking into account that the dimension productive is a vital factor for the process of coupling of this population. To achieve this objective, a qualitative study was developed with a hermeneutical historical approach, based on the application of a semi-structured individual interview, a focus group and a complementary interview, under the support of the computational tool of qualitative analysis ATLAS.ti 8, which allows an inductive, systematic and qualitative description of the data. Through a constant comparative analysis, it was possible to show a marked prejudice represented by unfavorable stereotypes, negative emotions and hostile predispositions towards the demobilized population, related to negative experiences prior to the conflict and nonconformity with the policies of the state.

This work makes an approach to a topic, which is considered delicate and difficult to evaluate or work, but leaves the possibility and invites further research on the issue, considering a problem that involves all the attention of science.

**Keywords:** Prejudice, economic reintegration, demobilization, private security

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN .....	9
OBJETIVOS.....	23
Objetivo General.....	23
Objetivos Específicos .....	23
MÉTODO.....	24
Perspectiva epistemológica .....	24
Tipo de estudio .....	24
Participantes .....	25
<i>Criterios de inclusión</i> .....	25
<i>Criterios de exclusión</i> .....	25
<i>Técnicas e instrumentos</i> .....	26
<i>Procedimiento</i> .....	28
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN .....	29
ELEMENTOS ÉTICOS Y BIOÉTICOS .....	30
RESULTADOS.....	32
Esteriotipos .....	32
<i>Ubicación de empleo en otras áreas laborales</i> .....	35
Predisposiciones comportamentales.....	36
Emociones .....	38
<i>Inconformidad con el Estado</i> .....	40
<i>Temor al desplazamiento laboral</i> .....	41

<i>Experiencias negativas previas con el conflicto</i> .....	42
Análisis semántico.....	43
DISCUSIÓN.....	45
CONCLUSIONES .....	50
RECOMENDACIONES .....	53
REFERENCIAS .....	54

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones armadas ilegales se han convertido en un fenómeno que afecta la estabilidad de muchos países alrededor del mundo, al tiempo que como resultado de las luchas armadas, decenas de sociedades han visto perturbada su integridad. El conflicto armado que ha marcado la historia de Colombia, se considera como uno de los fenómenos violentos más significativos no sólo en América Latina sino en el mundo entero, siendo azotado por el conflicto armado por más de 50 años (Lozano, 2014), lo que ha generado incontables dificultades que involucran, entre otros muchos aspectos, la vida, la integridad y el desarrollo de los ciudadanos (Mejía, 2014).

Entidades como la Unidad para las Víctimas (2016), ha registrado 7.999.663 víctimas en el país, en donde el departamento de Nariño ocupa el cuarto lugar de este escalafón, de los cuales 310.927 son víctimas sujetos de atención y 47.178 víctimas directas de desaparición forzada, homicidio, fallecidas y no activos para la atención; entre los municipios más afectados se encuentran Tumaco, Taminango, Barbacoas, Roberto Payán, Santa Bárbara, Olaya Herrera y Samaniego (Garzón, 2005). La Agencia para la Reintegración y Normalización (ARN, 2017), afirma que existe una población total de 587 personas en proceso de reintegración en el departamento de Nariño, en donde la ciudad de San Juan de Pasto, es el municipio que más alberga a esta población, lo que indica que la ciudad, es el sitio predilecto para reiniciar un nuevo proyecto de vida para dichas personas.

Cabe resaltar que el proceso de reintegración cuenta con las dimensiones personal, productiva, familiar, habitabilidad, salud, educativa, ciudadana y de seguridad, con el objetivo de desarrollar habilidades y competencias ciudadanas entre las personas desmovilizadas y sus entornos (Agencia Colombiana para la Reintegración, 2013). Con lo anterior y teniendo en cuenta las oportunidades de educación y empleo que ofrece el gobierno, se debe anotar que los

programas de capacitación presentan serios inconvenientes durante el proceso de reinserción, debido a que muchos desmovilizados no están interesados en adelantar estudios, siendo su prioridad el tema laboral (Alonso & Valencia, 2008). Así pues, comienza un afán de recibir ingresos que garanticen una buena calidad de vida para ellos y sus familias; necesidad con la que coinciden también las políticas del gobierno en los procesos de Desarme, Desmovilización y Reinserción, en los cuales se tiene un objetivo económico encaminado al retorno de los excombatientes a la vida productiva (Pinto, Vergara & Lahuerta, 2002).

Hoy por hoy, cualquier política de reinserción pensada e implementada por el país concibe la participación activa del sector empresarial, sin embargo se ha encontrado que materializar la colaboración del sector no es fácil, se requiere buena coordinación entre las diferentes partes, atender posibles temores, generar confianza y probablemente otorgar incentivos concretos a las empresas (Velasco, 2006). Según Alonso y Valencia (2008), se puede afirmar, que la ubicación de empleo para los desmovilizados ha sido uno de los grandes traspies para el proceso, ya que es posible que existan diferentes prejuicios frente a estas personas. Según Pinto et al. (2002), el hecho de que la población desmovilizada sea considerada como objetivo militar por las organizaciones armadas a las cuales pertenecían, puede considerarse un factor de riesgo adicional para que el empleador decida incluirlos en su empresa.

De acuerdo a la baja participación ciudadana en procesos de DDR, es posible que las personas desmovilizadas al no encontrar un empleo, busquen otras fuentes de ingreso económico de tipo informal e incluso ilegal, aumentando de esta forma los índices de pobreza en el país, como lo menciona Mejía (2014), al afirmar que la persona desmovilizada se enfrenta a diversas problemáticas como el desempleo, la pobreza, la desigualdad social, la delincuencia y posibles ofertas de la ilegalidad proveniente de sus ex-grupos o de bandas armadas ilegales emergentes, coincidiendo con García (2015), al afirmar que los excombatientes en vista de dicha situación

podrían reincidir en la criminalidad en grupos armados ilegales, motivo por el cual se demuestra la importancia de realizar ajustes en las políticas y programas laborales para desmovilizados y lograr mejores resultados en temas de posconflicto.

De acuerdo a Mejía (2014), el campo de estudio de las organizaciones armadas ilegales es hoy objeto de interés académico de diversos autores, quienes utilizando diferentes estrategias y métodos de acercamiento a esta realidad, han logrado construir un amplio andamiaje teórico frente al tema. Como por ejemplo el estudio realizado por la fundación ideas para la paz “Participación del sector empresarial en la reinserción: percepciones y oportunidades” en el año 2006 y el trabajo denominado “Guía de buenas prácticas para la integración y mantenimiento de desmovilizados al mercado laboral formal en Colombia desde la PRSE” realizado por Grueso et al. (2015). Estudios que dan pie e invitan a seguir investigando en dicha temática, debido a la importancia que trae consigo la reinserción económica para un adecuado proceso de reintegración a la vida civil, haciendo énfasis en dicho tema, como uno de los factores fundamentales para la supervivencia de estas personas (Alape,1996).

Es importante tener en cuenta que dentro de la reintegración económica, se consideran ciertas opciones laborales como más afines con algunos sectores, según el perfil o experiencia de los excombatientes. En este sentido, dado el origen rural de la mayoría de ellos, se resaltan algunos conocimientos en el sector agrícola, de igual modo, dadas las actividades que desarrollaban en el marco de sus actividades ilegales, también se destacan conocimientos en el ámbito de la seguridad, por lo anterior, es evidente que al menos, hay dos sectores donde podrían potenciar esas capacidades y facilitar el acceso a empleos de este tipo, logrando vincularlos al sector agroindustrial y al de seguridad privada, en el marco del mercado laboral bien sea de forma subordinada o independiente (Roldán, 2013).

Durante el gobierno del ex presidente de Colombia Álvaro Uribe Vélez, surgió la iniciativa de emplear a los excombatientes en las empresas de seguridad privada del país. Para ello, los empresarios lanzaron alternativas de empleo que pueden ajustarse al perfil de dichas personas, saliendo a flote ofertas como guardias cívicos sin armas o en la confección de dotaciones. De acuerdo a Vargas (2015), el sector de seguridad privada en Colombia se encuentra preparado y con la disposición de aportar en el proceso de reintegración de desmovilizados, en tanto que afirma que es responsabilidad del gobierno, los ciudadanos, los excombatientes y el sector privado, garantizar una reintegración adecuada en el marco del posconflicto; sin embargo, genera duda la posición de los empresarios respecto a la posibilidad de vincular laboralmente en sus compañías, a quienes dejen las armas.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente estudio, se optó por indagar los posibles prejuicios de empleadores frente a los desmovilizados en el sector de seguridad privada, ya que según Margaix (2008), se registra vinculación de desmovilizados en este campo, considerando que se encuentra vinculados a dicho proceso de acuerdo a su política de responsabilidad social, la cual se enfocan en los ámbitos económicos y sociales para la construcción de paz, teniendo como primer objetivo económico, crear oportunidades de subsistencia y emprendimiento y el segundo, atender la exclusión social surgida a raíz del conflicto; en este sentido las empresas de seguridad no son la excepción, debido a que las PyMEs (Pequeñas y Medianas Empresas) aplican acciones de RSE (Responsabilidad Social Empresarial) de forma habitual, asociadas con su rutina diaria.

Es importante reconocer que Colombia transita hacia un proceso de paz, en el cual se hace necesaria la participación de los ciudadanos y entre ellos los profesionales de diferentes áreas del conocimiento. Por ello, se considera relevante cuestionarse sobre la posibilidad que tiene la psicología para hacerle frente a este proceso, qué características son necesarias de identificar dentro del ejercicio de la profesión y cómo aportar a la paz del país desde esta

disciplina, a partir del trabajo inter, intra y transdisciplinar, con el objetivo de contribuir desde la academia y la praxis a la edificación de un país comprometido con la construcción de escenarios, en pro del mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes (Montenegro, 2014); se vislumbra entonces, la importancia y compromiso que tiene el psicólogo ante la sociedad, al ser un actor responsable de la problemática psicosocial que le concierne como ciudadano y profesional, aportando desde la psicología social en cuanto a resolución de conflictos no violentos, reconciliación, mediación, empoderamiento, movilización, conducta prosocial, desarrollo social y comunitario, cultura de paz, bienestar de los ciudadanos, comprensión de prejuicios, entre otros (Montenegro, 2014); resaltando además que el campo investigativo es un factor indispensable en el proceso, ya que la construcción de conocimiento a través de la ciencia, es quizá el mejor aporte para instaurar bases sólidas, fundamentadas en resultados de investigaciones psicológicas, que permitan despertar el interés investigativo de colegas y otros profesionales en búsqueda de aportar a la paz desde el conocimiento.

Es por tanto, que la presente investigación buscó comprender y analizar los posibles prejuicios que surgen alrededor del tema en los empleadores de seguridad privada, aportando un punto de vista, que podría ser útil para próximas investigaciones y estudios en la búsqueda de procesos interventivos psicológicos que mejoren el proceso de acoplamiento tanto para los empleadores, desmovilizados y sociedad en general, lo que denota la necesidad de llevar a cabo un estudio de los prejuicios de empleadores, en este caso del sector seguridad con el fin de contribuir científicamente al proceso, ya que según Álvarez, Patiño y Acevedo (2013), los procesos de DDR están inscritos en tensiones sociales que en ocasiones expresan desinterés, pero también prevenciones y prejuicios que operan como obstáculo para dar curso a las iniciativas planteadas del gobierno, pues culturalmente las personas se ven sujetas a adoptar algunas actitudes respecto a diferentes situaciones y personas, que hacen que su comportamiento varíe y

que las relaciones interpersonales se vean afectadas de manera positiva o negativa, teniendo en cuenta que en el estudio de la psicología social los prejuicios se han convertido en un elemento esencial para la comprensión de las dinámicas y el comportamiento social (Fernández, Fernández, Tejada, & Luque, 2006).

Para efectos de mayor comprensión del tema, se ve importante destacar algunos conceptos elementales dentro del proceso, por lo cual se presentan a continuación a la luz de la teoría.

### ***Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR)***

El proceso de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR) se entiende como la etapa final en la que, tras la firma de los acuerdos, los combatientes dejan sus armas y se reintegran a la vida civil (Caramés et al., 2006). El DDR al ser un proceso, debe cumplir a cabalidad con todas sus etapas para lograr su objetivo de forma exitosa, ya que experiencias pasadas, por ejemplo, señalan que en el caso de la participación política, no es recomendable apresurarse o intentar enlazar un DDR con objetivos poco realistas, pues es posible que los excombatientes retomen las armas. Cabe resaltar que la acogida de excombatientes a este proceso ha ido creciendo con el paso de los años a nivel mundial, en donde se considera que para el año 2005 participaban de una manera u otra en alguna de las fases de los programas de DDR más de un millón de personas (1.129.000, exactamente) en lugares como Afganistán, Angola, Burundi, Camboya, Congo, Côte d'Ivoire, Eritrea, Guinea, Indonesia, Liberia, RCA, RD Congo y Colombia. Como un dato interesante dos tercios de las personas que han entrado en estos programas pertenecen a seis países africanos, totalizando 752.000 individuos (Eritrea, RD Congo, Angola, Liberia, Burundi y Sierra Leone), lo que convierte al continente africano en el espacio preferente de estos procesos, al agrupar 14 de 20 casos (Caramés et al., 2006).

Con lo anterior se puede decir que la desmovilización de grupos armados es un tema presente en diferentes lugares del mundo, otro ejemplo de ellos es Centroamérica, donde según

Aguilera (1995) en su estudio “El camino desconocido. Las nuevas funciones de los ejércitos centroamericanos“, los ejércitos modernos surgieron como parte de los esfuerzos de cambio de las revoluciones liberales de finales del siglo XIX, en países como Guatemala, El Salvador y Costa Rica, como producto de las intervenciones militares norteamericanas de principios de este siglo, como fue el caso de Nicaragua, Panamá y finalmente Honduras; sin embargo, después de los pactos de Washington de 1907 las frecuentes guerras entre los países centroamericanos prácticamente desaparecieron, en donde surgieron procesos de negociación los cuales fortalecieron las transiciones a la democracia y redujeron en diversa medida los espacios de poder de los ejércitos (Rojas, 1994). Según Bolaños (1995), en su investigación “Gobernabilidad y Democracia en Centroamérica”, concluye que el conflicto armado en la mayor parte de la región no significó la consolidación de la paz. Aparte de la situación mencionada de persistencia de la guerra en Guatemala, en toda el área los problemas de gobernabilidad sustentados principalmente en la extensión de la pobreza, relacionada a su vez con la generalización de políticas económicas neoliberales, han afectado la legitimidad del régimen democrático. Otro elemento problemático a destacar radica en el paso a la vida civil de miles de personas en edad productiva con experiencia y mentalidad de guerra, que no lograron reinsertarse en el mercado laboral o en las relaciones civiles, reflejado en un acelerado crecimiento de la delincuencia y en el caso de Nicaragua, en la reaparición de movimientos armados sin contenido ideológico y de graves efectos de desintegración social.

### ***Desarme***

Valencia (2007), afirma que esta etapa se caracteriza por la recogida, el control y destrucción de armas pequeñas, municiones, explosivos y artillería ligera y pesada, tanto de los combatientes como en varios casos de la población civil, con el fin de reducir la amenaza de violencia para la seguridad humana. Es importante mencionar que en esta primera etapa, se tienen

en cuenta todos los elementos que van a intervenir e influir en el proceso, sean de carácter logístico, institucional, económico, cultural, político, social, psicológico, militar, de género, interno o externo (Caramés et al., 2006)

### ***Desmovilización***

Según Pinto et al. (2002) la desmovilización es el proceso por el cual un movimiento subversivo o individuo se rinde o se desvincula voluntariamente de su grupo armado; puede presentarse de forma colectiva e individual. La primera se asocia con los acuerdos de paz con el grupo armado y la última con la desvinculación de algún miembro de ese grupo por su propia voluntad. En esta etapa, han de garantizarse una variedad de servicios, tales como un chequeo médico y psicológico, proporción de atención básica (alimentación, higiene y vestuario, la definición del perfil socio laboral de cada excombatiente, la provisión de información sobre su estatus y sus posibilidades de reintegración, la educación y formación vocacional (Caramés et al., 2006)

### ***Reintegración***

La reintegración es probablemente el proceso más difícil para los excombatientes y su balance sólo puede realizarse, plenamente, después de mucho tiempo (Alonso & Valencia, 2008). En esta fase el desmovilizado adquiere Estado civil y obtiene acceso a formas civiles de trabajo e ingresos. Por su parte Bannon (2006) señala que la reinserción sólo es posible si se garantiza la seguridad personal del excombatiente, la seguridad del grupo que se desmovilizó y la seguridad de la comunidad que lo recibe. Lo que garantiza en cierta medida el acople de la persona desmovilizada con la comunidad receptora, ya que es en este punto donde probablemente surgen más inconvenientes y temores tanto del desmovilizado como de la sociedad con respecto a su seguridad e integridad.

***Reinserción económica.***

Velasco (2006), describe las alternativas ofrecidas a los desmovilizados para su reinserción económica en tres tipos: a) generación de empleo, que corresponde a las alternativas de generación de empleo como pasantías laborales o servicio social reparatorio b) desarrollo de proyectos productivos individuales, en donde el desmovilizado posterior a una capacitación del Estado, recibe un capital semilla de ocho millones de pesos, el cual puede emplearse en el desarrollo de un proyecto productivo o en la compra de vivienda. c) proyectos productivos colectivos, en donde se le otorga al beneficiario dos millones de pesos el cual promueve la conformación de asociaciones entre empresarios, grupos de desmovilizados, población vulnerable y campesinos para desarrollar grandes proyectos agrícolas en aquellas zonas donde se hayan dado grandes desmovilizaciones colectivas.

***Prejuicios***

En cuanto a definiciones de prejuicios se puede encontrar cantidad de autores y teorías, entre ellas la más clásica es la aportada por Allport (1979 Citado en del Olmo, 2005), estableciendo al prejuicio como:

Una actitud suspicaz u hostil hacia una persona que pertenece a un grupo, por el simple hecho de pertenecer a dicho grupo, y a la que, a partir de esta pertenencia, se le presumen las mismas cualidades negativas que se adscriben a todo el grupo (p. 14).

Por su parte, Casas (2008), refiere que el prejuicio no es solamente una declaración de opinión o de creencia, sino una actitud que incluye sentimientos tales como desprecio, disgusto o total repudio. Por su parte Eagle y Diekman (2005 Citados en Ungaretti, Etchezahar & Simkin, 2012), consideran al prejuicio como un mecanismo intrapsíquico cuya finalidad es mantener un estatus y un rol en las diferencias intergrupales. Gadamer s.f citado en Roldán (2012), afirma que los prejuicios son juicios que se forman antes de convalidar algo de forma definitiva, son

entendidos como pre comprensiones, lo que no significa que sea un juicio falso, sino que está en su concepto el que pueda ser valorado de forma positiva o negativa. Rodríguez (2012), menciona que el prejuicio es un juicio previo, un dictamen emitido antes de tiempo respecto a algo o a alguien que se conoce mal.

Sin embargo para la presente investigación se retoma la definición planteada por Navas & Cuadrado (2003), quienes de acuerdo a la psicología social, plantean que la estructura de las actitudes también sería aplicable al estudio del prejuicio, desde el modelo de los tres componentes de la actitud: afectivo, cognitivo y conductual. Lo que coincide con Rodríguez y Retrotillo (2006), quienes mencionan que el prejuicio se comprende de forma tridimensional brindando la oportunidad de definirlos como un juicio que implica una evaluación cargada afectiva y negativamente. En este caso, el objeto actitudinal son uno o varios exogrupos y sus miembros. Se trata, además, de un fenómeno relativamente estable y duradero en el tiempo y lo que es más importante, una vez formada, la actitud prejuiciosa influirá, mediará y guiará el comportamiento del individuo hacia los miembros de los exogrupos (Navas & Cuadrado, 2003).

### ***Componentes de los prejuicios como actitudes***

De acuerdo a Santa María y Gómez (2005) las actitudes obedecen al modelo “*Affect, Behavior and Cognition* (ABC)” (afecto, conducta y cognición), el cual ha sido objeto de discusión y estudio por la psicología social, en donde se afirma que el componente afectivo comprende las emociones positivas o negativas hacia algo, el componente conductual en una predisposición para actuar de un modo específico coherente con la actitud y el componente cognitivo que implica los estereotipos que se tienen acerca del objeto de actitud, componentes que interactúan entre sí para llevar a cabo en la persona predisposiciones de acuerdo a su historia interactiva. Sin embargo, no todos están de acuerdo en atribuir la misma importancia a cada uno de sus componentes pues unos se pueden considerar más relevantes que otros, con lo anterior

solo se ha establecido un punto en común entre algunos autores y es que el afecto se ha considerado como el aspecto fundamental de las actitudes (Ruiz, 2009). Con lo anterior, se ha establecido la siguiente categorización obedeciendo al modelo ABC de Santa María y Gómez (2005) en sus tres componentes (afectivo, cognitivo y conductual) los cuales se retoman en su totalidad para el análisis correspondiente de los datos.

***Componente afectivo (emociones).*** Las emociones son tendencias de respuesta con un gran valor adaptativo, que tienen manifestaciones a nivel fisiológico, en la expresión facial, la experiencia subjetiva, el procesamiento de la información, entre otros, que son intensas pero breves en el tiempo y que surgen ante la evaluación de algún acontecimiento antecedente; las emociones negativas son aquellas relacionadas con miedo, ira, asco, tristeza, entre otros, mientras que las emociones positivas suelen relacionarse con alegría, orgullo, satisfacción, esperanza, fluidez, entre otros (Vecina, 2006); Las emociones son esenciales para la adaptación del organismo a su entorno y se activan a partir de valoraciones que se hacen de los acontecimientos en donde el estilo de evaluación va a determinar la emoción que se va a experimentar y lo más importante es que ese estilo puede aprenderse o modificarse; dichas emociones se relacionan con múltiples factores, tales como: la motivación, la salud, la psiconeuroinmunología, organizaciones, conflicto, violencia, moral y nuevas tecnologías (Alzina, 2012). Este componente suele estar relacionado con términos como rasgo de personalidad, intereses, hábitos, entre otros (Ruiz, 2009).

En el presente trabajo se comprenden las emociones bajo la clasificación de positivas y negativas según Santa María y Gómez (2005). De acuerdo a dicha clasificación las emociones positivas, por ejemplo, son más difíciles de estudiar, debido a que comparativamente son menos en cantidad que las negativas y a que son más difíciles de distinguir. Así, considerando las taxonomías científicas de las emociones básicas se pueden identificar tres o cuatro emociones

negativas por cada emoción positiva. Las emociones negativas disponen de configuraciones faciales específicas y propias que hacen posible su reconocimiento, por su parte las emociones positivas no poseen expresiones faciales únicas y características. Incluso, a un nivel neurológico, las emociones negativas desencadenan diferentes respuestas en el sistema nervioso autonómico, mientras que las emociones positivas no provocan respuestas diferenciadas (Vera, 2006).

Por su parte Carrillo, Collado, Rojo y Staats (2006), refieren que una persona puede experimentar distintas emociones (positivas o negativas), debido a pensamientos y/o experiencias de la vida que son provocadores o fuentes de emoción. En este sentido las emociones positivas se presentan cuando la sumatoria de las dos fuentes resulta agradables para la persona; de igual forma ocurriría si la sumatoria de las dos fuentes fuera negativa, dando lugar a emociones negativas. También se puede dar el caso en que una de las dos fuentes podría ser positiva y la otra negativa, en este caso una se restaría de la otra para dar lugar a una emoción resultante menos intensa.

***Componente cognitivo (Estereotipos).*** Los estereotipos han sido generalmente conceptualizados como representantes del componente cognitivo del prejuicio (Montes, 2008), en donde se incluye el modo como se percibe al objeto de actitud y los pensamientos, ideas y creencias sobre él, que pueden ser favorables o desfavorables, es por ello que se entiende al estereotipo como un conjunto de creencias sobre los atributos o características asignados al grupo sujeto de prejuicio (Ferrer & Bosch, 2000). Según Rodríguez (2012) los estereotipos son creencias relativas a las supuestas características comunes de los miembros de un determinado grupo social, en donde se tiende a homogenizar a las personas, ya sea por su aspecto, físico, psicológico, conductual, cultural y/o social, y que pertenezcan a grupos distintos del suyo.

Por su parte, Alarcón (2016), afirma que el estereotipo es una creencia exagerada la cual se asocia con las costumbres y condiciones de un determinado grupo o categoría social, la cual

tiene como objetivo justificar la conducta de los seres humanos en relación a cierta categoría de personas; dichos estereotipos se crean a partir de un proceso de selección, categorización y generalización que funciona a modo de sistema cognitivo selectivo, el cual organiza el pensamiento humano, estas creencias surgen en general como respuesta a supuestas amenazas como por ejemplo: “Los inmigrantes vienen a quitarnos el trabajo”, y es de cierta manera lo que posiblemente suceda en el contexto de trabajo de esta investigación en donde se puedan generalizar ciertos pensamientos respecto a las personas desmovilizadas en proceso de reintegración social.

Algunas de las características principales del estereotipo son la construcción de una imagen, la función cognitiva, la orientación positiva o negativa de la imagen, la interacción entre el grupo representado y el que la sostiene, el proceso de interpretación de la realidad que hace el sujeto, entre otros. La internalización del estereotipo termina afectando la autoestima de las personas prejuzgadas, quienes optan por la aceptación de la imagen como un estigma o por la negación como mecanismo de defensa Roggau (2006).

***Componente conductual (predisposiciones).*** Algunos autores consideran que la actitud se define mejor como respuesta o colección de las mismas en lugar de predisposición, mientras que otros juzgan que la actitud se define mejor como un constructo teórico sólo indirectamente relacionado con las respuestas abiertas; pues bien, a lo largo de las investigaciones en el tema de actitudes se han considerado relaciones consistentes entre actitud y conducta, sin embargo de acuerdo a los estudios de Fishbein (sf.), la conducta no está directamente relacionada con la actitud, sino que están mediadas por la intención bajo determinadas circunstancias. Es importante resaltar que el determinante de una conducta no solamente es la actitud, sino que pueden influir aspectos como el contexto y situación de la persona, en donde la conducta es observada y la actitud evaluada lo cual condicionan la conducta como tal (Ruiz, 2009). Con lo anterior se

relaciona la posición de Santa María y Gómez (2005) quienes mencionan que el componente conductual es conocido como la predisposición para actuar de un modo específico que sea coherente con la actitud. Este componente también puede ser interpretado como las intenciones o acciones manifiestas de la persona respecto de una situación en particular (Hernández et al., 2011).

Para el presente trabajo se entiende la conducta (predisposiciones), como un comportamiento que puede ser de apoyo haciendo referencia a comportamientos aprobatorios u hostil con respecto a conductas negativas, según la experiencia e historia de vida de las personas (Ferrer & Bosh, 2000). Por su parte Montes (2008), menciona que dentro del componente conductual del prejuicio se encuentra la discriminación, la cual se presenta por posibles situaciones competitivas y de conflicto, en donde los grupos implicados poseen un status desigual.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Comprender los prejuicios de un grupo de empleadores de seguridad privada en San Juan de Pasto, frente a las personas desmovilizadas en proceso de reinserción económica durante el semestre B de 2017

### **Objetivos Específicos**

Identificar las predisposiciones comportamentales de un grupo de empleadores de seguridad privada en San Juan de Pasto, frente a las personas desmovilizadas en proceso de reinserción económica durante el semestre B de 2017.

Describir los estereotipos de un grupo de empleadores de seguridad privada en San Juan de Pasto, frente a las personas desmovilizadas en proceso de reinserción económica durante el semestre B de 2017.

Interpretar las emociones de un grupo de empleadores de seguridad privada en San Juan de Pasto, frente a las personas desmovilizadas en proceso de reinserción económica durante el semestre B de 2017.

## **MÉTODO**

### **Perspectiva epistemológica**

La presente investigación se enmarcó en el paradigma cualitativo desde un enfoque histórico hermenéutico, el cual tiene origen en el interés práctico de ubicar y orientar la praxis personal y social dentro de un contexto social e histórico, teniendo en cuenta al lenguaje como medio para la interacción, considerando que las acciones humanas no están reguladas por una ley, sino que, por el contrario, nacen de la libertad y son susceptibles de interpretación y comprensión (Gómez & Villalobos, 2014). Así pues, de acuerdo a estos autores, dicho paradigma se interesa por conocer la realidad desde la perspectiva de los participantes, en este caso los empleadores de seguridad privada y comprender los sentidos y significados que le dan a un fenómeno, es decir a la reinserción económica de los desmovilizados, sin pretender intervenir sobre dicha realidad, debido a que se busca comprender los prejuicios de esta población a partir de los significados otorgados por ellos mismos, de acuerdo a sus interacciones sociales frente a los desmovilizados en proceso de reinserción económica. En conclusión el interés fundamental es la comprensión de los fenómenos y los procesos sociales en toda su complejidad (Martínez & Salgado 2012).

### **Tipo de estudio**

Teniendo en cuenta el enfoque de la presente investigación y el alcance de la misma, se estableció como tipo de estudio la fenomenología, debido a la importancia que se le brinda a la subjetividad como fuente de conocimiento, en donde se tiene como función ayudar a comprender un fenómeno no desde la interpretación externa, sino a partir de la experiencia propia, desde el relato del individuo que expresa sus vivencias, en este caso desde el sentir, pensar y hacer del grupo de empleadores frente a los desmovilizados en proceso de reinserción económica; en este sentido, la fenomenología permite estudiar diferentes situaciones, por medio de la escucha atenta y la descripción detallada de cada evento, para elaborar una estructura que represente dichas

vivencias. Esto implica que el investigador sea empático y posibilite la expresión libre de pensamientos, sentimientos y comportamientos, sin predisponerse (Gómez & Villalobos, 2014).

Asimismo, Flores, Gómez y Jiménez (1999), describen la investigación fenomenológica como la descripción de los significados vividos, existenciales, en donde se busca explicar los significados en los que estamos inmersos en nuestra vida cotidiana, y no las relaciones estadísticas a partir de una serie de variables, el predominio de tales o cuales opiniones sociales, o la frecuencia de algunos comportamientos. Finalmente se resalta que la fenomenología acaba con verdades terminantes y definitivas dándole peso a la investigación, a la duda y al replanteamiento del fenómeno a estudiar (Méndez, 2013).

### **Participantes**

La presente investigación se realizó con cinco empleadores del sector de seguridad privada en San Juan de Pasto, pertenecientes a cinco empresas seleccionadas por interés de las investigadoras a través de muestra intencional, donde cada persona es deliberadamente seleccionada por sus posibilidades de ofrecer información profunda y detallada sobre el asunto de interés para la investigación, dicho número está sujeto a la disponibilidad de los participantes para ser parte de la presente investigación.

### ***Criterios de inclusión***

Empleadores pertenecientes a una empresa de seguridad en la ciudad de San Juan de Pasto que deseen participar en la investigación.

Antigüedad mínima de 6 meses en el cargo, de la actual empresa.

Tener la capacidad de habla, escucha y vista en buen estado.

Disponibilidad de asistencia a los encuentros programados para el desarrollo de la investigación.

### ***Criterios de exclusión***

Empleadores ajenos al sector de seguridad privada.

Empleadores de otras regiones, diferentes a San Juan de Pasto.

Asistentes de empleadores u otro trabajador en representación del mismo.

Personas con capacidad especial cognitiva, en el habla, vista y/o escucha.

### *Técnicas e instrumentos*

**Entrevista Semi estructurada.** Para este estudio se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada, por su carácter conversacional que se recomienda a fin de no oprimir a las personas participantes, generando un ámbito coloquial que facilita la comunicación entre quienes interactúan (Ozonas & Pérez, 2004). Dicha entrevista estuvo compuesta por

11 preguntas las cuales cuestionaron aspectos desde la opinión hacia la persona desmovilizada, el conocimiento en procesos de reinserción económica en Colombia, como también se plantearon situaciones hipotéticas de vincular a un excombatiente dentro de las empresas de seguridad; dichas cuestiones se llevaron a cabo teniendo en cuenta las respuestas que fueron surgiendo a lo largo de la entrevista, en donde se realizaron preguntas adicionales en los casos que merecían enriquecer la información que brindaba el participante en cuestión.

Cabe resaltar que la entrevista semiestructurada al presentar un grado mayor de flexibilidad en comparación con otros instrumentos, facilitó la posibilidad de adaptarse a los sujetos para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (Díaz, Torruco, Martínez & Varela, 2013) (Ver anexo B).

**Grupo focal.** El grupo focal se realizó posterior a la entrevista individual semiestructurada, con el objetivo de complementar la información obtenida respecto a los prejuicios de los participantes frente a las personas desmovilizadas. Dicho grupo se conformó con cinco personas representativas para el tema abordado, quienes laboran como gerentes y supervisores en empresas de seguridad privada en San Juan de Pasto, a quienes se catalogó como informantes claves, por pertenecer a las empresas de seguridad privada más reconocidas a nivel

regional. El encuentro se llevó a cabo en el centro de la ciudad de Pasto, en donde se organizó a los participantes en mesa redonda, se dio el saludo de bienvenida, se dieron a conocer los objetivos de la investigación, posterior a ello, se procedió a la firma de consentimiento informado y se continuó con la realización de la actividad rompehielos denominada “zip zap boing”, en seguida se dio comienzo como tal a la realización de las preguntas estímulo.

Cabe mencionar que el grupo focal al constituir una técnica especial, de obtención de información que tiene por objetivo captar las actitudes y los puntos de vista sobre un determinado fenómeno (Calvente & Rodríguez, 2000), hizo que se lleve a cabo más que una entrevista, una conversación organizada en donde a pesar de haber opiniones distintas, todas las intervenciones se llevaron a cabo de manera asertiva y por ende muy respetuosa, en donde se realizaron comentarios para complementar ideas, como también surgieron cuestiones entre los mismos participantes, lo cual denotó su motivación e interés frente al tema abordado (Ver anexo C).

Los anteriores instrumentos estuvieron sujetos a la revisión y posterior validación por jueces (Ver anexo F)

***Entrevistas de información complementaria.*** Este tipo de entrevista se aplicó a uno de los participantes, teniendo como criterio el hecho de un notable cambio en algunos de los aspectos evaluados, al modificar la respuesta suministrada en la entrevista individual en el momento de la aplicación del grupo focal. Por lo cual se consideró importante analizar con más detenimiento dicha situación, haciendo uso de la entrevista complementaria. Dicha entrevista estuvo compuesta por dos preguntas las cuales cuestionaron la opinión del participante frente a la vinculación laboral de personas desmovilizadas en su empresa, como también al sentimiento percibido en la aplicación de la entrevista, lo que facilitó la complementación y aclaración de la información.

### ***Procedimiento***

La investigación se orientó por las siguientes etapas: descriptiva, estructural y de discusión, bajo el foco teórico de Martínez (2010).

***Etapas descriptiva.*** El objetivo de esta etapa fue lograr una descripción del fenómeno de estudio, en donde se procedió de la siguiente manera: (a) elegir la técnica o procedimiento donde se logró describir el fenómeno lo más exacto posible, (entrevista individual semiestructurada y grupo focal ), (b) aplicación de la técnica (entrevista individual semiestructurada, grupo focal y entrevista complementaria) (c) elaboración de la descripción protocolar: en donde se describió el fenómeno de la reinserción económica con características de autenticidad, que reflejaron dicho fenómeno como se presenta en el contexto real.

***Etapas estructural.*** En esta etapa, el trabajo central fue el estudio de las descripciones contenidas en los protocolos, los cuales se llevaron a cabo, para tener un mejor análisis del fenómeno estudiado.

***Etapas de discusión.*** En esta etapa se relacionaron los resultados obtenidos de la investigación, con las conclusiones o hallazgos de otros investigadores y teóricos para compararlos, corroborarlos, contrarrestarlos y/o complementarlos, lo cual permitió entender mejor las posibles diferencias o similitudes entre las dos partes. Lo anterior, con el objetivo de establecer académicamente aportes y conclusiones que respondan a los objetivos planteados en la presente investigación, con miras a contribuir desde la psicología a la problemática en mención, articulando la teoría, la investigación, la práctica y el análisis de datos y resultados.

## ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Para estudiar la información obtenida, se utilizó el método de comparación constante a través de un análisis mixto, compuesto por el análisis deductivo, a partir de categorías pre establecidas por las investigadoras, con el objetivo de identificar posibles prejuicios a partir de pensamientos, emociones y predisposiciones comportamentales por parte de los participantes hacia los excombatientes; e inductivo, al encontrar categorías emergentes, a la luz de los resultados. Así pues, según Maykut y Morehouse (1994), el método de comparación constante es una de las maneras para conducir un análisis de datos cualitativos. Esta forma de analizar, permite integrar todos los incidentes sociales observados al momento de generar las categorías, relacionando y comparando constantemente los eventos pasados con los recién observados, y al mismo tiempo con las categorías en construcción. Esta flexibilidad peculiar, del método de análisis, está en consonancia con el diseño emergente de la investigación, ya que permite que el descubrimiento de las relaciones comience con el análisis de las observaciones iniciales, exponiendo a un continuo mejoramiento a lo largo de la recolección de los datos. Para ello, se elaboró una matriz de análisis que permitió evidenciar con mayor claridad este proceso (Ver anexo A). Dicho lo anterior es importante mencionar que se recurrió a la herramienta Atlas.ti 8, utilizado para el análisis cualitativo de grandes cuerpos de datos textuales, gráficos y de vídeo que permiten organizar, reagrupar y gestionar la información de manera creativa y sistemática, con el objetivo de realizar un análisis complementario a mayor profundidad, que permitió establecer una mayor organización en los datos y en su interpretación, aportando además relaciones semánticas en cuanto al contenido de las categorías, lo que amplía el foco de comprensión de la investigación.

## **ELEMENTOS ÉTICOS Y BIOÉTICOS**

En la investigación llevada a cabo con el grupo de empleadores, se reconoce que el uso del conocimiento producido por dicha investigación, demanda conductas éticas en el investigador, como lo plantea la ley número 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de la Psicología, con el Código Deontológico, Bioética y otras disposiciones. Es así como se hace énfasis en el Título I de la profesión de psicología el cual menciona que:

La investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad (p. 1)

El objetivo principal de la presente investigación fue el de comprender los prejuicios de un grupo de empleadores de seguridad privada de San Juan de Pasto frente a los desmovilizados, aportando posiblemente al análisis de la situación en la ciudad con respecto a este tema, con miras a la contribución para el bienestar de las personas en proceso de desmovilización y la comunidad como tal.

En la presente investigación se reconoció a los participantes como agentes activos del proceso, a quienes se les dio a conocer la información necesaria con los objetivos, propósito, beneficios y procedimiento de la investigación. Lo anterior según el Título II artículo 6 que habla sobre el bienestar del usuario en donde los profesionales en psicología deben mantener informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de sus intervenciones, reconociendo la libertad de participación que tienen los usuarios o participantes de una investigación; también se hace énfasis en el artículo 9 donde se afirma que el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan teniendo en cuenta los estándares profesionales que regulan la investigación con participantes humanos (ley

1090, 2006)

Otro de los principios que se retoma en esta investigación es el artículo 16 del Título VI, en el cual se expone que el profesional en psicología no hará ninguna discriminación de personas por aspectos como: edad, raza, sexo, credo, ideología, nacionalidad, o cualquier otro aspecto, teniendo en cuenta en todo el proceso investigativo el respeto a la vida y dignidad de los seres humanos (ley 1090, 2006)

Entre las disposiciones generales del Título II se encuentra el principio de confidencialidad, el cual hace referencia a una obligación básica por parte del profesional respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo, tal información se revelara a otras personas a través de la firma de su consentimiento ya sea por parte de la persona o del representante legal; por lo tanto en la presente investigación se recurre al consentimiento informado como medio informativo para la adecuada participación de los empleadores (ley 1090, 2006) (Ver anexo E).

Es importante mencionar la resolución número 8430 de 1993 (Octubre 4) del Ministerio de Salud y Protección, en donde se estipula la investigación con seres humanos, teniendo en cuenta el Título II en donde se hace hincapié en hacer prevalecer el criterio del respeto a la dignidad humana y la protección de sus derechos y su bienestar; en donde se debe expresar claramente los riesgos mínimos para la participación en la investigación.

## **RESULTADOS**

El análisis de resultados, se realizó en función de las siguientes categorías: Estereotipos, emociones y predisposiciones comportamentales, las cuales se enmarcan en la composición de las actitudes prejuiciosas de acuerdo al foco de Navas y Cuadrado (2003), con el objetivo de brindar una mayor comprensión al lector y presentar.

A continuación se presentan los distintos hallazgos que se encontraron a lo largo del proceso de aplicación de instrumentos, en donde a partir del análisis de información surgieron sub categorías emergentes, que nutrieron los resultados, ampliando el foco de comprensión de la presente investigación.

Para dicho análisis se tuvieron en cuenta los resultados de la entrevista individual semi estructurada (ver anexo B), grupo focal (ver anexo C) y una entrevista complementaria (ver anexo D) aplicada a uno de los participantes, debido a que se observó un notorio cambio en algunas de las respuestas en la entrevista grupal, esto con el fin de conseguir más información que permita una mejor comprensión de su participación en la investigación.

### **Estereotipos**

El componente estereotipos, fue el que presentó más citas en los instrumentos, es decir se encontraron más expresiones literales correspondientes a esta categoría, en comparación con emociones y predisposiciones comportamentales.

Frente al conocimiento de los empleadores sobre los procesos de reintegración laboral, se encontró una baja noción del tema, reflejado en la falta de información, al mencionar frases como: “Sé que el gobierno quiere que las empresas de seguridad contraten a personas reinsertadas” lo que denota una posible insuficiencia en la apropiación del tema e invita a la lectura de los comunicados y avances sociopolíticos en el país, enmarcados en el tema de reintegración laboral para personas desmovilizadas y de esta manera tener mayor conocimiento

respecto a las novedades y documentos públicos que involucran directa o indirectamente a todo ciudadano, aún más si se trata de un empleador.

Al indagar a los participantes respecto al concepto que tienen en general frente a las personas desmovilizadas, exteriorizaron en reiteradas ocasiones estereotipos desfavorables, calificándolas como personas erradas, violentas, rebeldes, agresivas y peligrosas por el hecho de haber pertenecido a un grupo emergente, al expresar por ejemplo frases como: “Son seres humanos errados que tienen actos de violencia y agresión ante la sociedad”, lo cual demuestra un posible prejuicio negativo respecto a dicha población, que se refleja en su mayoría por la experiencia previa que tuvieron algunos participantes dentro del conflicto, lo que hace que su opinión se fundamente desde la experiencia. Así mismo, al preguntar sobre una posible vinculación a su empresa, algunos participantes se mostraron renuentes e irónicos al expresar lo ilógico que resultaría el contratar a una persona que justamente causó daño, lo cual demuestra una posición de evidente rechazo ante la posibilidad de vincular laboralmente a una persona en proceso de desmovilización, por lo controvertido que puede llegar a ser el que una persona acostumbrada al acto ilícito, pueda ocupar un cargo al beneficio de los bienes y personas contratantes. Otro elemento que se logró identificar es la creencia del peligro inminente respecto a la vinculación de estas personas por el hecho de ser una persona desmovilizada, amenaza que afectaría tanto a la empresa, como a los compañeros y clientes, lo cual a su vez representaría un estereotipo al señalar: “Si al ingresar una persona conflictiva nos genera una desestabilización, imagínate cómo sería con esas personas con esas pautas de agresión.. nooo! complicadísimo”, reflejando de esta manera desconfianza, rechazo y negación frente a la posibilidad de compartir con población desmovilizada. Incluso surgieron pensamientos respecto al aspecto psicológico de los implicados en el tema, al mencionar: “Ya quedarían como con esa secuela psicológica, entonces sería un poquito complicado porque entonces sería como un cáncer que va halando a los

demás”, pues consideran que éstas personas llegan de un ambiente lleno de hostilidad, de maldad, de muerte y venganza, lo que posteriormente los afectará, en sus ámbitos: social, laboral, personal y dentro de éste último, el aspecto psicológico, pues, no es lo mismo tratar con una persona que no ha pasado por el conflicto armado a una persona que sí, pues existe la posibilidad de que aquellas secuelas se transformen en trastornos para los excombatientes y por ende se vean afectadas sus relaciones interpersonales; también salió a relucir el aspecto de la “rebeldía” en desmovilizados en cuanto a desacato de órdenes, lo que corresponde a un notable pensamiento negativo respecto a dicha población, con todo esto, se refleja una baja aceptación por parte de los empleadores respecto a la recepción de desmovilizados dentro de sus empresas y de la sociedad como tal.

Los estereotipos desfavorables fueron compartidos por cuatro de los cinco participantes, al referirse de forma negativa a una persona desmovilizada en el ámbito laboral, haciendo comparaciones como: “Una persona drogadicta no la puedo tratar y ponerla a vender drogas cierto... Una cosa es llamar al diablo y otra es verlo venir”, aludiendo a la irracionalidad de la idea de contratar a excombatientes dentro de las empresas de seguridad, debido a la creencia de que dichas personas deberían estar alejados de las armas, en este sentido también expresaron: “Lastimosamente les cambiaron el “chip” les cambiaron el modo de pensar entonces es muy difícil volver a retomar y a resocializar y a reivindicar con la sociedad a estas personas”, argumentos con los cuales los participantes manifiestan que el sector de la seguridad privada en San Juan de Pasto no estaría preparado para la recepción de excombatientes al referir que los clientes de “bien”, no estarían dispuestos a ser cuidados por reinsertados y que la palabras “riesgo- peligro”, serían las más predominantes al pensar en incluir a excombatientes en las empresas, tanto a nivel individual, organizacional, social y personal.

Con respecto a los estereotipos favorables, se encontró un mínimo de expresiones positivas respecto a los desmovilizados, al mencionar la importancia del conocimiento que los excombatientes tienen en las áreas de seguridad, la manipulación de armas y experiencia en batalla; recursos que se otorgan a las personas desmovilizadas por el hecho de ser excombatientes con declaraciones como: “Hay que reconocer que en el manejo de armas.. uff ...ahí si tienen bastante experiencia”, pensamiento que hizo reflexionar sobre aquellos aspectos a resaltar y enriquecer frente a la posibilidad de la vinculación de población desmovilizada en este sector, dicho ejercicio se evidenció un tanto difícil por el hecho de pensar en aspectos positivos o potencializadores en personas reinsertadas, debido a los prejuicios tan marcados y verbalizados minutos previos a dicha cuestión.

#### ***Ubicación de empleo en otras áreas laborales***

De acuerdo a las expectativas sobre el desempeño laboral de los desmovilizados, los resultados arrojaron una subcategoría emergente la cual se denominó ubicación de empleo en otras áreas laborales, teniendo en cuenta las características que le otorgan a las personas que conforman dichos grupos al margen de la ley: “No me parece que deban trabajar con el tema de seguridad ni de las empresas de seguridad, ni algo que tenga que ver con vigilancia o con armas, no, a lo mejor estas personas pueden desempeñarse en diferentes ramas puede ser el tema artesanal, tema intelectual que tenga que ver con otra carrera”, reflejando negación respecto a la vinculación de estas personas en las empresas de seguridad, otorgándole mayor responsabilidad al Estado, al ser el actor directo en temas de acuerdos de paz y pos conflicto y por ende el mayor responsable en la toma de decisiones del país : “No estoy de acuerdo como se ha venido manejando este tema hombre!!... Si quieren darles oportunidades que cojan otros ramos que no sea el de seguridad privada para nada”, reflejando inconformidad y desacuerdo con el mismo, (expresión que se encuentra relacionada con la subcategoría emergente “Inconformidad con el

Estado” clasificada más adelante en la categoría emociones), manifestando que la mejor forma de brindarles una oportunidad a estas personas es vinculándose en otros sectores de la economía, al considerar “ilógico”, que un excombatiente pertenezca a esta área, lo que refleja de alguna manera la razón mas fácil y rápida para salir de la responsabilidad directa respecto a la vinculación laboral de los excombatientes en sus organizaciones.

### **Predisposiciones comportamentales**

En esta categoría, se encontraron un mínimo de conductas de apoyo referentes a la posibilidad de contratar a excombatientes en las empresas de seguridad privada, con el ánimo de brindar una segunda oportunidad y apoyo para el cambio de vida de dichas personas: “Lo importante es que nosotros como empresa y como personas les demos esa oportunidad de regresar nuevamente a la sociedad”, aludiendo también al interés de los participantes de aportar “un granito de arena, a la paz”, lo que demuestra que existen casos en los que existe la disposición de aportar en el proceso de acogimiento de desmovilizados, al expresar la idea de generar estrategias de cooperación y colaboración para un adecuado acoplamiento con el área laboral y de esta manera se vea beneficiado tanto el excombatiente, el empleador, los usuarios y en un marco más general la sociedad como tal, pues su mentalidad se enmarca en la reconciliación y oportunidad a partir de su rol como empleadores en seguridad privada.

Sin embargo, los empleadores expresaron una notoria predisposición hostil, a partir de la formulación de la hipótesis de una persona desmovilizada trabajando, y de la vinculación de la empresa a proyectos de reinserción laboral; la mayoría de participantes acentuaron negación frente a esa posibilidad: “reitero en letras mayúsculas NO ESTOY DE ACUERDO para ingresarlos laboralmente al área de seguridad privada y de parte mía no va a haber vinculación”, considerando a sus clientes como “personas de bien” que necesitan la protección de un profesional y en este caso según lo expresado por los participantes, no podrían dejarlos en manos

de un “bandido”, presentando un estereotipo desfavorable al etiquetarlos bajo la anterior denominación, lo que demuestra una vez más que existe recelo hacia dicha población y que realmente sería un reto el querer implementar estrategias encaminadas a la vinculación laboral de desmovilizados en estas empresas.

Al exponer la situación hipotética a los participantes como su posición frente a la contratación entre una persona desmovilizada y una persona del común, la mayoría estuvo de acuerdo en vincular al ciudadano civil : “Yo no veo posible ni factible que como dice el compañero armemos a una persona que de pronto le estemos abriendo las puertas, ejemplo en un condominio donde vive gente de bien, donde él va a poder observar todos los días a este tipo de clientes de bien que tienen dinero y posiblemente puede por su mentalidad, sacar provecho de eso”, acompañado de rotundos “No” ante la posibilidad de vincular o apoyar a dichas personas, en donde se denota sectorización entre “personas de bien o de mal” catalogando a los excombatientes como personas peligrosas, “de mal” u oportunistas al tener a su cargo bienes materiales y humanos de los cuales posiblemente saquen provecho en perjuicio de sus usuarios.

Sin embargo, llamó la atención de las investigadoras, el hecho de que uno de los participantes, cambiara la predisposición de apoyo expresada en la entrevista individual a predisposición hostil en el grupo focal, al indagar sobre la opinión frente a la reinserción económica de las personas desmovilizadas, razón por la cual se vio necesario realizar una entrevista complementaria con el empleador obteniendo como resultado argumentos relacionados a la subcategoría inconformidad con el Estado: “La cosa es que mire el gobierno quiere lavarse las manos con nosotros y no es justo que ellos nos quieran poner esa responsabilidad tan grande, no? ... entonces si ya nos toca pues como dije en el grupo no, yo buscaría la forma la estrategia para poder hacer más fácil esa vinculación, pero imagínese hay otras áreas otras formas” expresando entonces que efectivamente apoya la vinculación, pero no comparte que se haga en el

área de seguridad, sin embargo expresa que lo haría por obligación mas no por convicción. Es así como se vislumbra el poder que tiene la influencia social frente a una posición personal inicial poco fundamentada, que hace que la persona asuma otra actitud respecto al tema; también se pudo ver que la inconformidad con el Estado se mantiene y que los empleadores del sector seguridad, necesitan comprender los objetivos gubernamentales encaminados a la reinserción laboral de desmovilizados y que éstos sean coherentes con las necesidades no solamente de la población desmovilizada, sino también de los empleadores en general y de esta manera ellos puedan tomar decisiones al respecto.

Cabe resaltar que el anterior, fue el único caso en el cual se presentó un cambio de actitud frente al tema.

### **Emociones**

Se evidenciaron emociones de tipo positivo, neutro y negativo; predominaron las emociones negativas.

Con respecto a las emociones positivas, algunos empleadores manifestaron un sentimiento de tranquilidad respecto a la temática abordada en la aplicación de instrumentos “sentí tranquilidad” o “alegría” al indagar sobre el sentir a lo largo de la investigación, resaltando la importancia de llevar a cabo más investigaciones que estudien a fondo esta problemática, ya que refieren que es uno de los puntos cruciales para que el país pueda avanzar, y así mismo la “alegría” de dar a conocer el punto de vista que tienen frente al tema y tener la oportunidad de discutir esta problemática entre colegas, con lo que los participantes manifiestan la importancia de dar a conocer su posición frente al tema al ser una problemática actual y que los involucra como actores activos dentro de la economía regional de Pasto, situación que los invita a debatir este tipo de temáticas con otras personas que asumen roles similares en el sector de seguridad privada, entre los cuales pueden tomar decisiones frente a situaciones reales que se puedan

presentar en sus empresas, como también generar propuestas encaminadas al beneficio de todos.

Además, se pudieron evidenciar emociones neutras en uno de los participantes al referir: “no sería como algo sorpresa de que ¡ay, me llegaron estas hojas de vida de desmovilizados!, no aquí ya la empresa lo toma de forma normal”, reflejando su imparcialidad frente a la cuestión realizada, debido quizá a que dicho empleador no reporta ninguna experiencia negativa frente al tema, e incluso dentro de su empresa se adelantan proyectos encaminados a la vinculación laboral de la población desmovilizada, por lo tanto para dicho participante es un tema de rutina el hablar de excombatientes en el sector de seguridad privada, lo que hace que su experiencia le genere dicha tranquilidad sin dejar de lado que a pesar de tener desmovilizados dentro de su empresa, siempre existirá cierta desconfianza y prevención de su parte por el cuidado personal, de su familia y el de la empresa.

Sin embargo, al indagar frente a la posibilidad de incluir a una persona desmovilizada en el área de la seguridad privada, se encontró que cuatro de cinco empleadores experimentan emociones negativas como rabia, prevención, desconfianza y preocupación “lo que más me preocupa es el tema de la seguridad, para eso estamos nosotros como empresa para prestar seguridad a las personas, los escoltas, deben ser estrictamente seleccionados, no deben tener un solo antecedente porque no estamos vendiendo pan, vamos a prestar seguridad que es un tema muy delicado”. Lo que demuestra que se mantienen dichas emociones negativas, al reflejar su experiencia en el conflicto, la creencia de que las personas desmovilizadas son personas peligrosas y que no deben tener la misma oportunidad que un civil; como también la imagen que pueda generar para sus empresas el hecho de contratar excombatientes dentro de las mismas, pues enfatizan que el servicio que se debe prestar desde la seguridad privada debe estar libre de antecedentes y mala reputación por parte de sus trabajadores.

La totalidad de los participantes expresan desconfianza ante los excombatientes,

refiriendo que tomarían medidas de protección personales y para la empresa con argumentos tales como: “Para nosotros es muy difícil cambiar esa desconfianza que tenemos como personas y como gerentes”, cabe resaltar que si bien dentro de los participantes existe un caso en donde ya ha habido vinculación abierta de desmovilizados, eso no cambia la posición del participante de expresar su desconfianza respecto a la población desmovilizada, mencionando que ellos necesitan estar seguros por ellos y por sus familias. Por otro lado se encontraron expresiones de temor con respecto a la actitud con la que la persona desmovilizada pudiera llegar a la empresa, refiriendo que quizá sean impositivos, sindicalistas o peligrosos, lo cual se relaciona también con la “imagen negativa” que los clientes o personas del común puedan tener del excombatiente: “Ver un guarda de seguridad que sea desmovilizado causa miedo, pavor”, con esto, los participantes se posicionan como sus usuarios o ciudadanos para manifestar su opinión respecto al tema, lo que denota la importancia que le dan a la opinión social respecto a sus empresas y el tipo de trabajadores vinculados en las mismas.

### ***Inconformidad con el Estado***

Las anteriores emociones se encuentran fuertemente relacionadas con la sub categoría emergente, inconformidad con el Estado, puesto que la mayoría de los participantes expresan emociones negativas como las mencionadas anteriormente, acompañadas primordialmente de un sentimiento de impotencia, al referir: “el sentimiento que yo puedo tener en este momento... siento impotencia, rabia nos encontramos frente a una condición obligada del gobierno la cual quiere imponer unas políticas totalmente fuera de lo que es correcto”, lo que hace que los participantes se vean involucrados en una situación social problemática bastante controvertida, la cual según ellos, debería trabajarse con mayor detenimiento por parte del gobierno, pues de acuerdo a las decisiones que se tomen en la actualidad van a haber repercusiones a futuro y ellos no quieren fallar en dicha situación. Es importante mencionar que algunos participantes

manifestaron conocer los procesos políticos avanzados y en algunos casos implementados en el país, exteriorizando una vez su desacuerdo frente a los mismos, “todos somos concedores de las políticas de este gobierno, lastimosamente a nivel nacional lo que se ha tratado es dar espacios laborales a gente de estos grupos, no estoy de acuerdo como se ha venido manejando este tema hombre!”. Dicha impotencia hace que los participantes se predispongan a actuar en contra de la población desmovilizada y que aquellas emociones y sentimientos de tipo negativo, se mantengan y crezcan por las políticas públicas que ha impuesto el gobierno, las cuales según los participantes no les garantizan beneficios reales para sus empresas y para la sociedad como tal. Así mismo, esta subcategoría se presentó en la entrevista complementaria aplicada a uno de los participantes, reflejando nuevamente este sentir de inconformidad, respecto a la vinculación de excombatientes en el sector de seguridad.

### ***Temor al desplazamiento laboral***

Otra subcategoría emergente, que se relaciona con las emociones negativas de los participantes, es el temor al desplazamiento laboral, al referir un posible cambio en el ambiente laboral en caso de incluir a un excombatiente: “Los escoltas, sienten un poco de temor en cuanto a desplazarlos, porque al ingresar acá ellos entran con ciertas garantías que nosotros no, un ejemplo en cuanto a la contratación, muchas veces los escoltas que ingresan se les pide ciertos requisitos, ellos por estar dentro del proceso de paz los exime de muchas cosas, ingresan más fácilmente, entonces los escoltas que están vinculados dentro del programa sienten como que ese temor de desplazamiento laboral y acá sucede lo mismo”, dicho sentir se presenta en la mayoría de los participantes expresando temor, rabia e impotencia con argumentos que radican en que el hecho de contratar a una persona desmovilizada antes que a una persona del común no es “justo”, además del “peligro” que representa, es así como constantemente se hicieron comparaciones entre los trabajadores “del común” y trabajadores desmovilizados, saliendo a flote el tema de

justicia ciudadana y de las posibilidades y oportunidades que merecen los civiles respecto a los excombatientes, lo que hace que tanto los empleadores como trabajadores vinculados en las empresas de seguridad, se sientan amenazados y en desventaja frente a los excombatientes por los posibles beneficios que les otorga el gobierno, situación que en el peor de los casos generaría mayores tasas de desempleo para personas del común y por ende mayores índices de pobreza en la región.

### *Experiencias negativas previas con el conflicto*

Se encontró también, que las emociones negativas y conductas hostiles, se encuentran relacionadas por la subcategoría denominada experiencias negativas previas con el conflicto, debido a que en algunos casos los participantes vivieron la experiencia del conflicto en años pasados, por haber pertenecido a las fuerzas militares y policiales, lo que sin duda desató en ellos una visión negativa: “por antecedentes laborales trabajé en las fuerzas y tuve que ver muchos, pero muchos casos en los cuales la violencia generada por los individuos de esos grupos emergentes, lógicamente le crean a uno un estigma y la verdad no contrataría a ese personal simplemente me abstengo de hacerlo”, lo que refleja entonces negación frente a la vinculación de excombatientes en las empresas de seguridad, basado en emociones negativas, provocadas por su experiencia dentro del conflicto armado, razón que se considera importante, por haber vivenciado en persona el conflicto y por ende haber tenido contacto de frente con las personas en ese entonces guerrilleras o paramilitares, consideradas sus contrincantes o enemigos donde se debatieron en muchos casos su vida y su integridad.

Con lo anterior, se puede vislumbrar que los participantes presentan numerosos prejuicios manifestados a lo largo de la investigación frente a la reinserción económica de los desmovilizados representados a través de estereotipos desfavorables, predisposiciones hostiles y emociones negativas. Cabe resaltar que la mayoría de ellos se vieron influenciados por sus

experiencias previas en la vida militar o policial, como también se vislumbra expectativa y prevención frente a los posibles cambios que pueda enfrentar el sector de la seguridad privada.

### **Análisis semántico**

Con el objetivo de complementar la información anteriormente suministrada, se presenta el análisis gráfico realizado con apoyo del programa Atlas.ti 8, tanto a la entrevista individual semiestructurada, como al grupo focal.

Se encontraron las categorías: componente cognitivo, conductual y emocional; las subcategorías: estereotipo favorable-desfavorable, conducta hostil- de apoyo, emociones negativas-positiva; y como subcategorías emergentes: ubicación de empleo en otras áreas, desplazamiento laboral e inconformidad con el Estado.

Es notoria la relación entre las sub categorías emergentes: Ubicación de empleo en otras áreas e inconformidad con el Estado, debido a que los argumentos presentados por los participantes, apuntan a pensamientos y emociones que expresan desacuerdo en cuanto al manejo que el gobierno le ha dado a dicha problemática y por ende no comparten la idea de una posible vinculación de los desmovilizados al área de seguridad privada. Así mismo esta situación se ve relacionada con las predisposiciones conductuales hostiles, que los empleadores manifestaron frente dicha vinculación, al presentar negación frente a cualquier tipo de contratación con personas desmovilizadas o el que sus empresas pertenezcan a proyectos de reintegración económica del Estado. Por otro lado, las subcategorías desplazamiento laboral y emociones negativas se ven asociadas según los argumentos de los empleadores al manifestar temor y desconfianza, de que las personas “de bien” se vean afectadas al perder oportunidades laborales debido a las garantías que ofrece el gobierno para la población excombatiente, considerando lo anterior como algo injusto. La subcategoría emergente: experiencia previa negativa frente al conflicto, se encuentra relacionada directamente con estereotipos desfavorables, conductas

hostiles y emociones negativas, evidenciando que dicha experiencia influye negativamente en la percepción de las personas desmovilizadas.

Por otro lado, es interesante encontrar que la relación entre las categorías: Ubicación de empleo en otras áreas, inconformidad con el Estado y desplazamiento laboral, se manifiestan a lo largo de la aplicación de los instrumentos, con lo cual podríamos decir que la actitud negativa de los empleadores es constante.

Para lo anterior se presentan las gráficas de análisis de los dos instrumentos aplicados en el trabajo investigativo, cada categoría y sub categoría, se acompaña con dos respectivas citas textuales, escogidas como las más representativas para el estudio. (Ver anexos G y H)

## DISCUSIÓN

Retomando el objetivo general del presente estudio, es importante resaltar que los resultados indican una acentuada presencia de prejuicios frente a las personas desmovilizadas en el ámbito de la reintegración económica, para comprender tales prejuicios es importante la revisión de dichos resultados a la luz de la teoría.

De acuerdo a los resultados arrojados en la aplicación de la entrevista individual y grupal, se revelan tres categorías que responden a los componentes del prejuicio, las cuales se designan como predisposiciones comportamentales, estereotipos y emociones, dentro de las cuales emergen cuatro subcategorías, de acuerdo a los datos arrojados por los empleadores de seguridad privada, denominadas ubicación de empleo en otras áreas laborales, experiencias negativas previas al conflicto, inconformidad con el Estado y temor al desplazamiento laboral.

Dentro de la categoría predisposiciones comportamentales, se relacionan dos tipos de conducta, hostil y de apoyo; las primeras reflejan negación respecto a la posibilidad de contratar a excombatientes dentro de las empresas de seguridad y ante la vinculación de las empresas en proyectos de reinserción laboral, de esta manera se encuentra que la mayoría de participantes presenta una negación rotunda, al considerar que no es una buena idea que sus clientes al ser personas de “bien” se dejen en manos de un “bandido”, lo que denota una baja intención en brindar oportunidad laboral a la población desmovilizada. En este sentido se confirma lo dicho por Espinal y Valencia (2008), al afirmar, que la ubicación de empleo para los desmovilizados ha sido uno de los grandes traspies para el proceso debido a prejuicios por parte de la comunidad receptora, en este caso representada por los empleadores, y es que según Pinto et al. (2002), el hecho de que la población desmovilizada sea considerada como objetivo militar por las organizaciones armadas a las cuales pertenecían, puede considerarse un factor de riesgo adicional para que el empleador decida incluirlos en su empresa. Lo anterior denota que la actitud no es el

único determinante de la conducta, pues ésta se ve influenciada por el contexto y situación de la persona (Ruiz, 2009), en este caso por la experiencia previa, que le generó a los participantes una visión negativa hacia los desmovilizados, al haberse enfrentado con guerrilleros y paramilitares en un contexto de guerra, experiencia que hace que los empleadores se predispongan defensivamente frente al tema y la población desmovilizada como tal.

Según los hallazgos del estudio, existen numerosos estereotipos desfavorables hacia las personas desmovilizadas, al considerarlos como personas erradas y conflictivas, manifestando además que dichos argumentos se encuentran arraigados en su forma de pensar y actuar, coincidiendo con Navas y Cuadrado (2003), al referirse al prejuicio como un fenómeno relativamente estable y duradero en el tiempo, por lo cual la actitud prejuiciosa influirá, mediará y guiará el comportamiento del individuo hacia los miembros de los exogrupos, en este caso predisposiciones hostiles hacia los excombatientes. De igual manera lo menciona Álvarez et al. (2013), al referir que las personas se ven influenciadas por la cultura, mediante la cual adoptan distintas actitudes respecto a la situación y personas implicadas, lo que hacen que su comportamiento varíe y que las relaciones interpersonales se vean afectadas de manera positiva o negativa, siendo en este caso afectadas de forma negativa. La presente investigación demuestra que los estereotipos creados y recreados por los participantes, en ocasiones se manifiestan de forma excesiva, por recalcar de distintas maneras su rechazo hacia los excombatientes, con expresiones denigrantes para dicha población, como lo afirma Alarcón (2016), al mencionar que el estereotipo es una creencia exagerada, la cual se asocia con las costumbres y condiciones de un determinado grupo, la cual busca justificar la conducta, que surge como respuesta a supuestas amenazas; en el caso de los empleadores de seguridad, la amenaza se traslada al pensamiento del posible comportamiento rebelde de personal desmovilizado, sus intenciones de suplantar puestos de trabajo de los civiles, como también de la posible recurrencia al daño material y humano, entre

otros.

Ferrer y Bosh (2000), aluden a que el comportamiento hostil se relaciona con conductas negativas, según la experiencia e historia de vida de las personas, lo que se relaciona directamente con la sub categoría emergente experiencias negativas previas al conflicto, resaltando que se encontraron testimonios con un alto contenido emocional debido a experiencias negativas cercanas con el conflicto armado, lo que coincide con Carrillo et al. (2006), al afirmar que las experiencias y pensamientos de una persona son las fuentes provocadoras de emociones positivas o negativas, como ha sucedido en el caso de los empleadores de seguridad privada, quienes a partir de su testimonio sacan a relucir emociones de tipo negativo, por la carga afectiva que ello implica; lo cual también influye en la construcción de estereotipos, conductas hostiles y emociones negativas frente a las personas desmovilizadas; puesto que los actos perpetrados por los excombatientes, impactan moral, psicológica y emocionalmente a la población, afectando la dignidad humana incluso tiempo después de ocurrido el hecho (Usma, Trejos, Muñoz & Martínez, 2014).

Surge también la idea de un posible desplazamiento laboral, frente al cual los empleadores refieren temor a que las personas del común, sean desplazadas laboralmente por personas reinsertadas, debido a las garantías que les ofrece el Estado, lo cual genera en los participantes sentimientos de injusticia, impotencia y rabia, relacionados con la categoría de inconformidad con el Estado, expresada por la totalidad de los participantes, también se manifiesta desacuerdo en cuanto al manejo que el Estado ha otorgado a la problemática del posconflicto, aceptando la teoría de Ávila (2014), al referir que el objetivo del gobierno no solo se debe enfocar bajo un marco legal, sino brindar soluciones claras, materializando acciones precisas y que la terminación del conflicto no se quede solo en el papel. Con lo anterior, la sociedad cree que a los operadores políticos no les afecta ceder los beneficios de toda la población a unos pocos, mientras otras

comunidades tradicionales se ven afectadas de manera negativa, lo que provoca descontento entre los habitantes de la región (Celorio, 2014). En contraposición se refuta a Vargas (2015), cuando expone que el sector de seguridad privada en Colombia se encuentra preparado y con la disposición de aportar en el proceso de reintegración de desmovilizados, en tanto que afirma que es responsabilidad del gobierno, los ciudadanos, los excombatientes y el sector privado, garantizar una reintegración adecuada en el marco del posconflicto. Si bien en teoría se podría establecer lo anterior, de hecho apoyado también en la ley 80 de 1993 del Congreso de Colombia o la Política Nacional de Reintegración social y Económica (PRSE), la cual parte de la base de que el proceso de reintegración sólo es posible si se construye un marco de corresponsabilidad entre las personas en proceso de reintegración y su entorno, se puede decir que a la luz de los resultados se rechazan dichas teorías, teniendo en cuenta que la mayoría de los participantes se rehúsan a vincular a la población excombatiente, más aún cuando no comparten las políticas del gobierno, argumentando también que como empresas privadas conservan todos sus derechos para la toma de decisiones propias, independientemente de las políticas del Estado.

Aunque en su mayoría, las predisposiciones comportamentales de los empleadores se orientan hacia el aspecto hostil, se rescatan posturas de algunos participantes, quienes reflejan conductas de apoyo reconociendo capacidades de los desmovilizados como recursos valiosos para sus organizaciones, tales como el de manejo de armas, conocimiento de la zona, intuición e inteligencia, lo que concuerda con Roldán (2013), al afirmar que según el perfil de los excombatientes, este sector sería apto para potenciar las aptitudes de personas desmovilizadas; sin embargo, esta posición fue minoritaria ya que la mayoría de los participantes refirieron que dicha posibilidad sería nula en su empresa, despertando nuevamente sentimientos de inconformidad para con el Estado y argumentando que quizá la reintegración económica de los excombatientes deba realizarse en otras áreas laborales, que no tengan nada que ver con armas o

con seguridad, sugiriendo relación con la subcategoría de ubicación de empleo en otras áreas; lo cual concuerda con Pinto et al. (2002), al referir que desde el punto de vista legal, el gobierno no puede obligar a los empresarios a otorgar empleos a los desmovilizados, porque tienen libertad de contratar a quien deseen, por lo cual es preferible ofrecer incentivos para que accedan a hacerlo, de ser así el empresario se acoge a unas disposiciones con el Estado, por ello los participantes argumentan la posibilidad de emplear a dichas personas en otras áreas como “guardabosques”, coincidiendo con Roldán (2013), al referir que otro posible perfil para los excombatientes estaría relacionado con el agro; dicha posibilidad expresada por los participantes, demuestra que los empleadores de seguridad solo pueden ver opciones laborales para desmovilizados fuera de su sector e incluso lejos de su región.

## CONCLUSIONES

La mayoría de los empleadores de seguridad privada, presentan numerosos prejuicios hacia las personas desmovilizadas, representados a través de estereotipos desfavorables; en este sentido califican con adjetivos negativos a la persona como tal y a su comportamiento, refiriéndose a ellos como personas erradas, violentas, rebeldes, agresivas y peligrosas para la sociedad, por el hecho de haber pertenecido a un grupo emergente. Lo anterior relacionado con una notable actitud negativa hacia los ámbitos, social, político y económico de la personas desmovilizadas, encontrando predisposiciones hostiles al negar en su mayoría la posible vinculación de ex combatientes dentro de sus empresas o cualquier área relacionada con la seguridad y el manejo de armas, puesto que consideran que dichas personas no son aptas para este campo al considerarlas como un peligro inminente para su empresa, sus compañeros, sus clientes y la sociedad en general.

Es importante destacar la importancia de la experiencia previa negativa hacia al conflicto, debido a que se relaciona directamente con la presencia de emociones, estereotipos y predisposiciones negativas hacia los excombatientes en cuatro de los cinco de los participantes, quienes expresaron a partir de los resultados sentimientos de rencor, rabia o impotencia hacia los excombatientes producto de la vivencia de una situación adversa relacionada con el conflicto armado. En contraposición, resulta interesante para el estudio concluir que los estereotipos favorables, emociones neutras y predisposición de apoyo se presentaron por el único participante que no presentó ningún tipo de experiencia negativa hacia el conflicto, al reconocer la experiencia de los excombatientes en el campo de la seguridad, como una herramienta que generaría beneficios para la empresa al contar con los recursos que dichas personas les podrían ofrecer, a través del adecuado manejo de armas, análisis de riesgos entre otras, por lo que se puede concluir que la experiencia previa definitivamente juega un papel crucial en la

construcción de prejuicios.

Existe un sentimiento de inconformidad con el estado por el manejo del tema, evidenciando desacuerdo con el posible hecho de que la población reinsertada sea vinculada al área de seguridad privada, por el hecho de que los participantes no consideran pertinente que los excombatientes se encuentren dentro de dicho ámbito laboral, al contemplar peligro o riesgo en aspectos relacionados con la seguridad de la empresa, el cliente y los compañeros de trabajo. En este sentido para los participantes, la reubicación laboral de las personas reintegradas debe presentarse en otras áreas que no tengan ningún tipo de relación con la seguridad de otras personas.

Según el presente estudio se encuentra sentimientos de temor frente a un posible desplazamiento laboral, debido a las garantías del proceso de paz, las cuales generan ciertas facilidades de acceso a empleos por parte del gobierno, lo cual genera preocupación y descontento en los participantes, al considerar como injusta la vinculación de un desmovilizados antes que la de una persona del común, por lo cual se podría decir que la ubicación laboral de los excombatientes se toma por la totalidad de los participantes como un acto injusto, teniendo en cuenta el contexto de desempleo en la ciudad; lo anterior, según la información obtenida, influye directamente en la negativa frente a la posibilidad de vincular a una persona reinsertada dentro de sus empresas.

A partir de lo anteriormente descrito, el presente trabajo de investigación presenta evidencia empírica, de que los participantes, manifiestan que el sector de la seguridad privada en San Juan de Pasto no está preparado ni de acuerdo, en la reintegración económica de excombatientes dentro de su área, al presentar prejuicios y estereotipos hacia las personas desmovilizadas, debido a experiencias previas y desacuerdo con las políticas del gobierno, lo cual desencadena emociones negativas y predisposición hostil ante la recepción de esta población. Lo

cual podría ser motivo de interés para posibles intervenciones o posteriores estudios que busquen abordar el tema teniendo en cuenta la comprensión de los prejuicios lograda a partir del presente trabajo, más aún cuando se encuentra al sector de la seguridad privada como potencialmente receptivo a posteriores investigaciones, además de que el tema de la reinserción económica de excombatientes representa un gran reto, con mucha tela por cortar tanto para la ciencia como para el gobierno.

El posconflicto y los diferentes situaciones relacionados a la nueva etapa que afronta el país, requiere que los diferentes profesionales y personas del común, se informen adecuadamente de los procesos llevados a cabo por el gobierno, por lo cual se recomienda acudir a fuentes confiables y a la lectura del acuerdo de paz.

Es importante tener en cuenta que si bien se contó con una población receptiva y participativa, sería muy probable que la logística de la aplicación de instrumentos se modifique por sus ocupaciones, ante lo cual es importante contar con estrategias que permitan organizar los encuentros de forma que no se vean afectados sus espacios laborales.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda realizar posteriores investigaciones de corte cualitativo, cuantitativo o mixto, para evidenciar los atributos psicológicos que rodean la reintegración económica de los excombatientes y poder ampliar el foco de conocimiento, con el objetivo de conocer a profundidad dicha temática. Resaltando el papel del psicólogo como un actor indispensable en la comprensión e intervención del fenómeno social que enfrenta el país, desde la investigación y la praxis, con el ánimo de vislumbrar las posibles soluciones, estrategias o acompañamientos desde la corresponsabilidad entre el estado, la población desmovilizada y la ciencia.

## REFERENCIAS

- Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN 2017).
- Aguilera, G. (1994). Los temas sustantivos en las propuestas para la paz. *Guatemala, FLACSO Programa Guatemala, 1994 (b)*.
- Aguilera, Peralta, G. (1995). El camino desconocido. Las nuevas funciones de los ejércitos centroamericanos. *Revista Nueva Sociedad*, (138), 120-131.
- Alape, A. (1996). La reinserción del EPL: esperanza o frustración. *Colombia Internacional*, 36: [http://colombiainternacional.uniandes.edu.co/datos/pdf/data/Col\\_Int\\_No.36/Art04\\_Col\\_Int\\_36.pdf](http://colombiainternacional.uniandes.edu.co/datos/pdf/data/Col_Int_No.36/Art04_Col_Int_36.pdf)
- Alarcón Galera, C. (2016). Actitudes y creencias sexistas que influyen en la violencia.
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. *Handbook of social psychology*. De: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1935-19907-010>
- Alonso Espinal, M. A., & Valencia Agudelo, G. D. (2008). Balance del proceso de Desmovilización, Desarme y Reinserción (DDR) de los bloques Cacique Nutibara y Héroes de Granada en la ciudad de Medellín. *Estudios Políticos*, (33). De: <http://www.scielo.org.co/pdf/espo/n33/n33a2>
- Alta Consejería Presidencial para la reintegración social y económica de personas y grupos alzados en armas (2011). Resolución 000163. Documento institucional De: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43048>
- Álvarez, L. A. S., Patiño, C. D., & Acevedo, D. C. A. (2013). Las representaciones sociales del enemigo: la organización de un campo en tensión. *Revista CES Psicología ISSN*, 6(1), 159-179.
- Alzina, R. B. (2012). Psicopedagogía de las emociones. *Revista n°*, 1.
- Ajzen & Fishbein (1980) Understanding and predicting social behavior. De:

<https://books.google.com.co/books?hl=es&id=AnNqAAAAMAAJ&focus=searchwithinvolume&q=attitudes>

Ávila C. Alfonso (2015) EVALUACIÓN DE RIESGOS SOCIALES DE LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO EN UN POSIBLE ESCENARIO DE POSCONFLICTO EN COLOMBIA, DOS AÑOS DESPUÉS DE UNA EVENTUAL FIRMA DE LAS NEGOCIACIONES DE PAZ EN LA HABANA. Universidad Militar Nueva granada.

Bannon, I. (2006). Elementos de una política regional de reconstrucción y reinserción. *Editorial revista Semana y Fundación Ideas para la Paz (Coords.). Reconstrucción, reinserción y región. Cuadernos del conflicto.*

Bertoldi, S., Fiorito, M. E., & Álvarez, M. (2006). Grupo Focal y Desarrollo local: aportes para una articulación teórico-metodológica. *Ciencia, docencia y tecnología*, (33). De: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17162006000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17162006000200005&script=sci_arttext)

Bolaños, M. R. (1995). *Gobernabilidad y democracia en Centro América*. FLACSO Guatemala.

Calvente, M. G., & Rodríguez, I. M. (2000). El grupo focal como técnica de investigación cualitativa en salud: diseño y puesta en práctica. *Atención primaria*, 25(3), 181183-186.

Caramés, A., Fisas, V., & Luz, D. (2006). Análisis de los programas de desarme, desmovilización y reintegración (DDR) existentes en el mundo durante 2005. De: [comunidadessegura.org.br](http://comunidadessegura.org.br)

Carrillo, J. M., Collado, S., Rojo, N., & W Staats, A. (2006). El papel de las emociones positivas y negativas en la predicción de depresión: el principio de adición de las emociones en el Conductismo Psicológico. *Clínica y Salud*, 17(3), 277-295.

Casas Martínez, M. D. L. L. (2008). Prejuicios, estereotipos y discriminación: reflexión ética y psicodinámica sobre la selección de sexo embrionario. *Acta bioethica*, 14(2), 148-156.

- Congreso de Colombia (1997). *Ley 418: instrumentos para la búsqueda de la convivencia, la eficacia de la justicia y se dictan otras disposiciones*. Documento Institucional. De: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6372>
- Congreso de Colombia (1993). *Ley N° 80: Estatuto General de Contratación de la Administración Pública*. Documento Institucional. De: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=304>
- Congreso de Colombia (1999). *Ley 548*. Documento Institucional. De: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6676>
- Congreso de Colombia (2010). *Ley 1429: Formalización y generación de empleo*. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley142929122010.pdf>
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext).
- Del Olmo, M. (2005). Prejuicios y estereotipos: un replanteamiento de su uso y utilidad como mecanismos sociales. *En-clave pedagógica*, 7(2). De: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/viewArticle/672>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, Vol 2(7). De: <http://riem.facmed.unam.mx/node/47>
- Fernández, M. C. G., Fernández, P. P., Tejada, A. J. R., & Luque, M. N. (2006). Actitudes de aculturación y prejuicio: la perspectiva de autóctonos e inmigrantes. *Psicothema*, Vol 18(2). Disponible en: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3196>
- Ferrer Pérez, V. A., & Bosch Fiol, E. (2000). Violencia de género y misoginia: Reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo. *Papeles del psicólogo*, (75).
- Fisas, V. (2011). Introducción al Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR) de

excombatientes. *Quaderns de Construcció de Pau*, 24, 1-20.

Flores, J. G., Gómez, G. R., & Jiménez, E. G. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. *Málaga: Aljibe*.

Gallardo, I., Salazar, C., Mendoza, C., Rebolledo, C., & Ramos, N. (2013). El estudio de las preguntas retóricas en el cambio de actitudes. *Psykhé (Santiago)*, 22(1), 43-54.

García Hernández, A. M. (2015). *El acceso al empleo para población en proceso de reintegración, ex AUC: Una estrategia para la eliminación de obstáculos para la paz* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).

Garzón, J. C. (2005). Desmovilización del Bloque Libertadores del Sur del Bloque Central Bolívar. *Bogotá: Fundación Libertad y Democracia*. De: <http://www.erta-tcrg.org/cri6224/2008/paramilitaires/pdf/parasBolivar.pdf>

Gómez, A., & Villalobos, f., (2014) Competencias para la formulación de un proyecto de investigación. *Investic*.

Gordon, S. (2005). Confianza, capital social y desempeño de organizaciones. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 193(47), 41-55. De: [http://www.plataformademocratica.org/Publicacoes/14210\\_Cached.pdf#page=39](http://www.plataformademocratica.org/Publicacoes/14210_Cached.pdf#page=39)

Guerra, C. T., Villarreal, L. F. G., & Rodríguez, L. G. (2008). Desmovilización y convivencia local: el punto de vista de las comunidades receptoras. *Diversitas*, 4(2).

Granada A, M., Pomés C, M., & Sanhueza S,. (2013). Actitud de los profesores hacia la inclusión educativa. *Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, (25) De: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-45082013000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082013000100003&lng=es&tlng=es).

Grueso, M., Antón, M., Ramírez L., & Barbieri, I., (2015). Guía de Buenas Prácticas para la

integración y mantenimiento de desmovilizados al mercado laboral formal en Colombia desde la PRSE .*Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial y Grupo de Investigación Individuo, Familia y Sociedad*. Universidad de Salamanca. Disponible en: <http://www.urosario.edu.co/Administracion/ur/Investigacion/Documentos/Est-Postc-02-Guia-de-Buenas-Practicas-para-la-inte/>

Hernández, V., Gómez, E., Maltes, L., Quintana, M., Muñoz, F., Toledo, H., et al. (2012, sin mes). La actitud hacia la enseñanza y aprendizaje de la ciencia en alumnos de Enseñanza Básica y Media de la Provincia de Llanquihue, Región de Los Lagos-Chile. *Estudios pedagógicos*. Sistema de información Científica Redalyc, 2.2. De: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173524158015>

Huhle, R. (2001). *La violencia paramilitar en Colombia: Historia, estructuras, políticas del Estado e impacto político*. Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad. De: [http://www.cesla.uw.edu.pl/cesla/images/stories/wydawnictwo/czasopisma/Revista/Revista\\_2/63-81\\_Huhle.pdf](http://www.cesla.uw.edu.pl/cesla/images/stories/wydawnictwo/czasopisma/Revista/Revista_2/63-81_Huhle.pdf)

Jaramillo Naranjo, L. M., Puga Peña, L, A., (2016). El pensamiento lógico-abstracto como sustento para potenciar los procesos cognitivos en la educación. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, Julio-Diciembre, 31-55.

Kawulich, B. (2006). La observación participante como método de recolección de datos. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*. Vol. 6, No. 2. De: <https://docs.google.com/document/d/1tu1LWqiwuggVyjphLi5MOAzvz5QaV3nEfx1GLZ3e2g/edit>

Leyva (s.f). La vida económica de personas desmovilizadas en ciudad Bolivar, Bogota.

Lozano Sepúlveda, J. E. (2014). *La vinculación laboral: generación de empleos para*

*desmovilizados.*

Martínez, F. (2010). Fenomenología como método de investigación: Una opción para el profesional de enfermería. *Enf Neurol.(Mex)*, 11(2), 98-101.

Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista de investigación en psicología*, 9(1), 123-146.

Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias Sampling in qualitative research. Basic principles and some controversies. *Ciênc. saúde coletiva*, 17(3), 613-619.

Mejía Gómez, L. F. (2014). La reintegración social y económica de los grupos armados ilegales en Colombia: reflexiones a partir de la trayectoria de nueve excombatientes. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/5034>

Méndez, J. (2013). Universidad San Fermín: Método fenomenológico. De: <http://es.calameo.com/read/0028852542f9df5f08cf3>

Ministerio del interior (1999) *Decreto 2546*. Documento institucional. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6245>

Ministerio de la Protección Social (2006). *Ley 1090 de 2006: Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología*. Documento Institucional. De: [http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2\\_UPB\\_MEDELLIN/PGV2\\_M030\\_PREGRADOS/PGV2\\_M030040020\\_PSICOLOGIA/CODIGO\\_ETICO/CODIGO%20DEONTOLOGICO%20Y%20BIOETICO.PDF](http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEDELLIN/PGV2_M030_PREGRADOS/PGV2_M030040020_PSICOLOGIA/CODIGO_ETICO/CODIGO%20DEONTOLOGICO%20Y%20BIOETICO.PDF)

Montenegro, D. A. B. (2014). Psicología y posconflicto: un acercamiento a la psicología de la paz. *Revista Poiésis*, 1(28).

Montes Berges, B. (2008). Discriminación, prejuicio, estereotipos: Conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. Iniciación a la

Investigación, 3. Recuperado el 25 de agosto de 2010, de:  
<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/202/183>

Muñoz, F.G., (2011, 29 de Agosto). Municipio de Leiva (Nariño): zona roja, historias de destierro y escenario de reconfiguración narcoparamilitar. *Tendencias: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, vol 12 (2). De:  
<http://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/534/581>

Naranjo Pereira, M. L. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 8(1).

Navas, M., y Cuadrado, I. (2003). Actitudes hacia gitanos e inmigrantes africanos: un estudio comparativo. *Apuntes de Psicología*, vol 21(1). De:  
<http://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/420/340>

Observatorio de procesos de desarme, desmovilización y reintegración (ODDR). Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR) La complejidad de los procesos en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. (2011)

Ozonas, L., & Perez, A. (2004). La entrevista semiestructurada. Notas sobre una práctica metodológica desde una perspectiva de género. *La Aljaba*, 9(05), 198-203.

Paredes, V. M. O. Las Empresas, protagonistas del posconflicto.

Pinto, M. E., Vergara, B. V., & Lahuerta, Y. P. H. (2002). Diagnóstico del Programa de Reinserción en Colombia: mecanismos para incentivar la desmovilización voluntaria individual (Versión para Discusión). Bogotá, *Departamento Nacional de Planeación*, 14-15. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/211.pdf>

Ramos Lugo, G. E., & Triana Gómez, M. L. (2007, Mayo). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia et Technica*, 1, Artículo 34.

De: <http://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5613/3077>

Rodríguez, E. R. (2012). Actitudes, estereotipos y prejuicios: su influencia en el síndrome de Down. *Revista síndrome de Down*, 29.

RODRÍGUEZ NAVARRO, Henar; RETORTILLO OSUNA, Álvaro; (2006). El prejuicio en la escuela. Un estudio sobre el componente conductual del prejuicio étnico en alumnos de quinto de primaria. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, Sin mes, 133-149.

Roldán, A. F. (2012). La reivindicación del prejuicio como precomprensión en la teoría hermenéutica de Gadamer. *Enfoques: revista de la Universidad Adventista del Plata*, (1), 19-29.

Roldán, L. (2013). La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. *Universitas Estudiantes*, 10, 103-119.

Roggau, Z. (2006). Los bibliotecarios, el estereotipo y la comunidad. *Información, cultura y sociedad*, (15), 13-34.

Rojas Aravena, F. (1994). "Esquipulas II: Un proceso de construcción de confianza. *Relaciones internacionales*, (46), 9-22.

Romero, M. E. S., Martínez, E. P. M., Mesa, J. E. T., Villalba, J. A. F., & Tole, C. L. V. (2015). Responsabilidad social de las Pymes en el marco del posconflicto, como soporte para la inclusión laboral de la población reinsertada. *Comunicación, Cultura y Política*, 6(1), 45-62.

Ruiz, P. O. (2009). La investigación en la formación de actitudes: problemas metodológicos y conceptuales. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, Vol 1. De: <http://rca.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/2828>

Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8, Artículo 2. De: <http://www.unioviado.es/reunido/index.php/PST/article/view/7370/7234>

Santa Maria L., & Gómez L., (2005). Actitudes hacia el dinero en jóvenes de 18 a 23 años. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 3(1), 86-107. De: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612005000100005&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612005000100005&script=sci_arttext&tlng=en)

Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (1994). *Decreto 1385: normas sobre concesión de beneficios a quienes abandonen voluntariamente las organizaciones subversivas*. Documento institucional. De: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9138>

Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (2003). *Decreto Nacional 3360*. Documento Institucional. De: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=10798>

Tovar Guerra, C., Galindo Villarreal, L. F., & Guzmán Rodríguez, L. (2008). Desmovilización y convivencia local: el punto de vista de las comunidades receptoras. *Diversitas*, 4(2), 305-317. De: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982008000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982008000200008)

Ungaretti, J., Etchezahar, E., & Simkin, H. (2012). EL ESTUDIO DEL PREJUICIO DESDE UNA PERSPECTIVA PSICOLÓGICA: CUATRO PERÍODOS HISTÓRICOCONCEPTUALES PARA LA COMPRESIÓN DEL FENÓMENO. *Calidad de Vida y Salud*, 5(2).

J Usma Rodríguez, S Trejos Salazar, L Muñoz Gallego (2014). De paracos a bacrim: desmovilización, reestructuración y víctimas en Colombia. Universidad de la Salle.

Valencia Agudelo, G. D. (2007). Reconstrucción analítica del proceso de desarme,

desmovilización y reinserción con las Autodefensas Unidas de Colombia, 2002-2007.

*Perfil de coyuntura económica*, (10). De:

<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/coyuntura/article/viewArticle/232>

8

Vargas Romero, C. M. (2015). *Las empresas de seguridad privada como fuentes de empleo para los desmovilizados en el posconflicto colombiano* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).

Vecina Jiménez, M. L. (2006). Emociones positivas. *Papeles del psicólogo*, 27(1).

Velasco, P., (2006). Participación del sector empresarial en la reinserción: percepciones y oportunidades. Fundación ideas para la paz.

De: [http://mercury.ethz.ch/serviceengine/Files/ISN/152326/ipublicationdocument\\_singledocument/eb359ca9-a07f-4b3f-9e93-9088c39a4877/es/participacion.pdf](http://mercury.ethz.ch/serviceengine/Files/ISN/152326/ipublicationdocument_singledocument/eb359ca9-a07f-4b3f-9e93-9088c39a4877/es/participacion.pdf).

Vera Poseck, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo*, 27(1).

**ANEXOS**

*Anexo A***Matriz de análisis de datos**

Categoría	Ejes categoriales	Subcategorías	Subcategorías emergentes	Preguntas orientadoras	Instrumento
Prejuicios	Predisposiciones comportamentales	ffgghhvvgfgf dudad dxxxx  cCConducta hostil / Conducta de apoyofgggg	Ubicación de empleo en otras áreas / Desplazamiento laboral	¿Incluyó o incluiría a una persona desmovilizada en su empresa? ¿Por qué  Suponga que usted tiene una vacante en su organización y dentro del proceso de selección se encuentran como finalistas 2 aspirantes: Un desmovilizado y un ciudadano del común, ¿A quién contrataría? ¿Por qué?	Entrevista individual semiestructurada, grupo focal, entrevista complementaria
	Estereotipos	Favorables / Desfavorables		¿Qué piensa de las personas desmovilizadas que ingresan a trabajar en una empresa? ¿Qué es lo primero	Entrevista individual semiestructurada y grupo focal

				que se le viene a la mente al pensar en una persona desmovilizada trabajando?	
	Emociones	Positivas / Negativas	Experiencias previas negativas al conflicto / Inconformidad con el Estado	Suponga que debe contratar a una persona para su empresa, para lo cual hace una convocatoria de personal, ¿Qué sintió o sentiría al recibir hojas de vida de personas desmovilizadas? ¿Qué beneficios o dificultades le aportaría a su empresa el contratar personas desmovilizadas? ¿Cuáles? ¿Por qué?	Entrevista individual semiestructurada, grupo focal, y entrevista complementaria

*Anexo B.*

**Formato de entrevista individual semiestructurada**

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Hora:** \_\_\_\_\_

**Lugar:** \_\_\_\_\_

**Nombre entrevistador:** \_\_\_\_\_

**Datos Entrevistado**

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Género:** \_\_\_\_\_

**Ocupación:** \_\_\_\_\_

**Tiempo en la empresa:** \_\_\_\_\_

La siguiente entrevista está diseñada por dos egresadas de psicología de la Universidad de Nariño, quienes llevan a cabo el trabajo de grado denominado: Prejuicios de un grupo de empleadores de seguridad privada en San Juan de Pasto frente a las personas en proceso de desmovilización.

El objetivo de esta entrevista es obtener insumos relacionados con los tres componentes del prejuicio entendido como actitud (estereotipos, emociones y predisposiciones comportamentales), que permita comprender cómo son y cómo se presentan en los participantes (empleadores) frente a los desmovilizados en proceso de reinserción económica.

La información aquí suministrada será confidencial y para uso exclusivo de la investigación siguiendo el principio de confidencialidad y manejo ético según la Ley 1090 de 2006 por la cual se dicta el código deontológico y bioético de Psicología. El tiempo de duración de esta entrevista oscila entre 20 y 30 minutos, dependiendo de la fluidez e información que de

ella surjan.

A continuación se realizarán una serie de preguntas semiestructuradas, es decir que de acuerdo a la información obtenida pueden surgir nuevos cuestionamientos para complementar la idea central según sea el caso.

1. ¿Qué opinión tiene usted de los desmovilizados?

---

---

2. ¿Cuál es su conocimiento frente a los procesos de reinserción laboral, impulsados por el Estado? ¿Qué opina al respecto? ¿Su empresa se ha vinculado en procesos de este tipo?

---

---

3. ¿Qué piensa de las personas desmovilizadas que ingresan a trabajar en una empresa ?

---

---

4. Usted se acaba de enterar que la empresa X contrató personas desmovilizadas, ¿Qué piensa de los excombatientes que ingresaron a trabajar a la empresa? ¿Qué opina de la persona que los contrató? ¿Qué opinión tiene de la empresa X, al contratar dichas personas?

---

---

5. ¿Conoce experiencias relacionadas con la vinculación laboral de desmovilizados? ¿Qué opinión tiene al respecto?

---

---

6. Suponga que debe contratar a una persona para su empresa, para lo cual hace una convocatoria de personal, ¿Qué sintió o sentiría al recibir hojas de vida de personas desmovilizadas?

---

---

7. ¿Cómo desarrolla el proceso de selección en su empresa, lo cambió o cambiaría al tratarse de una persona desmovilizada?

---

---

8. ¿Incluyó o incluiría a una persona desmovilizada en su empresa? ¿Por qué?

---

---

9. Teniendo en cuenta las características que usted conoce de las personas desmovilizadas, ¿Qué expectativa tendría frente al desempeño laboral de dicha persona?

---

---

10. Suponga que contrató a una persona desmovilizada en su empresa ¿Cree usted que el ambiente laboral cambió o cambiaría al incluir a dicha persona?

---

---

11. ¿Cómo se sintió al desarrollar la entrevista? ¿Cuál fue el sentimiento que experimentó con mayor intensidad? ¿Cuál sería su conclusión personal acerca del tema?

Fin de la entrevista, muchas gracias por su tiempo!

*Anexo C***Formato Grupo Focal**

## Introducción

Bienvenida
Actividad Rompe Hielo “Zip-Zap-Boing”

## Objetivo

Objetivo (s) Investigación
Comprender los prejuicios de un grupo de empleadores de seguridad privada en San Juan de Pasto, frente a las personas desmovilizadas en proceso de reinserción económica durante el semestre B de 2017
Objetivo (s) Grupo Focal
Recolectar información sobre puntos de vista y experiencias frente a la temática abordada.

## Identificación del moderador

Nombre moderador
Sofía Hernandez
Nombre observador
Ingrith Calvache

## Participantes

Lista de asistentes de Grupo Focal	
1	
2	
3	
4	
5	
6	

## Preguntas Orientadoras

1	¿Qué es lo primero que se le viene a la mente al pensar en una persona desmovilizada trabajando?
2	Suponga que usted tiene una vacante en su organización y dentro del proceso de selección se encuentran como finalistas 2 aspirantes: Un desmovilizado y un ciudadano del común, ¿A quién contrataría? ¿Por qué?
3	¿Cómo manejaría la contratación de un desmovilizado? ¿Les contaría a los demás trabajadores? ¿Por qué?
4	¿Qué beneficios o dificultades le aportaría a su empresa el contratar personas desmovilizadas? ¿Cuáles? ¿Por qué?
5	¿Cree usted que el sector de seguridad privada en San Juan de Pasto se encuentra listo para incluir personas desmovilizadas? ¿Usted lo está?
6	¿Qué podría concluir frente al tema abordado?

## Cierre

Despedida y conclusiones
--------------------------

*Anexo D*

**Formato de entrevista individual semiestructurada (Complementaria)**

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Hora:** \_\_\_\_\_

**Lugar:** \_\_\_\_\_

**Nombre entrevistador:** \_\_\_\_\_

**Datos Entrevistado**

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Ocupación:** \_\_\_\_\_

La siguiente entrevista está diseñada para complementar o aclarar algunos aspectos tratados anteriormente en la aplicación de la entrevista individual semiestructurada y el grupo focal

El objetivo de esta entrevista es obtener insumos relacionados con los tres componentes del prejuicio entendido como actitud (estereotipos, emociones y predisposiciones comportamentales), que permita comprender cómo son y cómo se presentan en los participantes (empleadores) frente a los desmovilizados en proceso de reinserción económica.

La información aquí suministrada será confidencial y para uso exclusivo de la investigación siguiendo el principio de confidencialidad y manejo ético según la Ley 1090 de 2006 por la cual se dicta el código deontológico y bioético de Psicología. El tiempo de duración de esta entrevista oscila entre 20 y 30 minutos, dependiendo de la fluidez e información que de ella surjan.

A continuación se realizarán una serie de preguntas semiestructuradas, es decir que de acuerdo a la información obtenida pueden surgir nuevos cuestionamientos para complementar la

idea central según sea el caso.

1. Teniendo en cuenta el encuentro grupal con los demás participantes de la presente investigación, ¿Usted incluiría a una persona desmovilizada en su empresa? ¿Por qué?

---

---

2. ¿Cómo se sintió al desarrollar el grupo focal? ¿Cuál sería su conclusión personal acerca del tema?

---

---

*Anexo E*

**Consentimiento informado**

San Juan de Pasto, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2017

Yo, \_\_\_\_\_ identificado con \_\_\_\_ No. \_\_\_\_\_ doy mi autorización y me comprometo a colaborar de manera oportuna, adecuada y pertinente en el trabajo de grado denominado "Prejuicios de un grupo de empleadores de seguridad privada en San Juan de Pasto frente a las personas en proceso de desmovilización", realizado por las egresadas de psicología de la Universidad de Nariño Sofia Hernandez identificada con cc. 1086018665 de La Florida (Nariño) e Ingrith Calvache identificada con cc. 1004189336 de Pasto (Nariño).

Además hago constancia de que he comprendido lo que implica la participación en dicha investigación y entiendo que es voluntaria, garantizando la confidencialidad de la información obtenida. Con la presente doy mi autorización para que se pueda llevar a cabo grabación de audio y/o video para fines exclusivamente académicos, lo cual se realiza en cumplimiento con los aspectos éticos planteados en la Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de la Psicología, se dicta el código deontológico, bioético y otras disposiciones, específicamente el Artículo 2: Disposiciones generales, numerales 5 (confidencialidad), 6 (bienestar del usuario) y 9 (investigación en seres humanos).

FIRMA PARTICIPANTE

\_\_\_\_\_

C.C.

*Anexo F*

**validación**

San Juan de Pasto, octubre de 2017

Señores  
COMITÉ CURRICULAR Y DE INVESTIGACIONES  
Programa de Psicología  
Universidad de Nariño  
Ciudad

Cordial saludo

Yo María Patricia González adscrita al programa de psicología de la Universidad de Nariño, me dirijo a ustedes con el fin de presentar por escrito mi aprobación de los instrumentos del trabajo de grado titulado: “**PREJUICIOS DE UN GRUPO DE EMPLEADORES DE SEGURIDAD PRIVADA EN SAN JUAN DE PASTO FRENTE A LAS PERSONAS EN PROCESO DE DESMOVILIZACIÓN**”, en el cual se planteó una entrevista individual semiestructurada de 11 items y un grupo focal de 6 items, investigación que busca comprender los prejuicios de un grupo de empleadores de seguridad privada en San Juan de Pasto, frente a las personas desmovilizadas en proceso de reinserción económica durante el semestre B de 2017.

Los criterios de evaluación fueron pertinencia, claridad, relevancia y suficiencia por categorías.

Agradezco la atención prestada.

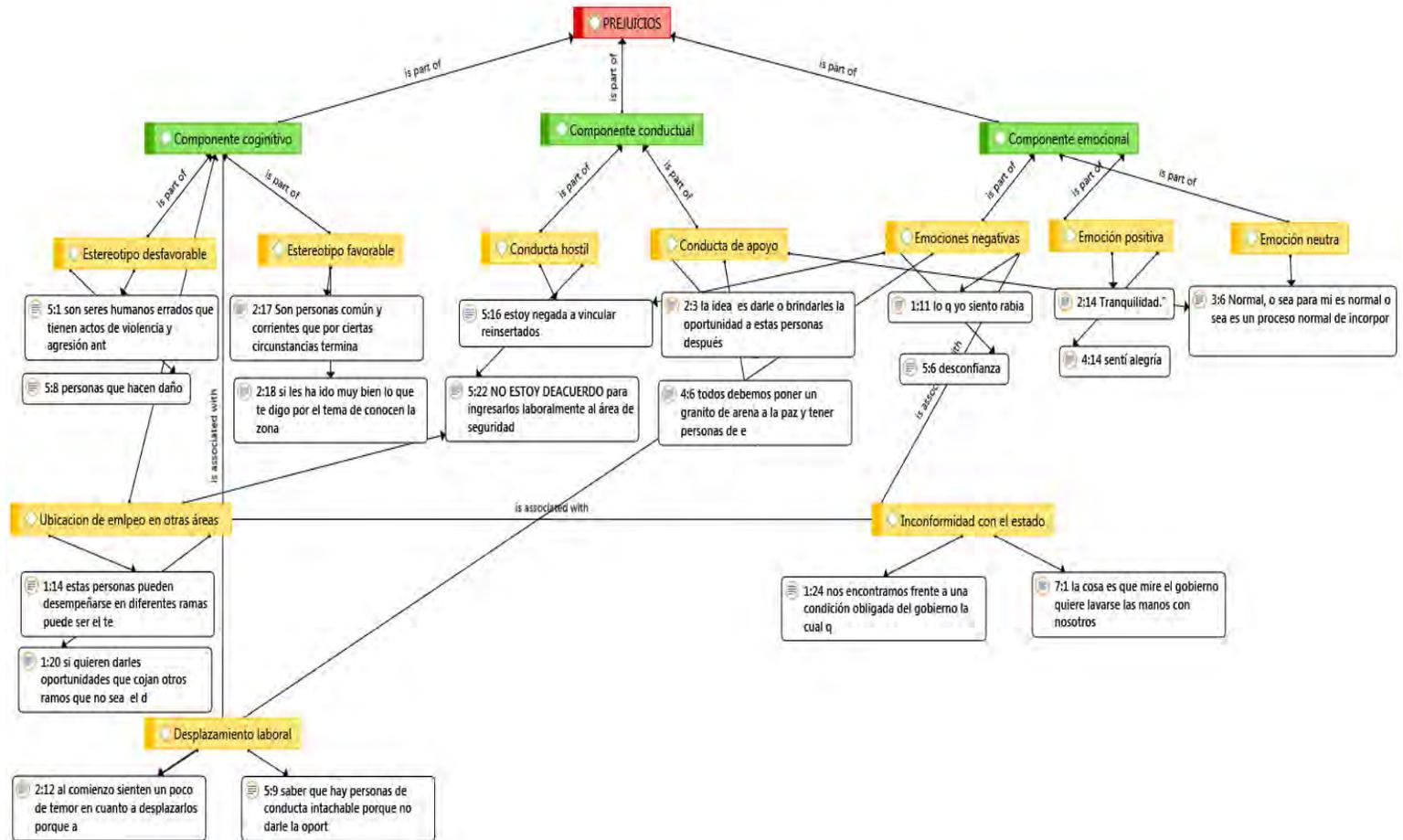
Atentamente:



MARIA PATRICIA GONZÁLEZ  
Docente  
Programa de Psicología  
Universidad de Nariño.

Anexo G

Análisis semántico entrevista semiestructurada



Anexo H

Análisis semántico grupo focal

