

Gustavo Enrique Rincón Guerrero

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA - Colombia

Cali, Colombia

grincon54@misena.edu.co

Michelle Castrillón Córdoba

Universidad del Valle - Colombia

Cali, Colombia

michelle.castrillon@correounivalle.edu.co

Nathaly Jiménez Montoya

Universidad del Valle - Colombia

Cali, Colombia

nathaly.jimenez@correounivalle.edu.co

Percepciones en el mercado laboral: dos caras de una misma moneda

Labor market perceptions: two sides of the same coin

Contenido

RESUMEN	209
ABSTRACT	209
1. INTRODUCCIÓN	210
2. METODOLOGÍA	212
3. RESULTADOS	213
3.1 La “cara” de los empleadores	213
Percepciones	213
Experiencias	215
Estrategias	217
3.2. La ‘cara’ de los empleados y buscadores de empleo	220
4. CONCLUSIONES	222
REFERENCIAS	222
AUTORES	224
Conflicto de intereses	224

Percepciones en el mercado laboral: dos caras de una misma moneda

Labor market perceptions: two sides of the same coin



Gustavo Enrique Rincón Guerrero
Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA - Colombia
Cali, Colombia
grincon54@misena.edu.co



Michelle Castrillón Córdoba
Universidad del Valle, Colombia
Cali, Colombia
michelle.castrillon@correounivalle.edu.co



Nathaly Jiménez Montoya
Universidad del Valle, Colombia
Cali, Colombia
nathaly.jimenez@correounivalle.edu.co

RESUMEN

El acuerdo de paz en Colombia trae consigo retos a nivel socioeconómico asociados a la reintegración social de los individuos involucrados. En este sentido, entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje adoptan un rol importante desde la formación para el trabajo y a su vez el apoyo para lograr una vinculación laboral. Este artículo tiene como objetivo comprender y analizar las percepciones del mercado laboral del municipio de Cali, desde dos perspectivas principales: empleadores y buscadores de empleo. Se encontró que los empleadores tienen una percepción baja sobre la sostenibilidad del acuerdo de paz y el rol del estado en este proceso, lo cual es clave en la implementación de políticas empresariales inclusivas. Por otro lado, las percepciones sobre las expectativas laborales, en general, son más bajas hacia los excombatientes. Sin embargo, se observó que las víctimas tienen una percepción pesimista que está por debajo de la media de las percepciones encontradas en el estudio.

Palabras claves: conflicto, Normas Sociales, Mercado Laboral.

ABSTRACT

The peace agreement in Colombia brings with it socioeconomic challenges associated with the social reintegration of the individuals involved. In this sense, entities such as the "Servicio Nacional de Aprendizaje" (SENA) adopt a significant role from training for work and in turn support to achieve a work link. This article aims to understand and analyze the perceptions of the labor market from two main perspectives: employers and job seekers. It was found that employers have a low perception of the sustainability of the peace agreement and the role of the state in this process, which is key in the implementation of inclusive business policies. On the other hand, perceptions about labor expectations are lower towards ex-combatants. However, it was observed that victims have a pessimistic perception that is below this average.

Keywords: Conflict, Social norms, Labour market.

1. INTRODUCCIÓN

Colombia ha vivido en guerra por más de medio siglo, la violencia y los millones de víctimas del conflicto armado han dejado secuelas en la memoria de cada colombiano, afectando no solo su bienestar social sino también sus creencias, comportamientos, representaciones, preferencias y actitudes, influyendo así en las interacciones y vínculos sociales cotidianos. Es por ello que la implementación del acuerdo de paz es relevante en distintas áreas siendo un camino para el progreso del país.

Ahora bien, uno de los grandes desafíos del *acuerdo* es la reintegración a la vida civil de miles de excombatientes y víctimas del conflicto, resaltando que las garantías para que una reintegración exitosa no depende única y exclusivamente del gobierno colombiano. En este sentido, entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se interesan por aportar al cumplimiento del acuerdo de paz y el desarrollo social del país desde las aulas, ofertando programas de formación profesional pertinentes y brindando herramientas a la población afectada para su óptima reintegración a la vida civil. Tal y como se planteó en su momento en la *política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales*, es necesario poder brindar una nueva vida a estas personas, garantizar la participación en el sector educativo formal (DNP, 2008).

Se reconoce además, que el hacer parte del mercado laboral o contar con un trabajo decente es fundamental para el desarrollo social y económico de los individuos, pues es uno de los medios que le permite, a través de sus capacidades y las oportunidades a las que puede acceder, alcanzar lo que él valora, su “felicidad personal” (Sen, 1992) ya que otorga cierta libertad financiera para iniciar y poner en marcha su proyecto de vida o representa la mejor forma para lograr materializar los derechos sociales y económicos de una población (OIT, 1999).

En este sentido, cabe mencionar que, aunque ingresar al mercado laboral no es una tarea fácil para la mayoría de los ciudadanos, las víctimas y excombatientes deben afrontar barreras como la estigmatización o discriminación asociada a colectivos, a grupos sociales, al tipo de población al que pertenecen, edad, sexo y demás para poder acceder a un trabajo (Tenjo, 1992; Vélez & Winter, 1992; Rubio, 2006), lo que dificulta en mayor medida su reintegración a la sociedad. Así mismo se involucra como actores claves a la población en condición de vulnerabilidad, la cual también tienen una condición de difícil acceso.

Teniendo en cuenta que el principal interés de este estudio tiene que ver con las percepciones y preferencias relacionadas a la vinculación laboral de población expuesta al conflicto armado y población vulnerable, se debe entender la vinculación laboral de aquellos más desfavorecidos (que pueden llegar a ser discriminados) como lo plantean Chávez & Sajardo (1999) como un proceso que representa al mismo tiempo un fin y un medio. Como un fin, en la medida que busca ofrecer al trabajador desfavorecido la posibilidad de acceder a estructuras normales y legales de empleo y como un medio, a través del cual el trabajador es considerado, reintegrado y auto considerado como parte de la sociedad.

Puesto que el problema de investigación contempla también a los excombatientes que se encuentran en proceso de reincorporación, es importante señalar como se entiende dicho proceso en este estudio. Para esto, se tiene en cuenta la definición que entrega la Agencia para la Reincorporación y Normalización (ARN), en el que la reincorporación hace referencia a un proceso de estabilización socioeconómica de los excombatientes que entregaron sus armas, en el marco de la firma del Acuerdo Final entre el Estado y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia - Ejército del Pueblo (Farc-Ep).

Este proceso de reincorporación tiene un enfoque integral, en el que no solo se busca promover todo el potencial en términos de capacidades de los exintegrantes de las FARC-Ep sino también fortalecer la convivencia, la reconciliación, el desarrollo de la actividad productiva y el tejido social en los territorios. Para lograrlo, la metodología se desarrolla de forma co-construida, ya que todas las acciones de Reincorporación son concertadas y definidas de manera conjunta, principalmente en instancias como el Consejo Nacional de Reincorporación, en las que el sector empresarial y productivo tienen un papel preponderante.

Ahora bien, en términos de discriminación laboral distintas corrientes teóricas han intentado explicar el concepto, un ejemplo de esto es el planteamiento que realiza Becker (1957) el cual consiste en estudiar la discriminación como una preferencia o gusto por parte de los empleadores, es decir, según el autor los empleadores presentan una dificultad para trabajar con ciertos trabajadores con características personales diferentes, por lo que tendrían que asumir un costo psíquico al contratarlos y por ello prefieren no hacerlo, sacrificando así productividad a cambio de ejercer su prejuicio. De acuerdo con esto, el trabajador discriminado solo será contratado si acepta un salario menor, ya que se le descuenta

el costo psíquico. Por tanto, se puede cuantificar la discriminación como la brecha entre salarios de los trabajadores.

De manera equivalente, Phelps (1972) y Aigner & Cain (1977) desarrollan otra teoría en la que definen la “discriminación estadística”, pensando en que los empresarios toman como referente las características promedio de los grupos sociales más no las individuales; basándose en que la información de habilidades que se puede obtener de cada individuo resulta imprecisa y costosa, mientras que, la información en promedio de un grupo es relativamente más completa. Por lo cual, los empleadores prefieren contratar a sus trabajadores según el promedio del grupo y sus juicios de valor en los que tienen presente su sexo, raza, religión, etc. Como también lo exponen Azmat & Petrongolo (2014) al evidenciar a partir de un experimento, un sesgo en contra de la contratación de mujeres, haciendo especial énfasis, en este caso, en la discriminación por sexo.

Así mismo, Galarza & Yamada (2014) a través de un experimento de campo estudiaron la discriminación racial en Perú, encontrando que los blancos tienen una mayor tasa de respuesta de las solicitudes de empleo que los indígenas, sin embargo, esto varía dependiendo de la categoría del trabajo, cuánto más profesional es el cargo más importa la apariencia y mayor es la probabilidad para los blancos de ser contratados. Incluso en algunos casos como evidenciaron Bertrand & Mullainathan (2004) la probabilidad de ser contactado por un empleador es mayor para quienes tienen nombres que suenan a los más utilizados por blancos.

En el caso específico de la vinculación laboral de personas que en algún momento se encontraron al margen de la legalidad, quienes hacen parte de un proceso de reincorporación se encuentran en desventaja para vincularse al mercado laboral por factores como su nivel de escolaridad o por su pasado. Según establece Roldan (2013), las personas que se encuentran en proceso de reincorporación suelen enfrentarse a una serie de dificultades debido a las diversas reacciones que toma la sociedad por su pasado y papel en el conflicto armado. Estas reacciones se convierten en una barrera que trasciende de una percepción individual a creencias grupales que terminan reflejándose en las empresas.

Por consiguiente, Blattman (2015) evidencia que los trabajos ilícitos pueden reducirse a través de pequeños cambios en la oferta de trabajo pacífico y los incentivos futuros y continuos, razón por la cual el papel que desempeñan los empresarios o empleadores en el proceso de reincorporación es primordial al generar la posibilidad de que en sus equipos de trabajo haya lugar para quienes se encuentran en este proceso, dejando de lado cualquier tipo de sesgo o juicio.

Por su parte, Gómez & Lesmes (2017) en su investigación sobre la percepción de las personas encargadas del proceso de contratación frente a la inclusión de personas desmovilizadas en su fuerza laboral, encuentran que la dificultad principal que afrontan las personas desmovilizadas a la hora de buscar trabajo se debe a que se consideran estigmatizados por algunos empleadores y a que piensan que sus habilidades y nivel educativo no son los adecuados para el mercado laboral legal. Para esto centran su análisis alrededor de aspectos como la aceptación en su reinserción laboral, el aumento de los beneficios tributarios a las empresas que acojan personas desmovilizadas en su fuerza laboral, la formación académica con base a sus habilidades y encaminada a satisfacer la demanda del mercado laboral, la estabilidad laboral de los desmovilizados y oportunidades de emprendimiento.

En esta misma línea, Ramos (2018) en un ejercicio de análisis de las representaciones sociales de ocho empresarios de Villavicencio sobre la inclusión laboral de personas en proceso de reintegración, tuvo en cuenta dimensiones como: símbolos, ritos, mitos; imaginarios culturales; sujetos; contexto; formas de legitimación; formas de resistencia o continuidad; cambios y transformación, a fin de visualizar los aspectos relevantes en el comportamiento de los empresarios, asociados a las ideas o percepciones que puedan tener sobre contratar.

Estudios como el de Body (2005), analiza a los excombatientes como una población vulnerable económicamente especialmente los primeros dos años después de la desmovilización, teniendo en cuenta que carecen de habilidades comerciales, empresariales, activos materiales y redes sociales. A su vez, son un grupo con un alto riesgo de reinserción en el conflicto por su familiaridad con las armas y la violencia o por su capital social (Leff, 2008).

De acuerdo con los antecedentes aquí expuestos, este trabajo se encamina a conocer y estudiar el comportamiento de los individuos, en especial de los empresarios y egresados (empleadores y buscadores de empleo) de la ciudad de Cali, respecto a sus percepciones y preferencias relacionadas a la vinculación laboral de población expuesta al conflicto armado (víctimas y excombatientes) y población vulnerable.

2. METODOLOGÍA

La metodología aquí planteada tuvo un enfoque mixto, en el que se abordaron métodos de análisis cualitativo y cuantitativo a través de la aplicación entrevistas semiestructuradas y encuestas, teniendo en cuenta la fuente y el tipo de información a coleccionar. Inicialmente, se realizaron entrevistas semiestructuradas a nivel interno a funcionarios del SENA y a nivel externo a empresarios de la región, con el propósito de medir las percepciones, creencias y expectativas de los empresarios, en relación con las estigmatizaciones hacia el tipo de población objetivo.

En este caso se construyó una guía que sirvió como orientadora, en la que las preguntas fueron establecidas con base a las dimensiones y metodología de análisis de narrativas utilizadas tanto en los estudios similares realizados por Gómez & Lesmes (2017) y Ramos (2018) además del concepto de representaciones sociales colectivas expuesto por Moscovici (1979) como una modalidad particular de conocimiento que deja ver cómo las personas se comportan teniendo en cuenta las ideas, creencias o percepciones detrás de la ciencia, el mito o la religión y que se enmarca en las categorías aceptación de la reinserción laboral, beneficios tributarios para las empresas, formación académica basada en sus habilidades y estabilidad laboral. Finalmente, el análisis de estas categorías se consolida en tres conceptos, las percepciones, las experiencias y las estrategias.

Para su aplicación se definió utilizar un muestreo no probabilístico por conveniencia a las empresas que en algún momento han contratado aprendices del CGTS bajo la modalidad de contratos de aprendizaje o han permitido la realización de sus prácticas, pues conocen la formación por competencias realizada por el SENA, además conocen de primera mano cómo es el proceso de selección de un buscador de empleo y cómo este podría verse afectado en el caso de que el buscador pertenezca a la población objetivo. En el caso de los funcionarios del SENA, se estableció entrevistar a funcionarios de la Agencia Pública de Empleo (APE) Regional Valle ya que son ellos quienes tienen un contacto directo con las víctimas o los excombatientes en el momento en el que estos desean ser parte del mercado laboral, además de los funcionarios encargados de la gestión y seguimiento de los contratos de aprendizaje por su experiencia en dicha área con la población objeto de estudio. De este modo, en la Tabla 1 se relaciona la cantidad de entrevistas realizadas según actor.

Tabla 1 Cantidad de Entrevistas aplicadas por actor y factor de inclusión

Actor Clave	Factores de inclusión	Cantidad (cargo o función)
Empresarios	Gerentes o encargados del área de recursos humanos.	3 (1 Gerente, 2 Coordinadoras de Talento Humano)
Funcionarios APE	Atención directa a población expuesta al conflicto armado y empresas.	2 (1 Atención a población especial, 1 Atención a empresas)
Funcionario centro de formación CGTS	Gestión y seguimiento de contratos de aprendizaje. Contacto con empresarios y aprendices	1 (líder área de contratación de aprendices CGTS)
Total de entrevistas aplicadas		6

Fuente: Elaborada por los autores para la presente investigación.

Por otro lado, se realizó una encuesta dirigida a los egresados de los programas de formación titulada del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios (CGTS)¹, con la intención de identificar y analizar cuáles son las apreciaciones y experiencias que ellos tienen frente a su proceso de vinculación laboral, cómo se han desenvuelto en el medio y cómo valoran el rol de la institución en el ámbito laboral. De este modo, se definieron las preguntas a realizar teniendo en cuenta, las categorías utilizadas para el desarrollo de la entrevista semiestructurada, las características sociodemográficas, resaltando aspectos como la posibilidad de que algunos grupos poblacionales sean contratados en menor o mayor medida,

¹ El CGTS es uno de los centros de formación que hace parte del SENA. Se encuentra ubicado en Cali – Valle del Cauca e imparte formación técnica, tecnológica y complementaria, tanto presencial como virtual, en las áreas: Hotelería, Turismo y Gastronomía, Comercio, Administración y Finanzas, Salud y Servicios Personales, Actividad Física, Logística y Gestión de la Producción Industrial y Ambiental, atendiendo en su mayoría a jóvenes de poblaciones vulnerables y de bajos recursos de la ciudad y de municipios cercanos como Yumbo, Vijes, Tuluá, Dagua, Jamundí y La Cumbre.

implementando en las opciones de respuesta escalas de Likert pues permitió capturar la intensidad de la opinión de los encuestados.

Teniendo en cuenta que los egresados del CGTS hacen parte de una población finita, pero de gran tamaño, dificultando encuestar al total de la población para garantizar una interpretación general y precisa de los resultados, se define calcular una muestra aleatoria probabilística utilizando como base la fórmula (1) que permite establecer de forma anticipada la precisión deseada y observada en los resultados principales.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N-1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q} \quad (1)$$

Donde,

n = tamaño de la muestra

N = tamaño total de la población a encuestar

Z = equivalencia del nivel de confianza en una distribución normal (z)

p = probabilidad de que el evento ocurra

q = probabilidad de que el evento no ocurra

E = margen de error

El tamaño de la muestra se calcula teniendo en cuenta un margen de error del 3% y un nivel de confianza del 97%.

Como resultado del cálculo se define como tamaño de la muestra un mínimo 1242 egresados a entrevistar, a fin de garantizar que la interpretación de los resultados obtenidos en términos de las percepciones, apreciaciones y experiencias de los mismos, con respecto a su proceso de vinculación laboral y su entorno, sea precisa a la hora de hablar de los egresados del CGTS en general. Así, para el desarrollo de esta investigación se logró contar con la participación de un total de 1640 egresados de diferentes niveles de formación titulada en la realización de esta encuesta.

3. RESULTADOS

3.1 La “cara” de los empleadores

A continuación, se expondrán los aspectos más relevantes de las entrevistas realizadas a los empresarios de la región y funcionarios de la APE alrededor de las percepciones, experiencias y estrategias, en las que se logran evidenciar los argumentos sobre los que se desarrollan las nociones del proceso de vinculación laboral de la población objetivo.

Percepciones

A partir de los relatos se pueden identificar algunas de las percepciones que se han venido formando sobre la población en proceso de reincorporación, desde la visión de empresarios y funcionarios que se relacionan diariamente con esta población. Estas percepciones reflejan que existe cierta predisposición a la hora de incluir en sus empresas a excombatientes, y en algunos casos a víctimas, por su exposición al conflicto armado o por la construcción colectiva de una imagen prejuiciosa (Gutiérrez, 2007; Rincón et al, 2020), pues llega a pensarse que esa exposición termina incidiendo en el desarrollo de sus habilidades sociales y en su relacionamiento con los demás. Es así como lo manifiesta uno de los funcionarios de la APE.

(...) Los empresarios se piensan que ellos (excombatientes o víctimas) cuando llegan aquí, “me van a armar un problema” (tono de queja) porque como estuvo en la guerra entonces este es un problemático o realmente ehh... el contacto de las personas que han estado en un medio de vida distinto a la ciudad no es fácil (Funcionario APE, 43 años).

En algunos casos, aunque se maneje cierta reserva a la hora de pensarse en las dificultades que pueden representar estas poblaciones para los empresarios, sus percepciones terminan afirmando que pueden

presentar debilidades a la hora de enfrentarse a escenarios complejos o sus reacciones pueden terminar siendo agresivas. Lo anterior, es confirmado en uno de los diálogos con una Subgerente de una empresa de la región.

(...) Resulta complicado o complejo generalizar respecto a las características intrínsecas de esta población sin embargo podría afirmar que una característica común entre ellos es la deficiencia para manejar la frustración y suelen estar a la defensiva (Subgerente, 38 años).

La percepción sobre las características sociales de las poblaciones objeto de estudio, principalmente de quienes han estado expuestos al conflicto armado es reafirmada por una analista de selección de otra empresa de la región.

(...) Principalmente en estas poblaciones existe una falencia a la adaptación a un entorno civil porque están acostumbrados a vivir en otros entornos, suele ser personas volátiles con poca tolerancia a la frustración, tienden a ser agresivos... (analista líder de selección, 45 años).

Pero es claro también, que esas percepciones sobre las habilidades sociales de la población víctima o excombatientes en proceso de reincorporación asociadas a su exposición al conflicto, son desplazadas a la población vulnerable a quienes también se les atribuye sus dificultades para adaptarse al contexto laboral, al entorno de violencia al que pueden estar expuestos en su familia o en los lugares en los que han crecido.

(...) Este comportamiento hace referencia a población víctima y reincorporados porque mira que las personas que hemos tenido, son poblaciones que en su gran mayoría vienen de potrero grande (barrio del oriente de Cali), casi en su gran mayoría las historias de vida que uno escucha, es que han sido violentadas por su misma familia, por su núcleo familiar, o porque digamos que el entorno es bastante ¿Cómo llamarlo? es un entorno violento, entonces digamos que es lo único con lo que han aprendido a convivir lo largo de su vida y pueden ser personas inclusive de unos 19 o 23 años y uno dice bueno un jovencito ya! o niñas que yo digo mujeres hechas y derechas pero digamos jovencitas de 19 años ya con dos, tres hijos, ehmm... entonces el entorno tampoco les ha posibilitado ehh... el explorar ambientes también distintos a los que han estado acostumbrados, entonces sí, son usualmente entornos muy violentos... (analista líder de selección, 45 años).

Esas percepciones que se han formado empresarios y encargados de selección sobre las habilidades sociales de la población expuesta al conflicto o la población vulnerable, pueden ser factores que generen algunos sesgos en los procesos de vinculación laboral de los mismos, a los que se le suman los perfiles ocupacionales, sus vocaciones o para lo que están preparados en un mundo laboral. Así lo manifiesta uno de los funcionarios de la APE, quien expone la dificultad a la que se enfrentan principalmente quienes estuvieron expuestos al conflicto por los niveles de formación que tienen o los oficios que realizaban en el campo para ubicarse en trabajos formales.

(...) Entonces no es solo decir que hay una barrera de discriminación sino... ¿para qué estamos nosotros preparados? ¿para qué trabajamos? (se refiere a desplazados y excombatientes) que manejábamos la tierra, que teníamos animales, que vivíamos en el campo, que es lo que pasa con mayoría de la población desplazada. Yo reconozco eso, y ellos llegan acá y ¿a dónde van a trabajar eso? itienen que trabajar en otra cosa!... pues fórmense para eso, pero no solo así... hay que buscar trabajo y trabajos formales (funcionario APE, 43 años).

Sobre los aspectos relacionados con la escolaridad y características asociadas con sus situaciones de vida y las demás responsabilidades que dichas situaciones generan en la población vulnerable y población expuesta al conflicto, otro funcionario narra lo siguiente:

(...) Entonces si hay caminos, pero son caminos escabrosos. Ellos pueden ir a la secretaria de educación para que les hagan una evaluación y... una valoración pero es todo un proceso y eso no es tan sencillo, además también hay personas que tienen baja escolaridad porque no la requerían para las labores de las que ellos vivían y de pronto son personas que son cabezas de hogar, que

tienen 7 hijos, que tienen que responder por su mamá y su suegra que están enfermas y no pueden dedicarse a trabajar, estudiar y entonces ¿cómo hago? cuidar a todo el mundo. Esas son como las características de esta población y eso lo hace complicado (funcionario APE, 40 años).

Ahora bien, en términos de la percepción que tienen los empresarios sobre el acuerdo para la finalización del conflicto y los retos que este trajo consigo para el desarrollo del país, las narrativas dejan ver que pese a que las intenciones con las que se generó el acuerdo más allá de finalizar el conflicto con las FARC -EP son visualizadas positivamente, la confianza y la credibilidad que se tiene sobre el Estado es baja para lograr que lo expuesto en el acuerdo se logre y se haga sostenible, pues se traen a colación experiencias entorno a la corrupción o burocracia que han evidenciado en la gestión del Estado y a la falta de acompañamiento, tal y como lo menciona una de las analistas de selección sobre los resultados del acuerdo:

(...) Es un tema muy complejo (risa nerviosa) pienso que no, pues... porque si fuese una política digamos sostenible en el tiempo ehh... yo diría probablemente sí. Pero como es un país, no sé, que se mueve, como es un país como tan volátil que poder decir que hay un proceso como sistemático y alguien digamos que como que se encargue precisamente un ente, un organismo que se encargue, digamos como que, o puede ser que, si lo haya, pero siento yo que nooo, ante tanta corrupción, burocracia. Creería que, si estuviéramos en un país con un nivel de desarrollo diferente tal vez, de pronto el resultado hubiese sido distinto, pero nooo... con un país como el nuestro, tan complejo, ¿no? (analista líder de selección, 45 años).

Sin embargo, no implica que no se tenga conocimiento, ni se estén desarrollando procesos de la mano con el acuerdo para la reincorporación de la población excombatiente, pues es claro el compromiso que se ha adquirido por gran parte del sector empresarial de cara a su responsabilidad social. Pero esto, según se puede evidenciar en el siguiente dialogo es más por iniciativa empresarial que el mismo ejercicio propuesto a través de alguna política. Así mismo se recalca la necesidad de dejar atrás todo tipo de prejuicio para poder avanzar tal y como lo expone Blattman (2015).

(...) yo lo que si recuerdo es justamente eso, empezar a cobijar a este tipo de población para poder que ellos tuvieran oportunidad de adaptarse al entorno social, pero así, digamos que, como una política muy clara respecto al tema, no. Yo lo que si escuché en su momento es eso, ¿no? como la responsabilidad social, empresarial era cobijar a este tipo de población (pausa) y dejar a un lado este tipo de prejuicios que había alrededor de esta temática (Analista regional de aprendizaje, 41 años).

Las percepciones que se han formado sobre la población objetivo por parte de quienes se relacionan continuamente con ellos en el proceso de vinculación laboral, permiten entrever el condicionamiento que perciben respecto de sus habilidades sociales y comportamentales asociadas, según las narrativas expuestas, al entorno de conflicto o de violencia al que han estado expuestos. Estos aspectos son fundamentales en todo proceso de selección en la actualidad y que pueden convertirse en algún tipo de barreras para su vinculación gracias a que puede pensarse que su pasado puede afectar sus acciones presentes (Roldan, 2013).

En cuanto a las percepciones sobre el acuerdo de finalización del conflicto y el Estado y sus implicaciones en el desarrollo del país, aunque para las empresas es claro el papel que desempeñan en el proceso de reincorporación, así como la responsabilidad social que tienen, la credibilidad y confianza que manifiestan tener frente a la gestión del Estado es baja, por lo que se muestran pesimistas sobre los resultados del acuerdo de no trabajar es aspectos como la transparencia y la eficacia.

Experiencias

En este apartado se exponen las experiencias que han reforzado las percepciones, creencias y expectativas de los empresarios a la luz de sus discursos y de quienes intervienen en el proceso de vinculación laboral de la población expuesta al conflicto y la población vulnerable.

En este caso se refuerzan las creencias sobre las dificultades a las que se puede enfrentar la población vulnerable o expuesta al conflicto, debido a las situaciones de desplazamiento que han tenido que vivenciar y las implicaciones más mínimas a las que estas conllevan como la pérdida de documentos

importantes para la vinculación a un trabajo formal y como esto fue frustrar las expectativas de un llegar a un buen trabajo y por ende a mejorar sus condiciones de vida. Al respecto un funcionario de la APE comenta:

(...) Umm... sucede mucho que hay personas que cuando han salido desplazadas salieron con una mano adelante y otra atrás porque lo iban a matar o iban a matar a alguien, quien iba a pensar que voy a sacar el diploma de bachiller, el certificado del curso de no sé qué... la gente se fue a salvar su vida y a ellos aquí se los están pidiendo y no hay una entidad pública que diga que le voy a dar una copia del acta de grado que usted recibió cuando se graduó. Entonces hay mucha gente que terminó su bachillerato por allá donde vivió, pero ahorita no tiene como demostrar eso, entonces aquí como que lo que se necesita es al menos un bachiller... Entonces la gente ahí, hay unos a los que les parece muy complicado y no siguen, hay otros que si lo hacen y uno ve que después se ubican y además pues que la necesidad hace que uno como que rompa todos esos esquemas, ¿cierto? pero no es tan fácil la búsqueda de trabajo formal que es lo que hacemos aquí, que es distinto a que ay el vecino me dijo que necesitaban a alguien para la tienda” eso aquí ya no se va a hacer así. Entonces se le dice vea, hay que hacer así, hay que preparar la hoja de vida así, el perfil para otra cosa, entonces la gente se queda: pero ¿cómo así? ino! (funcionario APE, 43 años).

Es entonces, a partir de esas experiencias que se considera que los empresarios pueden estar dejando de lado ciertas situaciones intrínsecas en algunos grupos poblacionales que no solo se asocian a requisitos que cumplir para un perfil específico sino a los lugares en los que viven o incluso su etnia porque estos aspectos forman parte del contexto en el que se desarrollan sus habilidades sociales.

(...) yo no creo que eso lo piensen los empresarios, ah de eso se da cuenta uno cuando ellos vienen y le cuentan todo lo que les toca pasar. Por ejemplo, hablando con compañeros, decían que hay empresarios que les piden o que van, por ejemplo, a pedir personas para aseo pero que no vivan en Aguablanca (barrio del oriente del Cali), entonces ¿cómo van a esperar personas que estén viviendo de pronto en otros estratos y que estén buscando justamente eso? (...) Por ejemplo, a veces nosotros vemos formatos de hojas de vida que hacen ehh... y los barrios no figuran sino las direcciones, porque es más difícil ubicar esa dirección dónde queda y uno quiere que la gente se ubique y uno a veces no quiere como mostrar esas cosas que pueden ser un elemento de discriminación. O por ejemplo, una cosa muy común, cuando piden personas para atención al cliente, entonces tienen que ser como de un tipo físico, entonces si son personas afro, indígenas, allí no aparece la foto en el aplicativo nuestro pero si la caracterización entonces eso también puede hacer un afectar, claro está que están haciendo una selección así y te van a hacer una entrevista pueden llegar hasta ese momento porque tienen la formación y una hoja de vida pero... sí hay mucha discriminación en ese sentido (Funcionario APE, 43 años).

Sin embargo, estos pueden ser solo casos en los que las creencias asociadas al pasado de conflicto o violencia al que estas poblaciones estuvieron expuestas interfieren o generan esas barreras que limitan sus posibilidades de ser vinculadas laboralmente, pues dichas barreras también se han ido derribando en la medida que se avanza en el proceso de inclusión y en la disposición de las empresas, sus líderes de área y demás colaboradores al comprender la complejidad de las situaciones que han vivenciado (Cortés et al, 2016) , tal y como lo menciona una de las analistas de selección entrevistada:

(...) Al principio si había un poco de aprensión porque pues digamos que los líderes no estaban acostumbrados a manejar este tipo de población, pero después se dieron cuenta que era algo muy natural, que es como recibir a una persona termino fijo que muy seguramente vive en una situación muy similar. Distinto es el caso de los reinsertados que la situación de ellos es completamente diferente. Ha habido niñas por ejemplo que uno escucha historias que están desde los 12, 13 años, las reclutan desde que están en esa corta edad, viven digamos esa situación como algo natural, algo pues del común y ya después cuando están más o menos cerca a los 19, 23 años es que se dan cuenta de esa realidad y deciden desertar (analista líder de selección, 45 años).

Así mismo, dicha disposición de algunas empresas y las políticas internas que estas manejan han permitido que los procesos de selección se ajusten de acuerdo con el tipo de población que aplica a sus cargos, implementado diferentes mecanismos en las pruebas. Lo anterior, debido a que han

logrado identificar que los aspectos en los que se puede hacer más complejo para algunas poblaciones presentar este tipo de pruebas. Por ejemplo, en nivel de concentración, seguimiento a instrucciones o la comprensión de lectura como se evidencia en la siguiente narrativa:

(...) los procesos de selección, en ocasiones si son, varían un poco con esta población, por ejemplo con los de la fundación, no podemos entrar a aplicar las pruebas que usualmente desarrollamos sino que es como empezar a incorporar otro tipo de herramientas emm o las pruebas que digamos que comúnmente son para una persona que es bachiller, eso sí, de pronto si he notado un poco la diferencia con la población regular y es que el nivel digamos como de atención y ehh... de seguimiento a las instrucciones no es tan contundente como en el resto de personas (...) A raíz de las primeras experiencias que tuvimos con el personal, principalmente fue con la población reinsertada porque muchas veces tenían incluso dificultades para la lectura o la comprensión de digamos algunas palabras, porque las pruebas nuestras no son... muchas veces vienen en una jerga que no es compatible, muchas veces a la nuestra, entonces hay por ejemplo un lenguaje muy asociado a la cultura europea, no sabría, no podría traer a colación algún ejemplo, pero si hay palabras y si una jerga como muy particular que para ellos no es común, no es habitual. En algunos casos me tocaba sentarme con la persona, leerle la pregunta y responder, o personas que inclusive tenían dificultades en su visión (analista líder de selección, 45 años).

Las experiencias expuestas reafirman algunas de las percepciones planteadas inicialmente sobre las habilidades sociales y comportamentales de la población objeto de estudio, además de que ponen en evidencia algunas situaciones en las que se imponen ciertas limitantes asociadas a características propias de cada población, como su etnia y lugar de residencia. Sin embargo, las experiencias también dejan ver el proceso de comprensión y aceptación de las empresas frente a la forma de ver y relacionarse con población expuesta al conflicto al entender los difíciles contextos que han afrontado. Esto se ha visto reflejado en una serie de estrategias al interior de algunas empresas con las que se busca tener procesos de selección ajustados no solo al cargo sino a las condiciones de quienes se presentan, con el fin de reducir cualquier tipo de sesgo.

Estrategias

A partir de las experiencias relatadas por algunos de empresarios, analistas de selección y funcionarios públicos que intervienen en el proceso de vinculación laboral de la población aquí estudiada, se plantean en sus discursos algunas estrategias para mejorar este proceso a través de acciones afirmativas, pues en muchos casos se hace necesario establecer dinámicas que se ajusten a las condiciones de vida de la población expuesta al conflicto y la población vulnerable. Esto siempre y cuando exista disposición por parte de las empresas y un mayor acompañamiento por parte del gobierno, ya que como manifiesta un funcionario de la APE son muy pocas las empresas que focalicen algunas de sus vacantes a estas poblaciones.

(...) No hay una empresa o digamos una ruta específica para eso (contratar población vulnerable o reinsertada). De la búsqueda de empleo y del apoyo u orientación que nosotros les damos es otra cosa, pero ya que existan empresas que digan “voy a contratar personas víctimas por ejemplo” eso es contadito con los dedos de una mano. (funcionario APE, 43 años).

En este sentido, se plantea como una de las principales acciones de cara a las políticas internas que ya han establecido algunas empresas, centrar esfuerzos en la sensibilización a empresarios de la región en las que se logren visibilizar las acciones realizadas, lo que se ha logrado a través de ellas y como a través de estas algunas percepciones se pueden transformar.

(...) Siento que hay que hacer una sensibilización a los empresarios frente al sentido social que tienen y el impacto que pueden generar, de ahí que más empresas conozcan las buenas prácticas de otras que ya lo han implementado para dejar el miedo y que conozcan como son este tipo de proyectos (...) Quizás por el desconocimiento no se han logrado las alianzas necesarias. “De cara del gobierno no se conocen los beneficios tributarios de estas políticas de inclusión, así que una mayor divulgación puede ser punto de partida para que el impacto sea mayor. (Subgerente, 38 años).

Se continúa reforzando en el discurso de las empresas, la necesidad de un mayor acompañamiento por parte del gobierno con lineamientos precisos a través de la generación de políticas públicas, que en un principio incentiven a las empresas a realizar cambios en sus procesos de selección o a desarrollar acciones afirmativas en alianza con otras empresas, con el sector público o con instituciones de formación y capacitación.

(...) Pues no sé si desde la política estatal ya haya algo, no sé si, porque el termino es un poquito fuerte, pero como obligar a las organizaciones a vincularse precisamente en este tipo de políticas públicas, pero no sé si de pronto hacerlo más masivamente porque digamos que, el grupo y vuelvo y repito y lo decía al principio, es que siempre ha sido una organización como muy incluyente. Las otras organizaciones digamos que apeeeenas, no puedo decir que todas, pero apenas están caminando en ese orden. Entonces es más como hacer, por ejemplo, el programa de aprendizaje que cada compañía por ley tiene que cobijar a cierta población, entonces digamos que dentro de esa población también tiene que cobijar población vulnerable (analista líder de selección, 45 años).

Y a su vez, que se generen espacios liderados y gestionados por el gobierno en el que se pueda contar con las personas de estas poblaciones que ya se han formado o capacitado, como se hace con el Servicio Público de Empleo. Este es uno de los comentarios que realiza una de las analistas entrevistada:

(...) que haya un ente donde se regule, o sea que estén como todas condensadas, las personas para poder... ehh... como una bolsa de empleo, no sé, donde pudiera uno como empresario remitirse a esa entidad o esa fundación y ahí están las personas, que yaaa se están preparando para la vida laboral formal (Analista regional de aprendizaje, 41 años).

A raíz de la implementación de acciones de formación para la contratación de población expuesta al conflicto o población vulnerable por parte de algunas empresas, emergen situaciones que según lo expresan los analistas entrevistados se convierten en retos para las organizaciones que se dispongan a aportar en mayor medida, no solo al desarrollo del país, sino al de los individuos y sus familias. Estos retos se encuentran asociados a fortalecer, durante la formación, las habilidades sociales, principalmente las relacionadas con la comunicación y la resiliencia.

(...) Con las temáticas generales que se tocan con los chicos, yo pienso que es un poco más afianzar un poco más lo relacionado con habilidades sociales eh, porque hablaba al principio como de más asociados a comunicación, pautas de convivencia. Principalmente de comunicación y de tolerancia a la frustración que como lo que generalmente se ve en este tipo de población, formación en valores. Yo siempre he pensado que a uno no lo tienen que formar enseñar como desde la vida, ¿no? como a ser buen ciudadano a, como al tema de valores (analista líder de selección, 45 años).

Por otro lado, El SENA como institución educativa tiene un papel fundamental en los aportes desde los procesos de formación y la preparación para la vida laboral. Por tanto, se capturaron las percepciones de los funcionarios del área de contrato de aprendizaje² de un centro de formación del SENA, los cuales están encargados de atender aprendices que pertenecientes a las poblaciones mencionadas.

En primer lugar y con base en la experiencia del día a día en la atención a las poblaciones objeto de este artículo, se hace evidente reforzar la atención a estas poblaciones con un apoyo continuo de profesionales de psicología y trabajo social, ya sea desde bienestar al aprendiz o desde apoyos generados con actores externos, esto se concluye de la siguiente afirmación realizada desde el área de contratación de aprendices:

(...) Siento que juega un papel muy importante lo que haga un profesional en sicología, trabajo social, que, si vamos a hablar del centro de formación, los encontramos en bienestar del aprendiz, y creería que de pronto desde el área, que es la que tiene el relacionamiento con las empresas se generara sensibilización a la hora de contratar aprendices (líder área contrato de aprendizaje).

(...) Sino que en general en todos los aprendices hay un problema muy delicado, una oportunidad de mejora en temas de competencias blandas, demasiado marcadas, porque la mayoría de

2 Área del SENA encargada de conectar a las empresas con los aprendices para realizar su etapa productiva.

situaciones por las que se terminan los contratos es más un tema actitudinal por parte de los aprendices, porque son groseros a la hora de hablar, las empresas del Valle son muy exigentes en el cumplimiento de horarios, en el hacer seguimientos, entonces no le dan como buen manejo a la forma de ser (líder área contrato de aprendizaje).

También se propone que exista un protocolo especial que apliquen tanto instructores como personal administrativo cuando identifiquen un aprendiz que pertenezca a estas poblaciones, de manera que la realización de actividades de sensibilización y preparación para la etapa de practica laboral, no sean discrecionales de algunos instructores o de los funcionarios del área de contratación al aprendiz.

(...) No se me ocurre otra cosa que la sensibilización, y que haya desde el centro una política fuerte, porque en realidad eso es muy voluntario de uno, digamos que, si nos dicen, al área de contratación qué le corresponde, pues básicamente es con el contrato, hacer función a la plataforma, quiénes seleccionan, migren, les ayudamos a conseguir empresa, y listo, pero nosotros vamos más allá y nos tomamos el tiempo de aprovechar el tiempo para sensibilizar (líder área contrato de aprendizaje).

(...) porque eso como que depende del mismo funcionario, porque me comentaban que antes eso no lo hacían. O sea, yo creo que es necesario que se establezca una política clara, bien estructurada, porque como te digo, queda a la voluntad de cada uno, y por ejemplo si nos dicen que es una población determinada, les daríamos la capacitación y les diríamos cosas de manera de que no se vayan a sentir menos por pertenecer a esa población (líder área contrato de aprendizaje).

(...) Y yo también metería a los instructores, porque son los que constantemente se relacionan con ellos, es como cuando uno estaba en el colegio, que uno veía una materia de ética, que era recurrente, algo se le tenía que quedar a uno ahí (líder área contrato de aprendizaje).

De la misma manera y con el propósito de facilitar el ingreso a los entornos laborales y su posterior permanencia se deben desarrollar desde los centros de formación del SENA planes especiales de sensibilización y capacitación a empresarios que vayan a vincular aprendices en etapa productiva que pertenezcan a este sector poblacional.

Igualmente se hace necesario fortalecer con mayor cantidad de personas y con mayor asignación de horas a los instructores que hacen seguimiento a los aprendices en etapa productiva³ de manera que se puedan realizar a tiempo correctivos, asesorías o ajustes para fortalecer el desempeño de los aprendices y fortalecer el vínculo con los empleadores o co-formadores.

(...) otra cosa que nos ha servido es decirles, señor empresario, usted tranquilo, nuestros instructores le van a generar toda la inducción al cargo de ese aprendiz a su empresa, y el instructor de seguimiento va a estar más atento que como con cualquier otro aprendiz, entonces cuando ellos ven que no van a estar solos y que tienen ese acompañamiento por el instructor, por ejemplo cuando son de señas o sordomudos, se les dice que el instructor va a estar dándoles esa inducción, y que van a estar yendo cada tanto a la empresa, como viendo a ver cómo va la práctica, entonces ellos sienten un apoyo (líder área contrato de aprendizaje).

En la misma línea, el área de contratación de aprendices debe conocer el tipo de población al que pertenece cada uno de los aprendices que están en proceso de ingresar a su práctica laboral, ya que el aplicativo que poseen, en la actualidad, no lo permite y conocerlo les permitiría, sin establecer privilegios o criterios de exclusión a otras poblaciones, realizar apoyos específicos requeridos por las características de la población.

(...) Por regla general no, si es una oferta abierta, no, nosotros no hacemos un sondeo de qué población pertenece, pero si la oferta es cerrada o si es oferta especial social, si nos han solicitado que capacitemos a esa oferta, entonces ya sabemos de antemano que es una oferta social. Muy seguramente las personas de Sofiaplus⁴ sí tengan esa información, pero directamente cuando

3 Corresponde al proceso formativo que se da en situaciones reales de trabajo, donde el aprendiz aplica los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en la etapa lectiva en un ambiente laboral.

4 La sigla significa Sistema Optimizado para la Formación y el Aprendizaje Activo. El aplicativo SOFIA PLUS, opera como la principal herramienta para facilitar la gestión de los nuevos procesos formativos en el SENA.

nosotros vamos a dar una inducción o vamos a ver si se benefician del contrato, que nosotros sepamos si es población vulnerable, no, solamente sabemos si son población discapacitada (líder área contrato de aprendizaje).

(...) No, porque SGVA⁵ no tiene la pestañita ... por eso te digo que sí sabemos cuándo es persona discapacitada, porque SGVA sí tiene la pestañita que lo identifica, es como cuando nos preguntan, ¿este aprendiz es de media técnica? Entonces hay un chulito, ¿es de ampliación de cobertura? También, pero si es reinsertado, indígena, no (líder área contrato de aprendizaje).

Finalmente, como acción tendiente a mejorar el proceso de vinculación efectiva de aprendices al entorno laboral se propone incrementar el personal del área de intermediación laboral.

Exacto, te cuento que en el área necesitamos a una persona más para poder decir: podemos tener vida social. Entonces si se van a generar más estrategias sí se requiere de más personal para eso (...) Sería bueno en el entendido que nosotros no tuviéramos que recolectar esa información porque vamos a partir de algo muy importante, creería que el administrador del SGVA podría acomodar la plataforma, para que uno pueda ver el tipo de población a la que pertenece, pero no que como área nos coloquen eso, porque ya hay una carga laboral demasiado pesada, y con un mismo personal agregarle más actividades, pues la verdad ya no sería bueno (líder área contrato de aprendizaje).

3.2. La ‘cara’ de los empleados y buscadores de empleo

El principal objetivo de esta encuesta consistió en conocer las experiencias y percepciones de los egresados respecto al mercado laboral y a su vez identificar sus creencias y normas sociales. Se logró recolectar información de 1640 personas, el 85% de los encuestados son de Cali, el 77% son mujeres, a su vez el 96% pertenecen a estratos 1, 2 y 3 y un 60% de los participantes afirman que el nivel académico alcanzado más alto es nivel técnico. Se obtuvo información de población vulnerable (70%), víctimas del conflicto armado (8%) y sin condición especial (22%). La tabla 2 muestra las estadísticas descriptivas distinguiendo entre tipos de población.

Tabla 2 Estadísticas descriptivas.

	Tipo de población		
	Población vulnerable	Víctimas	Sin condición especial
n	1150	125	365
Sexo (% Mujeres)	80%	83%	64%
Cali (%)	84%	81%	89%
Estrato (%)			
1	34%	59%	0%
2	55%	26%	0%
3	10%	14%	83%
4, 5 o 6	1%	2%	11%
Estado civil (% solteros)	70%	60%	70%
Empleado	50%	42%	55%
Nivel académico			
Bachiller	4%	6%	4%
Auxiliar	2%	2%	1%
Técnico	63%	60%	51%
Tecnólogo	27%	29%	33%
Universitario	3%	3%	10%
Especialización	1%	1%	1%

Nota: Elaboración de los autores.

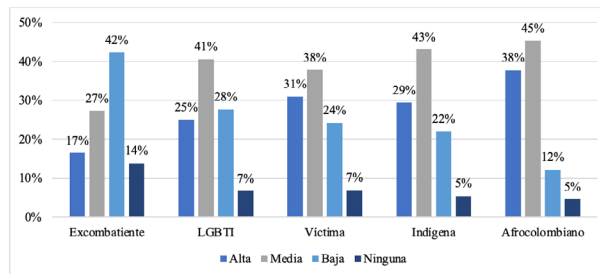
Ahora bien, se consideró relevante analizar la percepción que tienen las personas en relación a la

5 Sistema de gestión virtual de aprendices. El Sistema de Gestión Virtual de Aprendizaje, ayuda al aprendiz en la búsqueda del contrato de aprendizaje.

probabilidad que tiene un sujeto de ser contratado, sin embargo, el interés radica en identificar cómo esta probabilidad varía dependiendo del tipo de población al que pertenece un individuo, en este caso se introdujeron cinco caracterizaciones de la población que han sido analizadas y se ha evidenciado un sesgo negativo en entornos laborales o cotidianos, tales como: discriminación hacia miembros del grupo LGTBI (Ng, Schweitzer & Lyons, 2012), afrodescendientes (Garavito et al, 2009; Nunley et al, 2015), indígenas (Hor bath, 2008), excombatientes (Meyers, 2014) y víctimas del conflicto (Campo-Arias & Herazo, 2014).

La gráfica 1, permite observar que el 42% de los encuestados consideran que los excombatientes tienen una probabilidad baja de ser contratados y un 14% afirma que no tienen ninguna posibilidad de ser vinculados al mercado laboral, siendo así el escenario más pesimista, con tal solo un 17% de percepción de probabilidad alta. Estos resultados indican un sesgo negativo hacia los excombatientes, es decir, la percepción de que estos puedan vincularse laboralmente es remota. Los resultados apuntan a que la percepción de los egresados es que los excombatientes son los menos favorecidos, seguido de los miembros de la comunidad LGTBI, luego las víctimas e indígenas y por últimos los afrocolombianos. La gráfica indica la creencia individual de los individuos sobre la probabilidad de contratación. Los porcentajes indican la proporción para cada ítem.

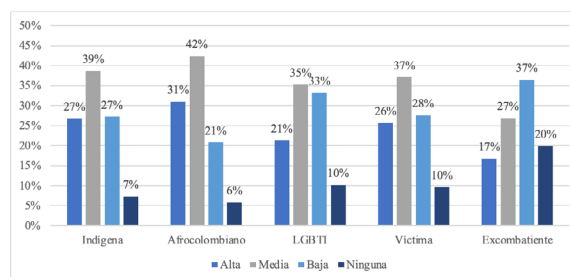
Gráfica 1. Probabilidad de ser contratado, según tipo de población.



Fuente: Elaboración de los autores.

De manera similar, se compararon sus creencias individuales frente a lo que ellos creen que los demás encuestados contestaron, acercándose de esta forma a lo que sería la *norma social* para ellos, es decir, lo que consideran aceptado socialmente. Los hallazgos exhiben una expectativa baja sobre la probabilidad de contratación de los individuos con las caracterizaciones mencionadas, esto quiere decir que, los egresados creen que la sociedad es aún más pesimista en cuanto a la probabilidad de contratación de los individuos con las caracterizaciones mencionadas. Esta diferencia entre las distribuciones es significativa estadísticamente al 1% según la prueba chiz (Ver gráfica 2). La gráfica indica lo que las personas creen que los demás encuestados contestaron sobre la probabilidad de ser contratado según el tipo de población.

Gráfica 2. Expectativa social sobre la probabilidad de contratación.



Fuente: Elaboración de los autores.

Finalmente, se estudiaron estos datos distinguiendo por tipo de población (población vulnerable y víctimas del conflicto) encontrando que, en general, los excombatientes siguen teniendo los indicadores más pesimistas y el ranking mencionado anteriormente es el mismo, aunque las víctimas tienen una percepción frente a los excombatientes más positiva que las personas en condiciones de vulnerabilidad. Este resultado es solo una estadística descriptiva, ya que las 125 observaciones obtenidas de personas víctimas del conflicto son pocas para tener validez estadística.

A manera de reflexión, las percepciones de las víctimas respecto a sus probabilidades de contratación

son más bajas que las que otorga el resto de la población, aunque no sea posible determinar esto como un resultado con rigidez estadística, sí lo es de carácter descriptivo. Se podría considerar para futuros trabajos una identificación de las bajas expectativas laborales, que finalmente pueden desencadenar en una re-victimización de los individuos.

4. CONCLUSIONES

A manera de conclusión, las percepciones de los empresarios reflejan una predisposición hacia los excombatientes y las víctimas del conflicto, podría relacionarse con una representación negativa de las secuelas del conflicto armado sobre las habilidades y destrezas de los individuos, además de la influencia que puede tener el sistema social dominante actual, es decir el económico y la necesidad continua de dar respuesta a los requerimiento del sector productivo dejando de lado la formación como un proyecto de vida o el desarrollo del ser (Araneda, 2016). Pensado desde el relacionamiento y la capacidad de adaptación a la autoridad que poseen las personas que han estado en situaciones conflictivas. En este sentido, resulta inquietante que estas percepciones generen un sesgo en la selección del personal.

Si bien, es evidente una percepción positiva frente al acuerdo de paz por parte de los empresarios, estos no consideran que dicho acuerdo sea sostenible en el tiempo, ni tampoco se percibe una confianza hacia las instituciones y el acompañamiento estatal. Así mismo, aunque los resultados revelan un interés hacia la generación de políticas empresariales inclusivas, es clave que el estado sea participe de estos procesos y de la integración entre entidades como el SENA y el sector privado que permitan potencializar la vinculación de la población objetivo, garantizando que los egresados de la institución cuenten con la formación adecuada desde los componentes de pertinencia educativo-pedagógica y de equidad social y cultural analizados en trabajos anteriores (Rincón, Jiménez y Castrillón; 2019) a fin de cerrar las brechas existentes para acceder al mercado laboral entre población expuesta al conflicto armado y la que no lo ha estado de forma directa. A su vez, las acciones que permitan facilitar la inserción laboral de estas poblaciones deben provenir de las diferentes entidades (como el SENA) que les prestan atención y deben ser complementarias.

Finalmente, la evidencia respecto a las percepciones de los egresados o buscadores de empleo apuntan a bajas expectativas sobre la vinculación laboral, sus representaciones sociales hacia las posibilidades que tienen los excombatientes son negativas y además consideran que es la opinión socialmente aceptada, esto implica que, para las estrategias que se implementen en el acompañamiento de esta población se debe potencializar aspectos psicológicos que incrementen sus habilidades blandas evitando que se entre en un proceso de re-victimización que los estanque.

REFERENCIAS

- Araneda, A. (2016). Genealogía de la construcción de un concepto de calidad aplicado para la educación. *Revista de Educación*, 43, 11-21. <https://ejercito.cl/descargas/mobile/MTE1>
- Aiger, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in the labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175-87. <https://www.jstor.org/stable/2522871>
- Azmat, G., & Petrongolo, B. (2014). Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics*, 30, 32-40. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2014.06.005>
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American economic review*, 94(4), 991-1013. <https://www.nber.org/papers/w9873>
- Body, T. (2005). *Reintegration of ex-combatants through micro-enterprise: An operational framework*. Pearson Peace-keeping Centre.
- Campo, A., & Herazo, E. (2014). Estigma y salud mental en personas víctimas del conflicto armado interno colombiano en situación de desplazamiento forzado. *Revista colombiana de psiquiatría*, 43(4), 212-217. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2014.09.004>
- Cháves, R. & Sajardo Moreno, A. (1999). La inserción laboral a través de la economía social en el ámbito de las políticas activas de empleo. *Revista valenciana d'estudis autonòmics*, 26, 57-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5395868>
- Cortés, A., Torres, A., López-López, W., Pérez, C., & Pineda-Marín, C. (2016). Comprensiones sobre el perdón y la reconciliación en el contexto del conflicto armado colombiano. *Psychosocial intervention*, 25(1), 19-25. <http://>

- [dx.doi.org/10.1016/j.psi.2015.09.004](https://doi.org/10.1016/j.psi.2015.09.004)
- DNP, D. (2008). Consejo Nacional de Política Económica y Social-CONPES 3554: Política Nacional de Reintegración Social y Económica Para Personas y Grupos Armados Ilegales. *Bogotá DC*.
- Galarza, F. B., & Yamada, G. (2014). Labor market discrimination in Lima, Peru: Evidence from a field experiment. *World Development*, 58, 83-94. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.01.003>
- Garavito, C., Sierra, A., Adarve, I., et al. (2009). *Raza y derechos humanos en Colombia: informe sobre discriminación racial y derechos de la población afrocolombiana* (Vol. 2). Observatorio de Discriminación Racial.
- Gómez, C. A., & Lesmes, A. L. (2017). *Reintegración laboral de los desmovilizados: diagnóstico a empresarios* [Tesis de grado, Universidad Católica de Colombia]
- Gutiérrez, L. (2007). La prensa como creadora de estereotipos sobre los reinsertados y el proceso de paz en Colombia. *Palabra Clave*, 10(2), 11-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=649/64910201>
- Horbath, J. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente. *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, 25, 25-52.
- Leff, J. (2008). The nexus between social capital and reintegration of ex-combatants: A case for Sierra Leone. *African Journal on Conflict Resolution*, 8(1), 9-38. <https://www.ajol.info/index.php/ajcr/article/view/39419>
- Meyers, S. J. (2014). The social model of disability under the shadow of the revolution: Ex-combatants negotiating identity in Nicaragua. *Qualitative Sociology*, 37(4), 403-424. <https://doi.org/10.1007/s11133-014-9284-x>
- Moscovici, S. (1979). La representación social: un concepto perdido. *El Psicoanálisis, su imagen y su público*, 2, 27-44.
- Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N., et al. (2015). Racial discrimination in the labor market for recent college graduates: Evidence from a field experiment. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 15(3), 1093-1125. <https://doi.org/10.1515/bejeap-2014-0082>
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2012). Anticipated discrimination and a career choice in nonprofit: A study of early career lesbian, gay, bisexual, transgendered (LGBT) job seekers. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 332-352. <https://doi.org/10.1177/2F0734371X12453055>
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). Trabajo decente. Memoria del Director General, [Congreso] 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American economic review*, 62(4), 659-661. <https://www.jstor.org/stable/1806107>
- Ramos, N. J. (2018). Representaciones sociales de ocho empresarias (os) de Villavicencio sobre la inclusión laboral de personas en proceso de reincorporación a la vida civil, en torno al dualismo amigo-enemigo, en el marco del posconflicto colombiano [Tesis Doctoral, Corporación Universitaria Minuto de Dios]
- Rincón, C., Correa, A., López, W., et al. (2020). Encuadres Mediáticos del Perdón y la Reconciliación en el Contexto del Conflicto Armado Colombiano. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(1), 105-123. <https://dx.doi.org/10.15446/rcp.v29n1.81505>
- Roldan, L. (2013) La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. *Revista Univ. Estud. Bogotá (Colombia)*, 10, 107-123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4734214>
- Rubio, F. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14(2). 143-150. <https://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0606220143A>
- Smith, V. L. (1989). Theory, experiment and economics. *Journal of Economic Perspectives*, 3(1), 151-169. <https://doi.org/10.1257/jep.3.1.151>
- Tenjo, J. (1992). Labor markets, the wage gap and gender discrimination: the case of Colombia. in Colombia. En G. Psacharopoulos. & Z. Tzannatos. (Ed.) *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*, (pp. 149-168). World Bank.
- Vélez, E. & Winter. C. (1992). Women's labor force participation and earnings in Colombia. En Psacharopoulos, G. & Tzannatos, Z. (Ed.) *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*, (pp. 197-208). World Bank.
- Voors, M., Nillesen, E., Verwimp, P., et al. (2012). Violent conflict and behavior: A field experiment in Burundi. *American Economic Review*, 102(2), 941-946. <https://doi.org/10.1257/aer.102.2.941>

AUTORES

Rincón Guerrero, Gustavo Enrique

Ingeniero Industrial con Maestría en Administración, Especialización en Finanzas. Docente, investigador académico, director de grupo de investigación y autor de varias publicaciones.

Castrillón Córdoba, Michelle

Economista y estudiante de Maestría en Políticas Públicas. Asistente de investigación con especial interés en temas de economía regional y urbana y desarrollo económico, especialmente en educación, aseguramiento de la calidad de la educación superior y aplicación en campo de metodologías cualitativas y cuantitativas.

Jiménez Montoya, Nathaly

Economista de la Universidad del Valle (Cali, Colombia). Asistente de investigación en la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas enfocada en temas de post-conflicto, población vulnerable, economía del comportamiento y metodologías experimentales.

Conflicto de intereses

Los autores informan ningún conflicto de interés posible.

Financiamiento

Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, proyecto “Diseño de la estrategia de intervención del componente de empleabilidad del Modelo SENA de intervención integral para el desarrollo humano y socioeconómico de las personas en proceso de reincorporación, víctimas del conflicto armado y población vulnerable, ubicadas en el Valle del Cauca - 2019”.

Agradecimientos

N/A

Aclaración

El presente artículo se desprende de la ejecución de uno de los componentes del macroproyecto “Modelo SENA de intervención integral para el desarrollo humano y socioeconómico de las personas en proceso de reincorporación y/o víctimas del conflicto armado”. Este artículo es uno de los productos que corresponde al componente de empleo.