

**El Autoconcepto y la Calidad de Vida Laboral en Personas en Proceso de Reintegración
[PPR] y Civiles Vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz en Bogotá.**

Yeimy Andrea Muñoz Restrepo, Sara Vanesa Ortiz y Anne Marieth Rodríguez Alvarado
Facultad de psicología, Universidad Santo Tomás
Trabajo de Grado
Directora: Juanita Charria Isaacs
Junio del 2023

Tabla de contenido

Resumen	3
Introducción	6
Planteamiento del Problema	6
Justificación	17
Objetivos	21
Objetivo General.	21
Objetivos Específicos:	21
Marco teórico	21
Marco Disciplinar	21
Marco Interdisciplinar	26
Marco Legal	34
Marco Institucional	39
Metodología.	41
Marco Ético	45
Resultados	48
Discusión	68
Conclusiones	79
Aportes	82

Alcances y Limitaciones	84
Sugerencias.	85
Referencias	85
Anexos	134
Anexo 1. Consentimiento Informado.	134
Anexo 2. Carta de Autorización de Nombramiento en el Trabajo de Grado.	139
Anexo 3. Devolución de Resultados	140

Lista de Ilustraciones

Imagen Diagrama de Gantt	58
Gráfico 1 Estadísticos Descriptivos Factor 1 – Académico laboral – Cuestionarios AF5	65
Gráfico 2 Estadísticos Descriptivos Factor 2 – Social – Cuestionarios AF5	67
Gráfico 3 Estadísticos Descriptivos Factor 3 – Emocional – Cuestionarios AF5	68
Gráfico 4 Estadísticos Descriptivos Factor 4 – Familiar – Cuestionarios AF5	70
Gráfico 5 Estadísticos Descriptivos Factor 5 – Físico – Cuestionarios AF5	73
Gráfico 6 Estadísticos Descriptivos – Resultados Globales – Cuestionarios AF5.....	74
Gráfico 7 Estadísticos Descriptivos – Dimensión 1 – Satisfacción por el Trabajo– Cuestionario CVT - GOHISALO	72
Gráfico 8 Estadísticos Descriptivos – Dimensión 2 – Seguridad y Salud en el Trabajo – Cuestionario CVT - GOHISALO	74
Gráfico 9 Estadísticos Descriptivos – Dimensión 3 – Soporte Institucional – Cuestionario CVT - GOHISALO	75

Gráfico 10 Estadísticos Descriptivos – Dimensión 4 – Integración al Puesto de Trabajo –

Cuestionario CVT - GOHISALO 76

Gráfico 11 Estadísticos Descriptivos – Dimensión 5 – Bienestar Logrado a través del Trabajo –

Cuestionario CVT - GOHISALO 77

Gráfico 12 Estadísticos Descriptivos – Dimensión 6 – Administración del Tiempo Libre –

Cuestionario CVT - GOHISALO 79

Gráfico 13 Estadísticos Descriptivos – Dimensión 7 – Desarrollo Personal – Cuestionario CVT -

GOHISALO 80

Gráfico 14 Estadísticos Descriptivos globales – Cuestionario CVT – GOHISALO 82

Gráfico 15 Gráfico de dispersión – Coeficiente de dispersión de Pearson 85

Lista de tablas

Tabla 1 Pruebas de Normalidad 63

Tabla 2 Correlación de Pearson para las variables 84

Tabla 3 Correlación por factores del Autoconcepto y dimensiones de la CVL 85

Resumen

El autoconcepto y la Calidad de Vida Laboral en Personas en Proceso de Reintegración ha sido un tema históricamente poco estudiado, por lo que en este trabajo de grado se busca analizar la correlación entre las dos variables mencionadas anteriormente en las Personas en Proceso de Reintegración en comparación con Civiles vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz en Bogotá. Siendo así una investigación cuantitativa con diseño correlacional descriptivo, que por medio de los instrumentos de autoconcepto [AF5] y Calidad de Vida Laboral [GOHISALO], se pretende medir las variables en una población de 14 participantes, trabajadores de un emprendimiento fundado por excombatientes. En conclusión, no existe una correlación estadísticamente significativa ($r=0.183$) entre dichas variables, sin embargo, se evidenció una comparación descriptiva entre ambas poblaciones, por un lado, en el cuestionario del autoconcepto se evidenció que los reintegrados se ubican en un nivel medio alto haciendo referencia a una buena motivación y actitud para alcanzar sus objetivos y, por otro lado, los Civiles se dividen en el nivel medio y medio bajo, que indican que en ocasiones hay seguridad ante los estresores de su día a día pero se encuentran presentes el nerviosismo y ansiedad. Con respecto a la Calidad de Vida Laboral, los excombatientes se ubican en alta satisfacción, dando cuenta de un alto compromiso con los objetivos de su lugar de trabajo, mientras que los Civiles se ubican en satisfacción media, mostrando así una experiencia favorable con respecto a su rol en la organización.

Palabras clave: Personas en Proceso de Reintegración, Civiles, autoconcepto, calidad de vida laboral, reintegrados.

Abstract

The self-concept and the Quality of Work Life in people undergoing a Reintegration Process has been a topic historically little studied, so in this degree work we seek to analyze the correlation between the two variables mentioned above in people undergoing a Reintegration Process in comparison with civilians linked to La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz in Bogota. This being a quantitative research with descriptive correlational design, which by means of the instruments of self-concept [AF5] and Quality of Working Life [GOHISALO], is intended to measure the variables in a population of 14 participants, workers of an enterprise founded by ex-combatants. In conclusion, there is no statistically significant correlation ($r=0.183$) between these variables, however, a descriptive comparison between both populations was evidenced, on the one hand, in the self-concept questionnaire it was evidenced that the reintegrated are located in a medium high level referring to a good motivation and attitude to achieve their goals and, on the other hand, the Civilians are divided in the medium and medium low level, which indicate that sometimes there is security before the stressors of their daily life but nervousness and anxiety are present. With respect to Quality of Work Life, the ex-combatants are located in high satisfaction, showing a high commitment to the objectives of their workplace, while the Civilians are located in medium satisfaction, thus showing a favorable experience with respect to their role in the organization.

Key words: People in reintegration process, self-concept, quality of work life, civilians, reintegrated.

Introducción

Debido al proceso de paz en Colombia en el año 2016, las personas desmovilizadas se encuentran en un proceso de reintegración que ha involucrado un cambio significativo en todos los aspectos de su vida, por lo que, a su vez afecta directamente su calidad de vida laboral y por

ende su autoconcepto. Por este motivo, se considera relevante investigar la correlación existente entre los dos conceptos mencionados anteriormente en las Personas en Proceso de Reintegración [PPR] y Civiles. Ya que al hacer una revisión de antecedentes se encontró un vacío de conocimiento relacionado con estas variables en la población, teniendo en cuenta que solo han pasado 6 años desde el inicio de este proceso y la estigmatización que se tiene frente a esta población en el ámbito laboral; por consiguiente, el objetivo de esta investigación es analizar la correlación entre la calidad de vida laboral y el autoconcepto en Personas en Proceso de Reintegración [PPR] en comparación con Civiles vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz en Bogotá.

Se aborda la problemática teniendo en cuenta los antecedentes investigativos, así como también la relevancia para la psicología y para todos los implicados. Por esto considerando la pregunta problema, se agregan los aportes para la población, las organizaciones y la línea de Psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo de la Universidad Santo Tomás de la facultad de psicología. Se abordan los conceptos de la población excombatiente desde un enfoque psicológico, sociológico, económico y del derecho; se plantean normativas en relación con el proceso de paz, a la población y a las variables; en la metodología se explica el abordaje desde el positivismo y la razón por la cual se eligió, además de mencionar los instrumentos utilizados, la población y el procedimiento; también, se tienen en cuenta, las implicaciones éticas, desde la reglamentación para el quehacer del psicólogo y de las investigadoras. Finalmente, se darán a conocer los resultados haciendo una comparación con el marco teórico.

Planteamiento del Problema

En tiempos del proceso de paz en Colombia, los excombatientes han comenzado a pasar por un proceso para volver a la *vida civil* y uno de los aspectos que hace parte de esta transformación es su incorporación laboral, siendo esta uno de los componentes de la calidad de

vida que podrán mantener para evitar la reincidencia; sin embargo, se ha evidenciado que la adaptación a esta nueva etapa ha sido difícil para esta población afectando su autoconcepto, al igual que su acogida en las organizaciones.

Por lo anterior, es necesario conocer los conceptos que se irán abordando a lo largo de esta investigación.

El concepto de persona en proceso de reintegración [PPR], está compuesto por dos categorías definidas en el Decreto 128 de 2003, que establece en el artículo 2 a la *persona desmovilizada* como “[...] aquel que por decisión individual abandone voluntariamente sus actividades como miembro de organizaciones armadas al margen de la ley, esto es, grupos guerrilleros y grupos de autodefensa, y se entregue a las autoridades de la República”(p. 1). De igual manera, menciona que un *reincorporado* es “el desmovilizado certificado por el Comité Operativo para la Dejación de las Armas [CODA], que se encuentre en el proceso de reintegración a la vida civil” (p. 1).

En esta investigación se trabajó con la población de Personas en Proceso de Reintegración, que de acuerdo con la Agencia para la Reincorporación y Normalización [ARN] (2019) cuenta con características como: el 33% de este grupo ya son bachilleres, el 70% se encuentran ocupados, el 63% se encuentran afiliadas al Sistema de Seguridad Social en Salud [SGSSS], el 99% son personas bancarizadas, el 86% cuentan con renta básica y el 97% cuentan con asignación única de normalización; para un total de desembolsos de \$175.755.668.323 hasta el año 2019. De las personas que ya culminaron su proceso de reintegración, el 51% ya son bachilleres, el 93% se encuentran ocupados, el 92% se encuentran afiliadas al SGSSS y el 73% cuentan con formación para el trabajo. También se encontraban 12.768 personas afiliadas a salud, 9.946 afiliados a pensión y 1.773 personas matriculadas en formación académica. Dando a

entender que el proceso de reintegración de los excombatientes es una gran ayuda para esta población, ya que aumenta las posibilidades de conseguir trabajo en función de mejorar su calidad de vida.

La *población civil* es considerada de acuerdo al Protocolo II adicional a los Convenios de Ginebra (1949), citado por la Sentencia No. C-225 de la Corte Constitucional (1995), como “[...] toda persona que no es miembro de las fuerzas armadas o de un grupo armado organizado” (p. 25). Así mismo, algunas características de la población civil según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2019) con respecto al desempleo, la tasa fue del 10,5%, lo que significó un aumento de 0,8 puntos porcentuales comparado con el año 2018 (9,7%). La tasa de ocupación correspondió al 56,6%, lo que significó una reducción de 1,2 puntos porcentuales respecto a 2018 (57,8%). Y la proporción en hombres en el trabajo informal fue de 45,2%, mientras que esta proporción para las mujeres fue de 48,6%.

Por consiguiente, es necesario investigar sobre la *Calidad de vida laboral*, que de acuerdo con Granados (2011) juega un papel fundamental para tener éxito en la estabilidad económica de las personas que hacen parte de una organización. También, se pretende indagar sobre el *autoconcepto*, el cual según Castro (2023), es la opinión, concepto o impresión, desarrollada a lo largo de los años que las personas tienen de sí mismas. Este concepto abarca percepciones cognoscitivas y actitudes que pueden variar según las circunstancias y relaciones del individuo. Uno de los componentes del autoconcepto es el nivel cognitivo intelectual, conformado por ideas, opiniones, creencias, percepciones y procesamiento de información exterior, así como experiencias que permiten la construcción de nuestra persona.

En ese orden de ideas, para las Personas en Proceso de Reintegración el autoconcepto relacionado con la calidad de vida laboral es importante, ya que, el primero se construye a partir

del segundo, pues para esta población es una nueva etapa en la cual el trabajo en el que se desempeñe va a ser fundamental para formar la concepción de sí mismos, a partir del aporte a la sociedad, su valía o su propósito, por lo tanto, es importante reconocer la relación entre estas variables que afectan directamente al proceso de reintegración de los desmovilizados.

Para el inicio de la investigación se ha realizado una revisión de antecedentes investigativos en los últimos 10 años, con el fin de ampliar lo que se sabe hasta el momento sobre autoconcepto y calidad de vida laboral; de modo que, con respecto al indicador de la *calidad de vida laboral desde las perspectivas de las empresas*, se encontró que Chiang y Krausse (2015), realizaron una investigación para elaborar un instrumento de medición aplicado a 128 trabajadores, el cual se dividía en 4 indicadores tales como, la satisfacción laboral, las condiciones del medio ambiente del trabajo, la organización y condiciones globales, para ayudar a corregir estrategias con que operan las organizaciones.

Así mismo, definen la calidad de vida laboral como las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como balance trabajo-familia, compensaciones y beneficios, diversidad, seguridad laboral, carrera profesional, horarios flexibles, cuidado de sus trabajadores y beneficios en salud y bienestar. Cabe mencionar que el indicador individual del que se hace referencia en la investigación evalúa cómo el trabajador experimenta y se desenvuelve en el trabajo, por ello, miden la satisfacción laboral, las actitudes, valores y expectativas hacia el trabajo, el compromiso y la calidad de vida percibidas.

Por consiguiente, Delgado (2017) en su investigación encontró que es necesario lograr la autorrealización, la motivación, satisfacción y bienestar social en los excombatientes. En el documento se describen los temores relacionados con la guerra, sus mecanismos de defensa y sus reacciones agresivas para afrontar situaciones difíciles. Existen sesgos que podrían ser una

dificultad para el ofrecimiento de las oportunidades laborales con desinterés y generosidad. Aunque los empresarios, al no tener el suficiente conocimiento sobre el proceso actual de reintegración y sus políticas, tienen una apreciación negativa de las PPR, sin embargo, se encontró que la formación para el trabajo es uno de los principales propósitos en la nueva etapa que están construyendo los reintegrados.

Continuando con la línea de investigación sobre las empresas, Sandoval et al. (2020) comentan que hay una polarización entre los efectos negativos de la vinculación de excombatientes y los incentivos del gobierno por dicha contratación. Hacen hincapié sobre los sectores que están predispuestos a contratar excombatientes, como lo son: agropecuarios, comercio y servicios. Agregan que el 40% de las empresas contratarían a estos individuos, el 33% no los vincularía y el 27% está indeciso(a) sobre esta cuestión.

Por otro lado, con respecto a *la ARN*, Rodríguez et al. (2019) encontraron que Colombia es el primer país en el mundo con el mayor tiempo, experiencia y programas de excombatientes aplicados, es por esta razón que a través de un análisis de inclusión laboral se evidenciaron retos y tendencia de motivación y comportamiento empresarial. La ARN, durante los últimos 16 años, ha venido trabajando en la implementación de la Política de Reintegración Social y Económica [PRSE], que se encuentra inmersa en el Programa de Desarme, Desmovilización y Reintegración. Mencionan que, a pesar de los esfuerzos realizados por la ARN, aún existe una polarización en las organizaciones sobre la toma de decisiones respecto a la contratación de PPR, pues se encuentran en un contexto laboral determinado por prejuicios e imaginarios negativos en su contra, provocando rechazo y conflictos sociales por la discordia frente a temas de violencia.

Continuando, se encontraron *investigaciones que apuntaron a la perspectiva de los excombatientes*, tales como Hernández et al. (2021), quienes analizan sus discursos para

identificar los significados y barreras socio laborales percibidas donde se encontró el estar “tachado” como marca ontológica en esta población, por lo mismo concluyen que, es necesario materializar el derecho al trabajo de los excombatientes para que se fortalezcan como miembros activos dentro de la sociedad, pues es importante reconocer que el trabajo abarca la realización personal del individuo, proporciona prestigio social y estatus, contribuye al desarrollo de habilidades para vivir en sociedad y posibilita la interacción social.

Manjarrés (2019) encontró que no hay un diseño con estrategias diferenciadas por género para excombatientes en el mercado laboral, realizando una revisión de la empleabilidad, trayectoria ocupacional y expectativas de excombatientes. De acuerdo con este autor, de las 1.205 Personas en Proceso de Reintegración, el porcentaje de inactividad está mayoritariamente dado por la incapacidad para trabajar por temas asociados a la salud o discapacidad, responsabilidades de cuidado y labores del hogar.

Así mismo, Morales et al. (2021) buscaron comprender los significados, identificar prácticas y estrategias que emplean excombatientes para su reintegración, se encontró que los significados varían dependiendo del contexto en donde se encuentren y la mayoría de los excombatientes no había estado en un trabajo formal antes de su reclutamiento, lo que ha impedido su adaptación. Lo anterior, se conecta con lo encontrado por Buriticá (2017), pues plantea que los excombatientes, a pesar de tener apoyo económico del Estado, también poseen condiciones adversas para emplearse formalmente, brindando estadísticas frente a la empleabilidad de la población desmovilizada hasta la fecha y haciendo énfasis en la importancia de las empresas privadas para facilitar los procesos de reintegración.

También, Candieiro (2019) realizó una investigación en Zambesia (África) y concluye que la reinserción laboral a largo plazo está lejos de ser efectivamente realizada, ya que no hay

resultados tangibles para la reinserción de los excombatientes, debido a las comprensiones sobre las condiciones que predominan en la transición del conflicto a la vida civil, esto en relación con la existencia de la prestación de servicios básicos para los desmovilizados, viviendas, capital social y un trabajo digno, puesto que, pueden frenar los programas de reintegración.

Algunas otras investigaciones decidieron tener en cuenta el proceso de paz por el que atraviesa Colombia actualmente, así Sacristán (2020) en su estudio menciona que aún persisten retos de acceso educativo, mayor formalización laboral y mejores resultados de emprendimiento, pues las PPR reciben incentivos para ampliar su libertad, ya que desean poder ejercer sus capacidades, pero en la mayoría de los casos los excombatientes cierran sus negocios debido al poco conocimiento de los mercados y la poca formación educativa.

Así también, debido a estigmas contra los excombatientes dentro de las organizaciones se ha visto afectada la adaptación al nuevo contexto y ha perjudicado el clima laboral, ya que los individuos no pueden superar la estigmatización de la que son foco; algunas de las mencionadas por el autor son, primero el bajo nivel educativo, segundo las creencias de un posible nexo con el grupo armado del que hicieron parte, aun estando en un proceso de reintegración y tercero, hay dudas sobre si los reintegrados tienen las capacidades para cumplir adecuadamente su labor debido a que piensan que ellos no han tenido un “verdadero” trabajo al estar desde niños alzados en armas.

Finalmente, este autor, menciona que hay poco interés de obtener un trabajo formal por parte de las PPR, debido al desconocimiento de los beneficios de tener seguridad social y una pensión digna, además en sus proyecciones futuras no tienen en cuenta el ser remunerados por su trabajo de forma quincenal o mensual, porque prefieren vivir por pago diario, es decir, por hora.

Sumando a esto que no cuentan con una red de contactos que les ayude a conseguir empleo o alguna recomendación para iniciar su vida laboral.

Así pues, el informe de la Fundación Ideas para la Paz (2014) hace especial mención sobre los diferentes factores y riesgos que están asociados a la reincidencia de los excombatientes y realiza diversos aportes sobre cómo mejorar los programas de reintegración, como la creación de un perfil por cada excombatiente que contenga: la alta exposición al combate directo, haber ingresado en un grupo armado ilegal por motivos materiales o psicológicos, nivel educativo, niveles de depresión y síndrome de estrés postraumático, tiempo de permanencia en el grupo armado y nivel de disciplina y cohesión en el grupo al que pertenecía el excombatiente; con el fin de identificar aquellos que están en mayor riesgo o vulnerabilidad y realizar un seguimiento-acompañamiento más exhaustivo.

Fragozo (2019), por su parte, analiza las garantías existentes para la reintegración de excombatientes después del proceso de paz y el papel que cumplen las empresas en la vinculación junto con las dificultades existentes, resaltando la falta de información y conocimiento que tienen las organizaciones sobre los beneficios brindados por el Estado al contratar excombatientes. Siguiendo con la misma línea, Gil (2016), menciona que uno de los principales retos para finalizar el conflicto armado es la generación de empleos para los excombatientes; para ello, hizo hincapié en la dimensión productiva de la Agencia Colombiana para la Reintegración [ACR] y la importancia de su diseño de programas de reintegración, ubicando a los excombatientes en organizaciones que le garanticen su derecho al trabajo.

De igual manera, en la revisión de antecedentes se encontraron *investigaciones con respecto a la reintegración de excombatientes*. Por consiguiente, Bonilla (2019) hace un análisis de los procesos de reintegración social y económica planteando directrices que deberían tenerse

en cuenta para su implementación y ejecución. También hace mención sobre la importancia de la planeación e implementación de programas de reintegración porque enfatiza que el desempleo, la falta de capacitación laboral y educativa y en sí la ausencia del Estado, es lo que produce en cierta medida la conformación de los grupos armados ilegales. Ortiz et al. (2021) analizan las estrategias de inclusión laboral de excombatientes en procesos de reintegración en tres empresas colombianas, concluyendo que experimentan satisfacción con los programas de inclusión implementados por estas empresas.

Rodríguez et al. (2015), en su estudio, realizaron un análisis diferencial respecto a otras investigaciones sobre el mismo tópico, proponiendo estrategias que aportan mayor eficacia en la reintegración económica, tales como la vinculación laboral, el emprendimiento y la formación educativa. Además, mencionan que el éxito de los programas de reintegración está ligado a la independencia económica de las PPR al concluir el proceso. Subedí (2014) también hace hincapié en la investigación de los mecanismos formales e informales a los que recurren los excombatientes para vivir en sociedad y acceder a una reintegración económica en Nepal, teniendo en cuenta que sus programas están basados más en la ganancia económica que en una reintegración completa.

Y desde *una perspectiva de la psicología organizacional*, Melo et al. (2020) abordan conceptos como trabajo e identidad profesional comparando el significado teórico con el significado de un excombatiente, de esta manera, revelaron transformaciones que se dieron en el proceso de reintegración, una de ellas fue el significado del trabajo, pues se volvió parte fundamental en su día a día, invirtiendo la mayor cantidad de tiempo trabajando, así mismo, surgió un deseo de creación de empresa o negocio propio y por ello, tuvieron un mejor desempeño laboral. Concluyendo este apartado, Báez et al. (2019) discuten críticamente los

enfoques clásicos utilizados en la investigación de la violencia, la ausencia de intervenciones para la reintegración y la negligencia en estos procesos; tomando como referente el contexto colombiano sugiriendo un enfoque para programas de reintegración de excombatientes, considerando los contextos de conflictos y las intervenciones basadas en la evidencia.

También Britto et al. (2020) en su investigación *sobre calidad de vida laboral* y su relación con la rotación de personal, refieren que este concepto tiene varios factores predominantes, como la remuneración económica, clima laboral y condiciones de trabajo; las cuales, si no se encuentran bien estipuladas, causan rotación del personal dentro de la misma organización y con esto el descenso de la empresa.

Así mismo, Granados (2011) alude que la calidad de vida laboral está relacionada con la satisfacción laboral, la motivación, autoestima, etc. Por lo que este concepto se complementa con: factores consecuentes objetivos (puesto de trabajo, la concordancia del trabajador y el trabajo a realizar) y los factores consecuentes subjetivos (experiencia que tiene cada persona en su ámbito laboral).

Ovalle y Silva (2012) mencionan que en este *concepto de la calidad de vida laboral* es importante tener en cuenta el nivel de exigencia y de productividad de la labor de cada uno de los trabajadores que se deben desempeñar a diario, de igual manera, se debe tener en cuenta factores como dinámica familiar, Desarrollo Personal y profesional del empleado, pues al ver la relación de estos factores con la calidad de vida laboral, las personas se sentirán mejor o no en su lugar de trabajo.

Continuando con *calidad de vida laboral*, García y Forero (2016) hacen alusión al cambio organizacional con respecto a la importancia del personal humano que trabaja en ellas, pues entienden que la calidad de vida constituye una percepción subjetiva del trabajador (como

lo vivió y comprendió) para qué sé de este cambio. Por lo tanto, hacen hincapié en que los colaboradores promueven y facilitan el desarrollo de los procesos y a su vez esto permite que se fortalezca el progreso continuo de la organización. De acuerdo a lo anterior, los autores mencionan que existen varias razones por las cuales las organizaciones se resisten al cambio en referencia a la CVL, tales como los factores económicos, la seguridad, la costumbre, el procesamiento selectivo, entre otras.

Por último, Sunohara (2017) en su investigación sobre *el autoconcepto y la eficacia laboral*, nombra dos factores que pueden afectar el autoconcepto, como identidad personal y la identidad social, infiriendo que las personas pueden modificar sus conductas con el fin de pertenecer a un determinado grupo social, independientemente del concepto que tengan sobre sí mismos.

Con relación al *autoconcepto*, en términos de dimensiones de la personalidad y la calidad de vida laboral, Gómez (2019) en su investigación comenta que las valoraciones de la CVL se correlacionaron positivamente con el hecho de que los trabajadores mostraran una personalidad más positiva, expresada en términos de mayor autoestima, prudencia, vitalidad, originalidad y comprensión. Hace énfasis en que la personalidad no siempre está directamente relacionada con la CVL, sino con un constructo relacionado que es la satisfacción laboral. Con esta investigación el autor da cuenta de que en la medida en que las personas tienen una apreciación más positiva de sí mismas, repercute en la valoración que hacen de las condiciones físicas, así como del horario, la posibilidad de utilizar sus habilidades y capacidades laborales y la autonomía para ejecutar una actividad. Esto se puede interpretar como que una buena autoestima ayuda a aumentar la motivación de las personas en el entorno laboral y además, al generar comportamientos positivos y proactivos aumenta el propio bienestar.

Iragorri y Romberg (2012) en su investigación sobre la autoestima como fuerza motivadora de los trabajadores en la empresa moderna, traen a colación que el autoconcepto como un elemento de la autoestima que es la totalidad del sentir, pensar y actuar, por lo que cuando poseemos autoestima positiva u autoconcepto positivo, se ve una mejoría en las relaciones interpersonales, en la comunicación, se tolera mejor el estrés y los procesos de cambio y con esto la tolerancia a las horas de trabajo y la sobrecarga laboral.

Estos antecedentes son parte fundamental de este trabajo de grado, ya que se ve un recorrido histórico de las investigaciones, pues es importante conocer la definición de cada uno de los conceptos que se abordarán a lo largo de este texto; si bien existen investigaciones sobre calidad de vida laboral y autoconcepto, no se ven vinculadas mayormente en población de personas reinsertadas.

De acuerdo con todo lo hallado, se plantea la siguiente pregunta problema: ¿Cómo se correlaciona el autoconcepto con la calidad de vida laboral en las Personas en Proceso de Reintegración [PPR] en comparación con Civiles vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz en Bogotá?

Justificación

Es relevante hacer hincapié en los hallazgos relacionados con la población y los aportes a la disciplina y a la línea de investigación de la facultad de psicología, con el fin de darle mayor validez al trabajo de grado teniendo como base la pregunta problema.

Para entender la realidad en el contexto colombiano actualmente, se tuvieron en cuenta algunas normativas relacionadas con la ruta de reintegración, que aunque para el acuerdo de paz se diseñó una ruta de reincorporación para exintegrantes de las FARC, la primera cobija a las personas que fueron parte de guerrillas, algunas de estas son: las Fuerzas Armadas

Revolucionarias de Colombia [FARC], Ejército de Liberación Nacional [ELN], Ejército Popular de Liberación [EPL] y las Autodefensas Unidas de Colombia [AUC].

Principalmente, la Resolución 1356 de 2016 refiere que las rutas de reintegración deben promover habilidades, competencias y erradicar el estado de vulnerabilidad, para apoyar la decisión autónoma de los desmovilizados al vivir dentro de la legalidad. Todo lo anterior, está incluido en la fase de estabilización que permite conocer el nivel de vulnerabilidad en la que se encuentra la persona en proceso de reintegración, brindando un acompañamiento basado en las necesidades de cada sujeto.

En el Decreto 897 de 2017, se menciona que, para el proceso de reintegración de los grupos al margen de la ley a la vida civil en referencia a lo económico, lo social y lo político de acuerdo con sus intereses, se establece la Agencia para la Reincorporación y Normalización [ARN], cuyo principal objetivo es implementar, evaluar y coordinar las instancias, los planes, programas, políticas y aquellos proyectos de reintegración de los excombatientes. Este proceso debe ser un proceso integral, transitorio, sostenible que considera los intereses de las PPR. Este Decreto hace referencia a que existen diversos subprogramas ligados al cumplimiento del acuerdo de paz sobre temas relacionados primero a “[...] prestaciones económicas y seguridad social, segundo a proyectos productivos y por último a planes y programas de atención de los derechos de la población beneficiaria” (p. 6).

Siguiendo con las normativas, se encontró el Decreto 2199 de 2017, el cual plantea que el proceso de reintegración permite al reincorporado ser un ciudadano autónomo, brindándole las competencias necesarias de formación académica y laboral para su estabilidad económica y social. Por ello, el Decreto 128 de 2003, menciona en el artículo 15, que los reincorporados tendrán *beneficios educativos* para continuar o iniciar los estudios que dejaron al entrar a estos

grupos, además de capacitaciones con respecto a valores sociales y humanos necesarios para la vida civil. En el artículo 16, se infiere la importancia de los *beneficios económicos* para el desarrollo de proyectos de reinserción a la vida laboral. Y finalmente el artículo 20, hace énfasis sobre la creación de una *bolsa de empleo y contratación de las PPR* en las distintas empresas del sector productivo, en colaboración con el Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA] y el Ministerio del Interior.

Dando continuidad a lo mencionado anteriormente, las Personas en Proceso de Reintegración son en su mayoría invisibilizadas y estigmatizadas en relación con el trabajo, por lo cual, es necesario dar a conocer algunas cifras sobre su empleabilidad. Se puede dar cuenta que un bajo/nulo porcentaje de personas desmovilizadas han tenido acceso a un trabajo formal; La ARN (2020), citada por Hernández et al. (2021), menciona que de las casi 6.000 Personas en Proceso de Reintegración [PPR] a la mitad del año 2020, se registran alrededor de 1.500 desocupados, 0 ocupados en el sector formal, en el sector informal se evidencia un total de 3.737 PPR y una población cercana a los 700 corresponden a reintegrados económicamente inactivos. Así mismo, de los 25.171 excombatientes que han culminado dicho proceso de reintegración, 1.689 son desempleados, solo 3 se encuentran ocupados en el sector formal, 19.573 en el sector informal, la población económicamente inactiva cuenta con alrededor de 2.200 PPR y de 1.611 no hay información relacionada.

En las cifras ya expuestas por la ARN (2020), citada por Hernández et al. (2021), se evidencia un alto porcentaje de excombatientes laborando en el sector informal, debido al interés propio relacionado, por un lado, con la calidad de vida laboral, al poder manejar sus horarios, aplicar los conocimientos que ya tienen, mayores ganancias diarias, entre otros y por otro lado, con el autoconcepto, al evitar la discriminación, el rechazo y la no adaptación a las nuevas

condiciones laborales (horario, uniforme, modalidades de pago, entre otros). Cuyo factor, según Hernández et al. (2021), está ligado a que los excombatientes vienen de un contexto rural, es decir, al trabajo de campo, de esfuerzo físico y no remunerado, por lo que su idea de trabajo es diferente a las concepciones de trabajo formal de las organizaciones y de sus normas de regulación, esto obstaculiza su proceso de reintegración laboral debido a que las organizaciones no cuentan con la suficiente información para realizar las debidas modificaciones que beneficien tanto a los trabajadores excombatientes como a ellas mismas.

De igual manera, cabe resaltar que algunos aportes para la población de personas en procesos de reintegración son conocer las implicaciones organizacionales y formativas en su autoconcepto que no les permita tener una buena calidad de vida laboral. De esta forma, dar a conocer la importancia que puede llegar a tener el trabajo formal dentro de sus vidas, previniendo el trabajo informal y logrando con esto una alta motivación en las organizaciones y la permanencia en estas; esto a su vez, evita la reincidencia a los grupos armados ilegales por una calidad de vida deficiente.

Por otro lado, dentro de la búsqueda de los estudios realizados no se encuentran investigaciones sobre calidad de vida laboral y autoconcepto desde la perspectiva de las personas en procesos de reintegración [PPR] y Civiles, además de cómo los afecta el no alcanzar un alto nivel de satisfacción respecto a estos dos conceptos. Esto constituye un vacío de conocimiento para esta investigación y un gran aporte para la línea de Psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo de la Universidad Santo Tomás, ya que no se ha trabajado con la población de las PPR y además su objetivo que como lo mencionan Aguilar et al. (2018) es “[...] entender la forma como la persona se desarrolla, se forma e interactúa en este tipo de contextos, e igualmente cómo estos escenarios influyen en sus participantes y en su entorno” (p. 1), se

conecta con la importancia de la calidad de vida laboral en personas no tan familiarizadas con esas implicaciones de trabajo formal en las ciudades y debido a que la actividad laboral es un medio en el que se enlazan diferentes áreas de la vida de un ser humano, es importante analizar la implicación que tiene el autoconcepto, entendido como, parte central de la identidad; que a su vez es influenciada por la organización en la que se trabaja.

Ya que se evidencia que la realidad del trabajo de las organizaciones en Colombia, según Cajamarca (2022), está relacionado con el porcentaje de desempleo que hay en el país (53,1%), no por falta de ofertas laborales, sino por falta de preparación con respecto a los conocimientos necesarios para desempeñar los cargos, o por lo mencionado anteriormente, debido a que la inmediatez de adquisición de recursos no les permite una adaptación a un empleo formal.

Como bien se mencionó al comienzo de esta investigación, Colombia está pasando por el cumplimiento de un proceso de paz y desde la práctica como psicólogas en formación el aporte para la psicología organizacional en el país, es investigar los cambios actuales y los programas de reinserción en las organizaciones que están siendo contruidos o implementados, para conocer cómo desde el campo organizacional se puede aportar a la construcción y transformación de la realidad como una proyección social que aporte a la sociedad colombiana. Para lo cual, la finalidad de esta investigación se expone en los siguientes objetivos.

Objetivos

Objetivo General.

Analizar la correlación entre la calidad de vida laboral y el autoconcepto en Personas en Proceso de Reintegración [PPR] en comparación con Civiles vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz en Bogotá.

Objetivos Específicos:

1. Identificar el autoconcepto en las PPR en comparación con el autoconcepto de los Civiles vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz.
2. Identificar la calidad de vida laboral en las PPR en comparación con la calidad de vida laboral de los Civiles vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz en Bogotá.
3. Describir la correlación entre las variables de autoconcepto y la calidad de vida laboral en las dos poblaciones.

Marco teórico

Marco Disciplinar

Para esta investigación es pertinente definir las variables a trabajar, por lo tanto, desde la psicología, *la calidad de vida laboral* [CVL] según Granados (2011) se analizan aquellos elementos que caracterizan las situaciones laborales y plantea que está conformada en dos grandes dimensiones, primero aquellas que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo, es decir, las condiciones objetivas y segundo aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores, por lo tanto, las dimensiones que competen a este proyecto son aquellas relacionadas con la esfera privada y mundo laboral, individuo y actividad profesional y por último, organización y función directiva.

Pérez et al. (2013) definen *la calidad de vida laboral* [CVL] como aquella experiencia personal que tienen los trabajadores en relación con su rol, responsabilidades y funciones en el cumplimiento de su labor; esta, es importante debido a que cuenta con un carácter multidimensional que relaciona la experiencia psicológica y los objetivos de la organización de la que hacen parte, la motivación, rendimiento laboral y satisfacción.

Así mismo, Chan & Wyatt (2007), citados por Pérez et al. (2013) añaden que la calidad de vida laboral influye en el desenvolvimiento psicológico de los trabajadores en su ambiente laboral, abarcando aspectos interpersonales y productivos. Este concepto comprende la

creatividad, voluntad y capacidad de adaptación, por lo que las organizaciones que fomenten un ambiente de trabajo participativo desarrollan satisfacción en sus empleados que se refleja en salud psicológica, emocional y física (Da Silva, 2006 y Gómez, 2006, citados por Pérez et al., 2013). Finalmente hacen mención de 3 factores que revelan la percepción de calidad de vida laboral; primero, satisfacción laboral, segundo, clima organizacional, y, por último, el engagement (Harter et al., 2002; Salanova & Llorens, 2008; Van Laar, Edwards & Easton, 2007, citado por Pérez y Zurita, 2014).

Respecto a la *satisfacción laboral*, la presencia de factores remunerativos, de interacción con pares y de supervisión de las actividades realizadas se asocian a una mayor valoración de calidad de vida laboral al relacionarse con la calidad de las relaciones interpersonales que se establecen en el trabajo, las que se constituyen en importantes fuentes de apoyo y dirección para el ejercicio de la ocupación y a la disposición de medios económicos que permiten satisfacer las distintas necesidades personales de los trabajadores.

Cabe mencionar que, respecto al *clima organizacional*, la percepción de los trabajadores en relación con la adecuación de la infraestructura del lugar de trabajo, la equidad y autonomía en el desarrollo de sus funciones y la presencia de compromiso intrínseco, cohesión y compañerismo, se asocian a una mayor percepción de calidad de vida laboral.

Los autores también refieren que el *engagement*, trata sobre la presencia de dedicación en el trabajo que se asocia a una mayor percepción de calidad de vida laboral en el personal, debido a su relación con la presencia de facilitadores para el puesto de trabajo que generan en los trabajadores mayores expectativas de autoeficacia. El concepto de calidad de vida laboral es difícil de definir y operacionalizar debido a que sobrepasa los límites organizacionales y laborales.

La CVL es dinámica y continua, por lo que es poco probable determinar aspectos que sean generalizados, pero es posible tener presente, aspectos genéricos de acciones realizadas por el ser humano. Gracias a la implementación de programas de mejoramiento de la CVL, se generan beneficios tanto a la empresa como al trabajador, entre los principales se encuentra una positiva relación entre las prácticas de innovación en las organizaciones y el éxito empresarial.

Continuando con la variable de *autoconcepto*, desde la psicología, García y Musitu (2014) mencionan que es la noción que tiene el individuo de sí mismo como un ser espiritual, físico y social; agregan que está conformado por la totalidad de los pensamientos y sentimientos que hacen referencia a sí mismo como un objeto (Rosenberg, 1979, citado por García y Musitu, 2014).

Bailón et al. (2019) lo entienden como un “[...] aspecto psicológico y espiritual de la persona; por consiguiente, permite revelar la necesidad de saber quiénes somos y qué queremos llegar a ser, pero considerado como una unidad” (párr. 6). También mencionan que la valoración y la representación sobre sí mismo hacen parte de dimensiones como pensamientos, actitudes y sentimientos, que a su vez forman parte de los aspectos psicológicos que evolucionan a lo largo de la vida. Dentro del *autoconcepto intelectual-laboral* se encuentra la percepción que el individuo tiene de la calidad del desempeño de su rol como trabajador (García y Musitu, 2014).

Según Castro (2023), es la opinión o impresión que se tiene de sí mismo, lo cual se desarrolla a lo largo del ciclo vital, incluye percepciones cognoscitivas y actitudes que los seres humanos tienen de cada uno. Se elabora de forma continua según las circunstancias y las relaciones habituales del individuo. Está conformado por tres componentes, el primero, es el cognitivo conductual, que son aquellas creencias, ideas, percepciones y opiniones sobre el mundo exterior. Teniendo en cuenta el marco de referencia conformado por las experiencias

pasadas, creencias (religiosas, políticas, sociales, entre otras) y los círculos familiares, sociales y laborales. El segundo, es el emocional-afectivo, que son los juicios de valor que se hacen hacia los demás y hacia sí mismo. Y el tercero, el conductual, es llevar a la acción teniendo en cuenta los dos componentes anteriores.

Castro (2023) también hace referencia a los *factores que determinan el autoconcepto* que son, la motivación, el esquema corporal (idea que se tiene del cuerpo a partir de sus sensaciones, sentimientos y relaciones sociales), las aptitudes (capacidades que posee cada persona para realizar correctamente una labor) y valoración externa (reconocimiento social).

Posteriormente, se tienen en cuenta algunas de las características del autoconcepto, tales como que se puede aprender con el tiempo, es dinámico, jerárquico y multidimensional debido a los diferentes roles que puede ejercer una persona. Y finalmente la autora, menciona que, según la teoría de la discrepancia, el desarrollo del autoconcepto depende de la congruencia entre las percepciones que cada individuo tenga sobre sí mismo, continúa diciendo, que por este motivo las siguientes conceptualizaciones; el yo ideal, yo responsable, yo potencial, yo esperado y el yo espejo son ideas que tienen los demás sobre cada individuo.

Para terminar este apartado, se tiene en cuenta la variable de *Personas en Proceso de Reintegración [PPR]*. La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [ANDI] (2019) y Mejía (2014) los define como aquella población que abandona el grupo armado ilegal, ya sea, de las extintas FARC, el ELN o las AUC, para posteriormente ingresar a la Agencia Colombiana para la Reintegración y la Normalización que los ayuda de forma permanente y les permite terminar con su proceso de reintegración, para que puedan adquirir un estatus civil y consigan un empleo o ingreso económico de manera sostenible.

González (2010) y Mejía (2014), menciona que este proceso de Desarme, Desmovilización y Reintegración [DDR] busca brindar atención diferenciada, teniendo en cuenta características tales como, el género, la etnia, condiciones de discapacidad, la edad y jerarquía dentro de los grupos armados ilegales; con el fin mismo de la readaptación a la vida social y comunitaria para corregir las fallas que lo llevaron a cometer delitos, cuando se sienta capaz de adaptarse.

Esta *población en proceso de reintegración* según Staub, 2006; Abella y Lesmes, 2017; Restrepo, 2015 y Villarraga, 2013, citados por Rubio et al., 2018, se encuentra estigmatizada por prejuicios tales como los valores y una posible internalización de patrones de conducta por haber sido parte de estos grupos al margen de la ley, dificultando su adaptación. También, suelen tener bajo nivel educativo y poca experiencia que obstaculizan su actividad laboral formal, en su gran mayoría, residen en comunidades de poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, por lo que existe una competencia por los recursos y ayudas por parte del gobierno, lo que puede generar conflictos entre esta población y la comunidad en donde residen.

Rincón (2021) menciona que las implicaciones psicológicas de las condiciones de vulnerabilidad social a las que están expuestos las PPR antes, durante y después de ser parte de un grupo armado ilegal abarcan los niveles cognitivos, culturales y socioemocionales que terminan orientando sus acciones. El *nivel cognitivo* implica las capacidades y habilidades que no han podido desarrollar debido a los bajos niveles de educación a los que han tenido acceso, y al verse movilizados a las grandes ciudades, se hace más evidente la falta de educación, por lo que al enfrentarse a un trabajo para los que no están debidamente preparados o capacitados continúan en un estado de vulnerabilidad hasta que terminan los estudios necesarios para ejercer una labor.

El nivel cultural está relacionado con el cambio drástico de pasar de residir en una zona rural a una urbana en un país como Colombia, caracterizado por su diversidad en relación con los grupos étnicos, ocasionando que en cada región exista una amplitud de creencias, costumbres, tradiciones y significados que pueden generar conflictos en la adaptación y calidad de vida.

Finalmente, en el *nivel socio-emocional* se tienen presente los posibles traumas asociados a experiencias pasadas, durante su participación en los grupos ilegales y la posterior desmovilización; ya que, tienden a disminuir su capacidad para manejar sus emociones, sentimientos, pensamientos e ideas, puesto que, con cada situación se siente una carga emocional muy elevada al relacionar los acontecimientos presentes con los pasados.

Marco Interdisciplinar

En este apartado es importante definir las variables que competen a este trabajo de grado desde diferentes disciplinas tales como el derecho, la economía y la sociología.

Para iniciar la *calidad de vida laboral desde el derecho* según Patlán (2016), es vista como un derecho humano laboral, ya que busca satisfacer diversas necesidades y perspectivas de cada individuo relacionado con el tema profesional y del trabajo; por medio de un ambiente saludable, seguro y creativo que es de suma importancia para la satisfacción personal, social y familiar, preservando su salud y economía. El objetivo de la CVL es conseguir un trabajo humanizante y por ello, se encuentra vinculada con todos los aspectos laborales, como por ejemplo la motivación y el rendimiento, iniciativa, creatividad, autonomía, adecuado mobiliario ergonómico, condiciones saludables y seguras, siendo organizaciones democráticas que logren satisfacer las necesidades de sus empleados, junto con oportunidad de crecimiento personal y profesional (Bedor y Mero, 2020).

Hace hincapié en que el trabajo digno o decente tiene en cuenta la dignidad humana de los trabajadores y dentro de este no debe existir discriminación de ningún tipo, se debe tener

acceso a una remuneración y seguridad social, capacitaciones para el mejoramiento del trabajo y condiciones óptimas, teniendo en cuenta el derecho a la huelga, a la libertad de asociación, de autonomía y de contratación colectiva (Patlán, 2016).

Así mismo, Patlán (2016) agrega que existen cuatro grupos de factores fundamentales para la calidad de vida laboral, los cuales son: los factores individuales, factores de la organización y el trabajo, factores del ambiente de trabajo y factores del entorno socio laboral.

Desde el derecho, de acuerdo a lo mencionado anteriormente se abordan 18 factores de los cuales se mencionan algunos relevantes para este trabajo de grado, como el desarrollo laboral o profesional, el cual hace referencia a las oportunidades que se le ofrecen a los trabajadores para que puedan aplicar y desarrollar habilidades en el trabajo que contribuyen a su carrera y perspectiva laboral en la organización, por lo que se considera un derecho a un trabajo que proporcione desarrollo laboral o profesional. Seguridad y Salud en el Trabajo, es el derecho a tener un trabajo seguro y saludable, haciendo referencia a las técnicas que son implementadas en las empresas, que ayuden a la prevención y eliminación de los riesgos que afecten a los empleados y el desarrollo de un trabajo saludable.

Continuando, se tiene en cuenta el factor de *derecho a una retribución económica adecuada*, es cuando al trabajador se le retribuye económicamente de forma justa por sus conocimientos aplicados en su quehacer laboral. Y, por último, *el derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo*, esto implica que el trabajador pueda contar con oportunidades de apoyo por parte de la empresa, para que se sienta respaldado por esta y sus integrantes.

El trabajo según Patlán (2016) es un elemento esencialmente relevante dentro de la calidad de vida, ya que no existe calidad de vida sin un buen trabajo, por ejemplo, las

necesidades materiales tales como una vivienda digna, acceso a los servicios públicos, una alimentación balanceada, educación de calidad, un buen sistema de salud, tiempo de disfrute, etc.; solo pueden satisfacerse con el trabajo, pues al ser remunerado económicamente de forma justa permite tener lo anteriormente mencionado de forma legal.

El concepto de *calidad de vida laboral* se entiende desde la *sociología* como: la percepción que tiene el ser humano, teniendo en cuenta el sistema de valores de su contexto cultural y social, basada en su relación con sus expectativas y preocupaciones. Se plantea la multidimensionalidad del concepto reflejada en estructuras físicas, psicológicas, sociales, espirituales, ambientales y de independencia, que repercuten en toda una sociedad (Alves et al., 2013).

Alves et al. (2013) refieren que la CVL busca la satisfacción y el bienestar de los trabajadores para que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones dentro de la organización de la cual hacen parte. Es importante afianzar la creatividad, el trabajo en equipo, aumentar el espíritu emprendedor, con el fin de obtener calidad de vida personal, familiar y social, que están directamente relacionadas con lo laboral, aunque se desempeñen distintos papeles. El equilibrio de las distintas dimensiones en la vida de una persona se ha visto expuesto a cambios debido a la historia de la humanidad, por ende, el alcanzar este equilibrio implica tiempo, voluntad y aprendizaje.

Cruz (2018) al estudiar la CVL concluye que este constructo tiene como finalidad dar cuenta de las exigencias de un ambiente laboral en el que cada vez más organizaciones optan por estructuras y nuevas gestiones basadas en la deshumanización para alcanzar una mayor competitividad, posicionamiento en el mercado y productividad, teniendo como pilar alcanzar un equilibrio entre lo dicho anteriormente y el bienestar de los trabajadores.

Desde lo sociológico se tiene en cuenta el marco de políticas empresariales y el respeto por los derechos humanos, involucrando el desempeño laboral, las estrategias organizacionales, los sistemas de trabajo, el apoyo social; así como también la cultura organizacional y la salud de los integrantes de la empresa, cuyos aspectos representan dimensiones importantes para la construcción de la sociedad (Cruz, 2018).

Finalmente, desde la perspectiva económica, Vargas (2019) afirma que la CVL son aquellos aportes que hacen las empresas para suplir las necesidades económicas y psicosociales de sus empleados, es decir, lo que les brindan las organizaciones a sus empleados a nivel monetario y personal, respondiendo a sus necesidades. Hace énfasis en la importancia de recibir una compensación justa, teniendo en cuenta el trabajo que se desempeña, según el mercado laboral, pues la CVL y la satisfacción económica, son necesarias para alcanzar un balance entre vida personal y laboral, por lo que se deben implementar rutas de acción para aumentar la CVL.

También desde el enfoque económico, según Gómez et al. (2015) la CVL se trabaja desde medidas objetivas considerando aspectos como salario, horarios y lugar de trabajo, etc.; argumentado que desde la subjetividad se miden en su mayoría la satisfacción del trabajador con ciertas condiciones laborales influenciadas por problemas de interpretación y factores emocionales. Agregan que se mide el ciclo de calidad de vida laboral, cuyos niveles más altos se encuentran a los 30 años, por ende, los más jóvenes y las personas mayores tienen los niveles más bajos. Lo que está directamente relacionado con el sistema de seguridad social, en tanto que, quienes no tienen un empleo formal o entran tarde a esta modalidad de trabajo, pueden o no estar contribuyendo a sus fondos de salud y de pensión, implicando mayores demandas de subsidio por parte del Estado para cubrir gastos de salud.

En segundo punto, está la variable de autoconcepto, Fernández et al. (2017) desde una perspectiva sociológica, lo define como un conjunto de autopercepciones del desarrollo en distintos contextos como la familia, el colegio, los pares, el trabajo, entre otros. Teniendo en cuenta el contexto en el que se encuentre un individuo, su autopercepción dependerá de las competencias que adquiera para la vida social, tales como la creación de relaciones afectivas, valores, normas y aprendizajes socioculturales. Así mismo, se plantea que el autoconcepto no es heredado, sino que es el resultado de la acumulación de experiencias obtenidas de la interacción del individuo con los diferentes contextos sociales (Mora y Sánchez, 2019).

Así pues, Goñi & Fernández (2007), citados por Fernández et al. (2016), hacen hincapié en el autoconcepto, al mencionar que se forma por medio de la percepción de cada individuo con respecto a las habilidades necesarias para mantener las relaciones sociales, siendo estas contextuales. Entiende al ser humano como un ser social y por ende, su autoconcepto varía según sus redes relacionales. Se entiende que una de las características principales del constructo de autoconcepto es la bidimensionalidad, al estar determinada por el funcionamiento social de los contextos y las competencias sociales de cada individuo; estando determinado por la aceptación social siendo este constructo considerado como un factor importante para el comportamiento y el aprendizaje (Lekue, 2010).

No obstante, cabe añadir que, desde la *disciplina de la economía, el autoconcepto* es entendido como esencial para la acción emprendedora, pues dentro de este se encuentra la autoeficacia pertinente para la seguridad y confianza de las propias capacidades al manejar estresores de la vida (Sanjuán, 2000, citado por Latorre, 2011). Por lo tanto, por medio del autoconcepto se generan ideas novedosas, se resuelven situaciones difíciles, para ser

implementadas en la creación de una empresa. Cabe aclarar que, si no hay un autoconcepto positivo, no es favorable para el emprendimiento.

Udiz (2011) agrega que desde la economía el autoconcepto se trabaja como parte de las estrategias de mercadeo para la gestión empresarial, pues entienden que la interacción social (como parte del autoconcepto) se desarrolla y es modificable, por lo que se crea un significado del producto acorde a las necesidades que posee el cliente teniendo en cuenta el posicionamiento social, mejorando el autoconcepto u orientarlo según les convenga a las organizaciones. Teniendo en cuenta que el consumo se realiza para reafirmar dicho constructo.

En *relación con el derecho*, Mora y Sánchez (2019) encuentran que el autoconcepto es un término entendido como parte fundamental del ser humano, al ser las percepciones de sí mismo basadas en experiencias relacionales y atribuciones propias de su conducta, como ya se mencionó desde otras disciplinas. Sin embargo, agregan que, desde la jurisprudencia, se entiende el autoconcepto desde un enfoque de los derechos humanos, al fortalecer dicho constructo con el fin de prevenir delitos que vulneran el bienestar de los seres humanos y por ende, su autoconcepto.

Y finalmente, la variable de *Personas en Proceso de Reintegración desde la sociología* se entiende como, según Mesa (2017), aquel que tuvo la voluntad de dejar las armas, abandonando el grupo armado ilegal para retomar la vida civil, por ello, empieza un proceso de reintegración sostenible, sin violencia y legal. Este complicado proceso conlleva a condiciones sociales de polarización, en la que se tienen en cuenta los acuerdos con los grupos armados ilegales, la poca participación e inclusión de la sociedad civil; es preciso reconocer que existen condiciones económicas y sociales difíciles que están directamente relacionados con la reincidencia a los grupos al margen de la ley debido a su pasado.

Lo anteriormente mencionado es entendido como parte de la vulnerabilidad social existente en esta población, Mejía (2014) contempla aspectos como: la inestabilidad económica al no poder acceder a contextos laborales y las estigmatizaciones que provocan marginalidad restringiendo su vinculación laboral/comunitaria, junto con la inequidad, la delincuencia y la violencia a la que están expuestos en sus nuevos contextos de residencia. Además, exponen la carencia de sentido y la desconfianza del proceso de reintegración para los excombatientes, quienes lo entienden como una fuente de ingresos económicos para ellos. Prolongando la no atención adecuada a las PPR.

Así mismo, Castel (1997), citado por Ibarra y Roa (2019), menciona que existen tres soportes sociales para minimizar la vulnerabilidad de las Personas en Proceso de Reintegración, primero el área laboral, que garantiza la autonomía en el futuro; segundo, la participación en su espacio social próximo y por último, la protección por parte del Estado. La vulnerabilidad social permite que las PPR tengan bajos niveles de calidad de vida, además de que permanezcan en la insatisfacción de necesidades llevándolas al aislamiento social.

Desde la sociología, Ibarra y Roa (2019) plantean que a pesar de estar en un proceso de reintegración no implica que se confíe en el Estado ni que sus expectativas sean alcanzadas, por lo que en ocasiones la vida civil les impide gozar de bienestar, dándole paso a la reincidencia. Ya que el Estado no cumple con lo pactado en los acuerdos de paz debido, por un lado, a la falta de recursos para asumir el papel protector de esta población mientras se adaptan a la vida civil; y por el otro, el poco interés hacia esta población y la falta de presencia del gobierno en algunas regiones del territorio nacional, son obstáculos para brindar bienestar a las PPR.

Así mismo, Rubio (1997), citado por Naranjo y Aristizábal (2010), agrega que para la sociología no basta con analizar a las PPR de forma individual y aislada, por esto se entiende a la

población como una comunidad que construyó una cultura de ilegalidad apoyándose en los distintos grupos insurgentes de las diferentes regiones de Colombia. Esto significa que, dicho grupo social tiene valores, principios e ideales particulares que los hace ser distinguidos; parte de esta distinción de grupo, es la política expansionista cuyo principal propósito es tener la mayor cantidad de cobertura y soberanía sobre el territorio nacional, llevándolos a crear sus propias leyes e ideales.

Por lo que, desde la sociología, al llegar a la ciudad se comprende que dentro del proceso de reintegración interfiere dicho contexto mencionado anteriormente, lo que puede dificultar su adaptación a la vida civil bajo las leyes que rigen la misma.

Para complementar, Luna et al. (2020) desde *la economía mencionan que las Personas en Proceso de Reintegración* se comprenden desde una dimensión social, política y económica, sin embargo, la parte económica se considera la más importante, pues la entrada al mercado laboral y la generación de ingresos sostenibles se supedita a la permanencia en la legalidad de los desmovilizados. La reintegración económica se fundamenta en la obtención de oportunidades de empleabilidad con el fin de mantener a las PPR como individuos productivos, caracterizándolos como capaces de proveer a su familia, estableciendo su identidad y aumentando su autoestima.

Sandoval et al. (2020) concluye que para la vinculación productiva de las PPR es fundamental el sector empresarial, pues hacen parte de la estructura económica del país. Las organizaciones al desarrollar mejores prácticas contribuyen a la prevención de desacuerdos, construyendo paz.

Para concluir, desde una perspectiva del derecho, como se mencionó anteriormente, según el Decreto 128 de 2003, los desmovilizados son aquellos que por decisión propia y

voluntaria dejan de ser partícipes de organizaciones armadas al margen de la ley y abandonan actividades ilícitas entregándose a las autoridades.

Marco Legal

Para empezar, en el marco de legislaciones internacionales se tiene en cuenta el Comité Internacional de la Cruz Roja (2014) quien aluden a *los convenios de Ginebra* de 1949, específicamente el *artículo 3* sobre los conflictos armados internos y las obligaciones que tienen los territorios que sufren estos flagelos, por ende, se tuvieron en cuenta las siguientes disposiciones para la creación de leyes y decretos concernientes a los procesos de paz: serán tratados con humanidad aquellos que no participen en las hostilidades y las personas puestas fuera de combate por algún tipo de discapacidad o enfermedad, sin distinción desfavorable basada en la discriminación de cualquier índole.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante ahora mencionar la legislación nacional, pues según el artículo 22 de la Constitución Política de Colombia (1991) refiere que “[...] la paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento” (p. 4), por tal motivo, la política de paz es una política de Estado, en la cual todos los órganos de control y la sociedad civil deben colaborar de forma coordinada de tal manera que trascienda periodos gubernamentales; así mismo, cabe mencionar la *Ley 975 de 2005 de justicia y paz*, por la cual se dictan preceptos para la reintegración de miembros de grupos armados ilegales, que contribuyan a la construcción de paz a nivel nacional, a su vez dictan disposiciones para acuerdos humanitarios y ofrecen descuentos jurídicos para las Personas en Proceso de Reintegración.

Esta Ley le permite a los desmovilizados ingresar a un programa de manera voluntaria con penas entre 5 y 8 años de prisión. Por ende, se definió como el mecanismo para que declararán las situaciones de modo, lugar y tiempo de los hechos cometidos mientras hacían parte de estos grupos al margen de la ley; en consecuencia, deben ser investigados por entidades

como la policía y la fiscalía judicial, verificando las circunstancias del hecho punible y no conformarse solo con la declaración de quien se acoge a la Ley 975.

Al imponer la pena, los magistrados de la Sala de Justicia y Paz deben tener en cuenta el código penal para cada caso expuesto y su acogimiento a la ley anteriormente mencionada será concedido sólo si contribuyen al esclarecimiento de la verdad y a la reparación de las víctimas, lo que los compromete con su resocialización a través de estudio, enseñanza o trabajo durante el tiempo que permanezcan privados de la libertad, así como, fomentar actividades para la desmovilización de los grupos armados.

Cabe aclarar que dicha ley cobija aquellos delitos cometidos con fines a favor del grupo armado, de lo contrario no pueden ser beneficiarios de dicha ley.

Por otro lado, se encuentra la Ley 782 de 2002, en la cual hacen mención a las negociaciones que se realicen con las PPR con el aval del Gobierno Nacional, donde no acarreará responsabilidad penal debido a su intervención en estos acercamientos. De igual manera se considera exequible siempre y cuando sea voluntario su deseo de reintegrarse a la vida civil, sea una decisión individual y demuestren su proceso de desmovilización, a criterio del Gobierno Nacional. De acuerdo a la Resolución 1356 de 2016 es relevante mencionar, que quienes pueden acceder al proceso de la ruta de reintegración no pudieron haber cometido delitos de lesa humanidad, violación al derecho internacional humanitario, hayan cometido actos atroces, terrorismo, genocidio, secuestro, homicidio cometido fuera de combate o teniendo a una víctima en estado de indefensión, entre otros. Así mismo, otro requisito es haber pertenecido a diferentes guerrillas, algunas tales como: las FARC, el ELN, EPL y las AUC.

Por ende, el proceso para ser considerados desmovilizados comienza con la presentación ante autoridades Civiles, militares o judiciales, quienes enviarán la documentación al Comité

Operativo para la Dejación de las Armas [CODA], para que se resuelva o no la certificación pertinente para iniciar su proceso de reintegración. Después de ser trasladados a las ciudades donde se encuentra el Programa de Atención Humanitaria, son ubicados en Hogares de Paz para su ingreso al Programa de Reintegración. Las personas que cuentan con este certificado podrán beneficiarse en salud, atención psicosocial, educación formal, formación para el trabajo de tal forma que haya una inserción económica y posteriormente comiencen a realizar su servicio social, para finalmente tener asistencia jurídica y acompañamiento post ruta de reintegración; en la medida que su situación jurídica lo permita.

La Ley 1424 de 2010 determina los descuentos jurídicos junto a las causas por las que los desmovilizados pueden no ser beneficiarios de los mismos. Por tal motivo, se determinan una serie de requisitos orientados hacia la satisfacción de los derechos de las víctimas, haciendo énfasis en el derecho a la verdad. Es importante aclarar que esta ley es aplicada a los desmovilizados de las Autodefensas Unidas de Colombia que hayan incurrido únicamente en delitos como: utilización ilegal de uniformes e insignias, porte ilegal de armas de fuego o municiones de uso privativo de las Fuerzas Armadas, utilización ilícita de equipos transmisores o receptores, concierto para delinquir simple o agravado; por lo cual la ley de justicia y paz no los cobija.

Antes de ahondar en los programas y beneficios que acogen a las PPR, es relevante aclarar que por medio del Decreto 4138 de 2011, se crea la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se establecen sus objetivos y estructura, de tal manera que se convierte en el ente encargado de coordinar e implementar los programas, planes y proyectos de la Política de Reintegración. Teniendo en cuenta lo anterior, el Decreto Ley 897 de 2017, modifica la denominación de la Agencia Colombiana para la

Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas [ACR] por Agencia para la Reincorporación y la Normalización [ARN]. Este Decreto contempla subprogramas tales como proyectos productivos, programas y planes de atención de derechos de las PPR y sus familias, prestaciones en seguridad social y económicas.

A continuación, se mencionan algunos programas de los que son parte los desmovilizados cuando pasan a ser Personas en Proceso de Reintegración, como el Programa de Atención Humanitaria al Desmovilizado [PAHD] del Ministerio de Defensa, creado en potencia del Decreto 128 de 2003, mencionando que la esposa, compañera, hijos, padre y madre del desmovilizado también están sujetos a dicho programa. Algunos de los objetivos del programa son: incentivar la desmovilización, apoyar a los beneficiarios y su núcleo familiar, brindar la oportunidad de reiniciar su vida y procurar la resocialización y dignificación de dicha población.

Además, la Ley 1429 de 2010 de Formalización y Generación de Empleo, en el artículo 10 estipula el descuento sobre el impuesto de renta y complementarios de los parafiscales y otras nóminas para empleados que sean contratados y pertenezcan a poblaciones como Personas en Proceso de Reintegración, desplazados o en condición de discapacidad. Las PPR para ser atendidos en cualquier red hospitalaria en donde resida, debe recibir una carta de salud estipulando el cubrimiento de los servicios de urgencias y el Plan Obligatorio de Salud [POS], según lo reglamentado en la Ley 100 de 1993 y el Acuerdo 138 de 1999. Así mismo, a través de convenios entre la ARN y algunas entidades se cubren servicios fuera del POS, tales como: medicamentos, vacunas, consultas de optometría, entre otros.

En la Ley 115 de 1994, el Decreto 1860 de 1994, el Decreto 114 de 1996 y el Decreto 3011 de 1997, se enmarcan algunos beneficios educativos para las PPR, tales como ciclos de formación básica, en referencia a la alfabetización, básica primaria, bachillerato, técnicos y

tecnólogos; así también, incluyen espacios de capacitación para la formación social, individual y ciudadana, formación en economía solidaria, empresarial y técnica. Estos servicios son brindados con entidades como: Politécnico Gran colombiano, Politécnico Colombo Andino, Escuela de Artes y oficios, SENA, entre otros.

Continuando, es fundamental mencionar el Decreto 2199 de 2017, hace referencia a que la paz es un derecho y un deber que se debe cumplir en todo el territorio nacional. Por lo tanto, menciona que aquellas personas que ya cuentan con el certificado de desmovilizado pueden ingresar al proceso de reintegración implementado por la ARN. Esta agencia tiene el deber de ajustar los trámites que puedan permitir el acceso a los beneficios de este programa con la finalidad de una reintegración adecuada a la vida civil, perpetuando una paz estable y duradera en Colombia evitando la reinserción.

El Decreto 2026 de 2017 alude a la regulación de los Espacios Territoriales de Capacitación y Reintegración [ETCR], que son aquellos lugares que permiten el desenvolvimiento adecuado en la vida civil en temas relacionados con lo económico, lo productivo y lo social de los ex miembros de los grupos armados ilegales. Pueden llegar a tener una duración de 2 años, pero es decisión del gobierno si los suprime, los modifica o los prórroga de acuerdo con las necesidades que puedan surgir.

En el Decreto 3043 de 2006 se exponen los lineamientos de la alta consejería para la reintegración social y económica de personas y grupos alzados en armas en términos de funciones, algunos de los mencionados son coordinar y evaluar que las entidades públicas, desarrollen actividades que faciliten la reintegración de los menores y adultos desmovilizados; apoyar y asesorar sobre la aplicación de beneficios jurídicos para los desmovilizados que ingresen a los programas de reintegración. Que se fomente la participación de los diversos

sectores de la sociedad civil, sobre las gestiones que contribuyan al desarrollo y estabilización de la política de reintegración. También reciben y administran los recursos y fondos para los programas y planes de reintegración social y económico.

Es importante recalcar los beneficios económicos reglamentarios para las PPR, los cuales se encuentran en el Decreto 1391 de 2011, aclarando que no es una fuente de ingresos y no es dada de forma indefinida. Podrán recibir mensualmente \$480.000, siempre y cuando hayan ingresado formalmente al Programa de Reintegración, reciben durante los dos primeros meses del ingreso al proceso 400.000 pesos y una suma de 200.000 solo el primer mes para enseres del hogar, además quienes hayan culminado la ruta de reintegración y no tengan o no hayan recibido el beneficio, podrán acceder a este durante los siguientes 6 meses. Las PPR tendrán un estímulo económico para permanecer en un empleo, que solo se podrá otorgar una vez, con el fin de que puedan adquirir una vivienda propia. Este monto tiene un valor de hasta 8.000.000 de pesos.

Para planes de negocios se realiza un desembolso de hasta 8 millones de pesos, solo una vez durante el proceso, resaltando que este dinero no será dado a los reintegrados, sino que será consignado a proveedores, entidades financieras, figura de administración de recursos u operadores, de acuerdo a la carta de instrucciones de desembolsos hecha por las PPR. Finalmente, cuentan con una póliza de seguros de vida, con una cobertura de 15 salarios mínimos legales vigentes, por el término de 1 año en que la persona haya sido certificada como desmovilizada. La familia será la encargada de adelantar los trámites pertinentes para recibir el monto, haciendo efectiva la póliza. Tendrán un apoyo económico de 2.5 salarios mínimos legales vigentes para el traslado por nivel de riesgo extraordinario que cubre gastos por una única vez dentro del territorio nacional.

Marco Institucional

La Trocha Cerveza – La Casa de la Paz, es un emprendimiento colombiano creado por excombatientes pertenecientes a las extintas FARC, gracias al subsidio económico (\$8.000.000 por excombatiente). La idea surgió a partir de realizar un proyecto colectivo entre 4 personas que identificaron valores que les permitían trabajar en grupo; con el paso del tiempo en el año 2020, se unieron más excombatientes hasta formar un grupo de 10 socios que junto con un colectivo de la Universidad Nacional, formaron una alianza con productores de cerveza artesanal en Ubaté, Cundinamarca; que les permitió aprender del proceso de la creación de nuevas cervezas, dando como resultado el emprendimiento La Trocha, que representa su relación con el campo, la tierra y los caminos que recorrieron durante el conflicto armado (Ramírez, 2020).

El emprendimiento está ubicado en la localidad de Chapinero en Bogotá. Este se encuentra ambientado representando el proceso que han vivido a partir del abandono de las armas promoviendo el diálogo, como contribución a la paz. Así mismo, simboliza por medio de elementos gráficos y artísticos, primero, a aquellos excombatientes participantes del proceso de paz que han sido asesinados y segundo, a la libertad (Ramírez, 2020).

Los productos que ofrecen son cuatro tipos de cerveza artesanal (coromoro, niebla, churuka, chamí y la amazona) y camisas, buzos, gorras, entre otras. Lograron llevar sus productos a distintas ciudades del país, como Pasto, Bucaramanga, Tunja, Valledupar, Manizales, Soacha, etc.

La misión y la visión está ligada a internacionalizar la cerveza y sus productos a distintas partes del mundo y de esta forma poder primero, apoyar a las personas que han sido participes del proceso de paz para que se puedan formar a nivel profesional y técnico. Segundo dar a conocer sus ideales de que aquel que tome la cerveza tiene en cuenta el futuro apostando por un país diferente y a la equidad social (Ramírez, 2020).

Actualmente el emprendimiento tiene planes de comprar la casa donde se encuentra ubicado y de seguir innovando con nuevos productos.

Metodología

En esta investigación se tiene una postura epistemológica positivista, pues Uribe (2019) menciona que es un conjunto de hechos experimentales, repetidos en el tiempo, que pueden ser comprobados, rigiéndose por una ley natural dando paso a la transformación en una ley científica. Así mismo, permite la observación y la medición de las experiencias relacionadas con el autoconcepto y la calidad de vida laboral en las Personas en Proceso de Reintegración en un momento determinado para un posterior análisis y universalización de dicha realidad que perduran en el tiempo.

La observación de estas variables nos permite tener un conocimiento objetivo y razonable de las necesidades y los recursos recolectados en esta población, por consiguiente, este trabajo de grado tiene una perspectiva epistemológica cuantitativa empírico analítica, debido a que, se pretende ampliar de forma objetiva y global la relación entre dos variables en un contexto particular organizacional, como lo es el autoconcepto y la calidad de vida laboral en Personas en Proceso de Reintegración.

Desde el enfoque cuantitativo se pretende analizar la relación entre el autoconcepto y la calidad de vida laboral, para lo cual se hace uso de medición y caracterización sociodemográfica para situar a la población de interés frente a la relación existente entre las variables mencionadas anteriormente, teniendo en cuenta la revisión de antecedentes.

De acuerdo con la pertinencia y a los intereses establecidos en esta investigación, se hace uso de un *diseño no experimental, transeccional de alcance correlacional descriptivo*.

Principalmente en relación con el factor *no experimental*, de acuerdo con Álvarez (2020), no existe una manipulación de las variables por parte de las investigadoras, ya que se observan los

fenómenos en el contexto laboral de la vida cotidiana de las PPR para posteriormente analizarlos, teniendo en cuenta que como investigadoras no se tiene un control sobre las variables. Así mismo, el *diseño transeccional con un alcance de tipo correlacional descriptivo* hace referencia a la recolección de datos en un momento específico para detallar cómo son y se manifiestan las variables, aludiendo a las características y los perfiles de las PPR con la finalidad de conocer la relación o el grado de asociación que exista entre la calidad de vida laboral y el autoconcepto en esta población en específico (Hernández et al., 2014).

Uno de los instrumentos utilizados dentro de esta investigación para medir el autoconcepto es el cuestionario AF5, creado por García y Musitu. Puede ser aplicado a alumnos de quinto y sexto grado de primaria, bachillerato y adultos. La aplicación tuvo una duración entre 10 y 15 minutos. Está compuesto por 30 ítems divididos en cinco subescalas, es decir, 6 ítems por cada escala, la primera en el Factor Académico-Laboral que corresponde a los ítems 1, 6, 11, 16, 21 y 26; la segunda es el Factor Social cuyos ítems son 2, 7, 12, 17, 22 y 27; la tercera subescala es el Factor Emocional con los ítems 3, 8, 13, 18, 23 y 28; en la cuarta se evalúa el Factor Familiar con los ítems 4, 9, 14, 19, 24 y 29 y finalmente la quinta subescala es el Factor Físico medido por los ítems 5, 10, 15, 20, 25 y 30 (García y Musitu, 2014).

Cada uno de los participantes de esta investigación califican cada ítem entre 1, que representa un total desacuerdo y 99, que está totalmente de acuerdo con lo que se expone.

Montoya et al. (2019) en una investigación realizada en Manizales, refieren que este cuestionario ofrece índices de fiabilidad mayores a 0.71; también mencionan que en versiones investigativas más recientes evidencian que la fiabilidad oscila entre 0.75 y 0.82 (Bustos et al., 2015, citados por Montoya et al., 2019). La confiabilidad es en gran medida muy significativa ($\alpha = 0.815$), de igual forma la validez de contenido demostró ser adecuada (0.85).

El segundo instrumento utilizado para medir la Calidad de Vida Laboral es el cuestionario de CVT-GOHISALO, esta prueba es tipo Likert con un valor mínimo de 0 y máximo de 4 por ítem y está conformado por 74 ítems que evalúan 7 dimensiones, cuya aplicación tiene una duración de 30 a 45 minutos; este instrumento fue creado a partir de la teoría de la motivación humana de Maslow que habla sobre las satisfacción de necesidades básicas; fue construido por González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010).

Las dimensiones que se evalúan en el instrumento son: Soporte Institucional para el trabajo medido por los ítems 6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52; Seguridad y Salud en el trabajo, a los cuales les corresponden los ítems 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63 y 72; Integración al Puesto de Trabajo, conformado por los ítems 18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43 y 65; Satisfacción por el Trabajo, medido por los ítems 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21 y 22; Bienestar Logrado a través del Trabajo, el cual está conformado por los ítems 23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 71 y 73; Desarrollo Personal, con los ítems 53, 54, 64, 67, 68, 69, 70 y 74 y finalmente la Dimensión de Administración del Tiempo Libre con los ítems 25, 55, 56, 57 y 58.

El análisis de confiabilidad de Cronbach dio un resultado de 0.95, indicando una adecuada confiabilidad, por otro lado, el instrumento CVT - GOHISALO asegura validez de contenido, validez de constructo y validez de criterio en diversas investigaciones realizadas tanto en Colombia como en América Latina, con una cantidad aproximada entre 200 y 1000 participantes en cada una de ellas, realizada por diversas universidades y empresas en diferentes sectores económicos (González et al., 2010).

Los participantes de esta investigación son 14 colaboradores, de los cuales 8 son mujeres y 6 son hombres, con un rango de edad desde los 20 a los 60 años, entre ellos, excombatientes de

grupos ilegales durante el conflicto armado en Colombia, es decir, el 21% de la población total de La Trocha Cerveza – La Casa de la Paz; además, Civiles que laboren en la misma siendo el 79% restante de la población total de 15 trabajadores.

Es importante aclarar, que uno de los trabajadores no pudo realizar las encuestas, puesto que, un requisito de la investigación es que labore en la empresa un mínimo de tres meses. Son residentes de la ciudad de Bogotá; que han tenido la oportunidad de adquirir la escritura y la comprensión lectora (alfabetización).

Para este trabajo de grado, se efectúa un acercamiento inicial con uno de los fundadores del emprendimiento, con quien se tiene una reunión presencial para discutir las condiciones que se requieren para realizar la investigación con los trabajadores, mencionando el tema a trabajar, los objetivos y el procedimiento para la aplicación y devolución de resultados.

Así pues, a quienes están de acuerdo en ser parte de la investigación se les brinda la información sobre cómo se debe presentar cada instrumento, teniendo un control sobre la aplicación de estos. Los cuestionarios AF5 y CVT – GOHISALO junto con el consentimiento informado son aplicados de forma presencial por medio digital (anexo 1) en La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz.

Se realiza una segunda reunión con el fin de recibir el aval por parte de los dueños o del representante del emprendimiento para el nombramiento de este, en nuestro proyecto de grado (anexo 2).

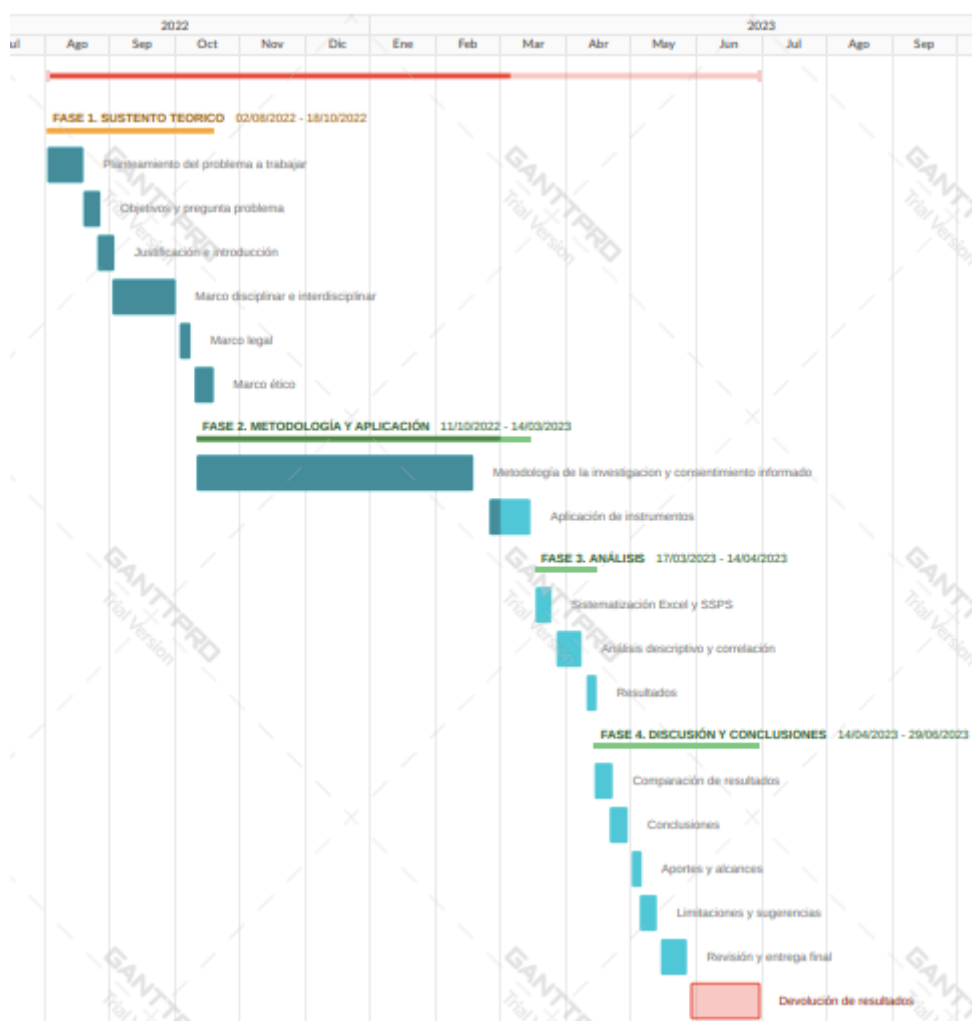
Después, se recoge la información y se sistematiza en un Excel, para hacer el análisis a través de SPSS, estableciendo estadísticos descriptivos y las correlaciones más significativas. Finalmente, se procede con la discusión de la investigación, brindándoles un tiempo aproximado para la devolución de los resultados a la población participante.

El presupuesto para esta investigación es de un máximo de \$300.000, ligado a la impresión de un póster para la devolución de resultados. Además del transporte para las reuniones con la población los días de la aplicación de los instrumentos y la devolución de los resultados.

Por lo tanto, se realizó el siguiente cronograma de las actividades a realizar durante nuestra investigación.

Imagen.

Diagrama de Gantt. Actividades de investigación.



Nota: Creación propia.

Marco Ético

Es importante hacer hincapié en las diversas consideraciones éticas por las cuales se rige este trabajo de grado. Conforme a ello, la Resolución 8430 de 1993, por medio de la cual, se reconoce que en esta investigación se tuvo un riesgo mínimo, pues se trabajó de forma indirecta con seres humanos al solo realizar aplicación de 2 cuestionarios, que como lo menciona la Ley 1090 de 2006 en el artículo 47, están debidamente validados y estandarizados en el contexto colombiano. Así pues, se mantuvo el principio de confidencialidad retomando la declaración del Helsinki de la Asociación Médica Mundial (2017) en el punto 24 que alude a las precauciones necesarias para resguardar la intimidad de los participantes y su información personal, respetando la integridad, dignidad y bienestar de esta población, evitando el uso indebido de los resultados, como también la divulgación adecuada de los mismos a los colaboradores de forma presencial, con exactitud y claridad en los resultados por parte de las investigadoras.

Lo anterior, de acuerdo con lo mencionado en el punto 36 de la declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (2017), se tiene la obligación ética con respecto a la divulgación de estos consentimientos, siendo responsables de la exactitud de los documentos en los que se comparte información sobre los participantes. Puesto que, es necesario publicar tanto los resultados inconclusos como los positivos y/o negativos.

De igual manera, con base en lo establecido por el Colegio Colombiano de Psicólogos [Colpsic] (2016) en la doctrina N.º 1, refiere que, en la labor como psicólogas, se debe llevar un registro garantizando la confidencialidad de dicha información, estos documentos serán sometidos a reserva, por ende, quienes podrán acceder a esta información serán los participantes y las investigadoras.

El Colegio Colombiano de Psicólogos [Colpsic] (2016) en la doctrina N.º 3, hace hincapié en los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia, pues el proceso

de aplicación del consentimiento informado psicológico consta de cuatro partes, la primera hace referencia a un proceso de explicación a los participantes sobre los posibles efectos de la investigación, los procedimientos, las estrategias y/o técnicas que se puedan aplicar o desarrollar. El segundo, es asegurarse de que los colaboradores entendieron la información brindada. El tercero es, tener el conocimiento de que los colaboradores se encuentran en toda la facultad cognitiva y judicial para hacer parte de este proyecto. Por último, se deja la información redactada y aceptada por todos los participantes.¹

Por lo anterior, también se tiene en cuenta el punto 26 del acuerdo de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (2017), en donde se menciona que el consentimiento debe tener objetivos, métodos, conflictos de intereses, afiliaciones institucionales de las investigadoras, beneficios, riesgos, incomodidades para la población, también deben ser informados del derecho a participar o no y de retirarse cuando así lo deseen, sin tomar represalias en contra de estos.

En otro orden de ideas, se tiene en cuenta la pauta 15 sobre la investigación con personas y grupos vulnerables de las Pautas Éticas Internacionales para la Investigación relacionada con la salud con seres humanos elaboradas por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas [CIOMS] (2017), aludiendo que las investigadoras deben asegurarse de que existan protecciones para salvaguardar los derechos y la integridad de las PPR. Por ello, es necesario complementar el consentimiento informado con otros testigos, aparte de los participantes con los que se va a trabajar.

Siendo una medida que se toma para la protección de los participantes, en la Ley 1581 (2012) se reconoce el derecho de los mismos a conocer los datos personales que han sido recolectados para alcanzar los objetivos de este trabajo; aclarando que tanto las investigadoras como la directora de investigación son las únicas con total acceso a esta información,

comunicando con anterioridad aquella que será pública. Así también, con el fin de salvaguardar la identidad de los participantes que no desean dar su nombre e identificación se les asignará un código de dos dígitos en las pruebas. De igual manera, este proyecto no representa conflicto de interés entre el grupo colaborador y la universidad participante.

Devolución de resultados.

Para este proyecto de grado se realizaron dos entregas (anexo 3), la primera de manera general a todos los trabajadores en donde se les explicaron los porcentajes generales de los resultados por medio de un poster. La segunda devolución es aquella que se les dio a los dueños del emprendimiento sobre los aspectos que como empresa pueden mejorar teniendo en cuenta las particularidades de sus trabajadores con respecto a la calidad de vida laboral y su autoconcepto.

Inicialmente se acordó una reunión tanto con los trabajadores del lugar como con los dueños, se procedió a reunir a los trabajadores en un coworking, donde se tenían varias sillas con el fin de que todos estuviéramos cómodos y pudieran evidenciar el poster; por consiguiente, se realizó una explicación detallada de cada uno de los puntos que se encontraban en el mismo. En esta primera parte se finalizó con una resolución de preguntas y dudas que tenían los trabajadores con respecto al trabajo y a los resultados obtenidos.

Para finalizar, se realizó una reunión con el representante del lugar, quien es uno de los dueños, en la que se compartieron las recomendaciones de mejora que se tienen con respecto al lugar, como el hecho de intentar mantener un equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre.

Resultados

Una vez culminado el proceso de aplicación se procede a realizar el análisis de los resultados, el cual conlleva tres fases: prueba de normalidad, resultados descriptivos, correlación y comparación. Para comenzar nuestro análisis es importante reconocer que tipo de pruebas

aplicar, ya sea Pearson o Spearman, esto dependiendo del nivel de significancia dado en la siguiente tabla.

Tabla 1

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl.	Sig.	Estadístico	Gl.	Sig.
AUTO_SUMA	0.145	14	0.200	0.976	14	0.945
CVL_SUMA	0.168	14	0.200	0.897	14	0.103

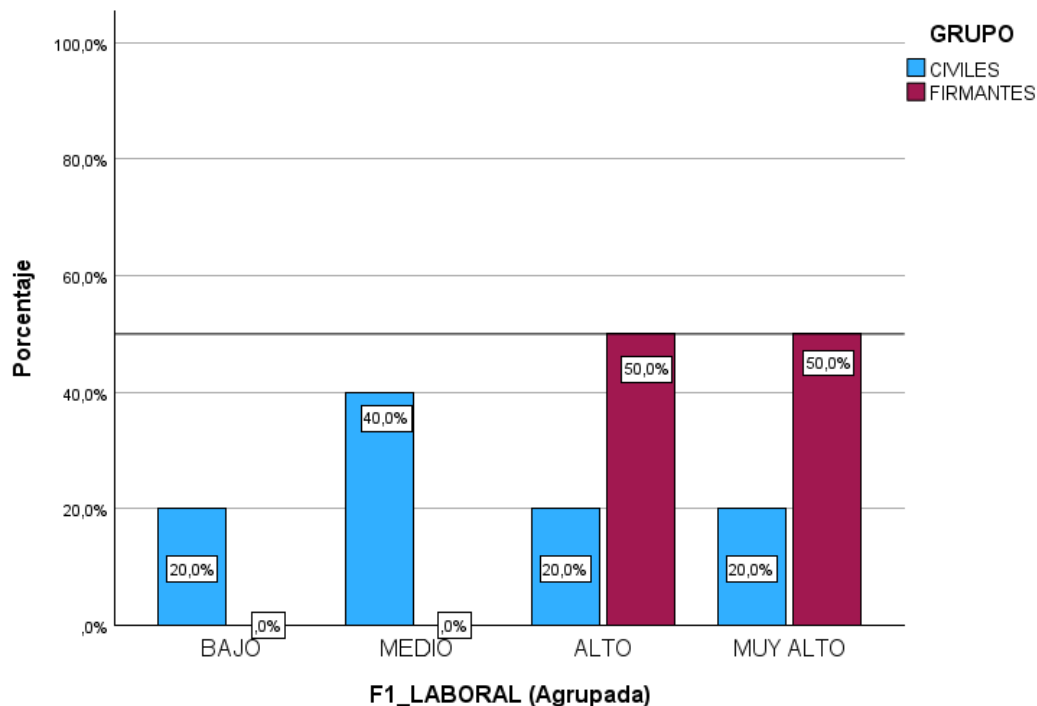
Nota. Elaboración propia. GL.: cantidad total de población, Sig.: significancia.

Se tuvo en cuenta la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, haciendo uso del software de análisis Estadístico SPSS 22, debido a que nuestra población participante no es mayor a 50 trabajadores. Donde los resultados dieron un nivel de significancia mayor a 0,05, indicando que su comportamiento es normal, esto nos permitió realizar la correlación de Pearson con nuestras variables.

A continuación, se mostrarán los resultados del Cuestionario AF5 de Autoconcepto para realizar una comparación descriptiva entre las dos poblaciones por cada factor.

Gráfico 1

Estadísticos descriptivos factor 1 – Académico Laboral - Cuestionario AF5



Nota. Elaboración propia.

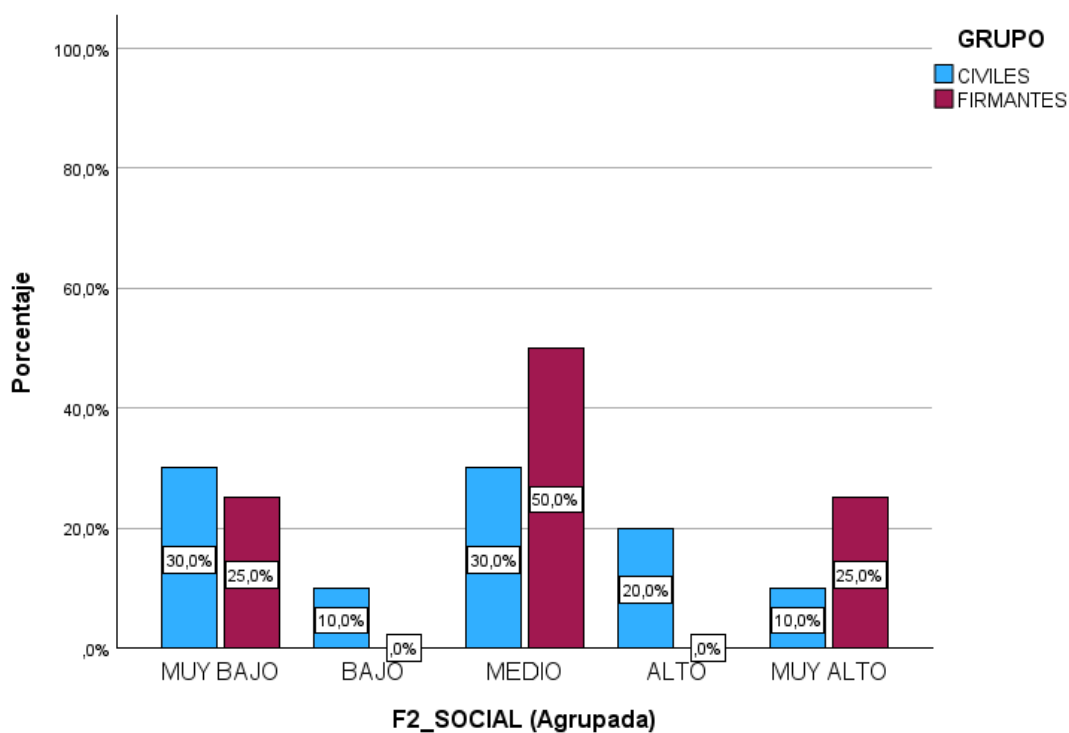
De acuerdo con los resultados se puede observar que la población de las PPR se encuentra en un nivel alto y muy alto en el Factor Laboral. Lo que implica que su percepción del desempeño del rol como trabajador les permite aportar desde sus conocimientos estando positivamente relacionado con su ajuste psicosocial evidenciado por medio de una buena valoración, retroalimentación por parte de sus compañeros y superiores, una buena relación con sus compañeros y delegación de responsabilidades que les permiten aportar desde su liderazgo, es decir, consideran que la calidad del trabajador desde su rol es muy buena.

Así mismo, la población civil se concentra en un nivel medio respecto al Factor Laboral, lo que significa que los sentimientos que tienen relacionados con su desempeño son buenos y su relación con sus compañeros o superiores es cordial pero no tan cercana, sin embargo, se ayudan

entre sí cuando les es posible; su trabajo les permite poner en práctica algunos conocimientos y su creatividad se ve reflejada en algunas funciones de su rol como empleados.

Gráfico 2

Estadísticos descriptivos factor 2 – Social - Cuestionario AF5



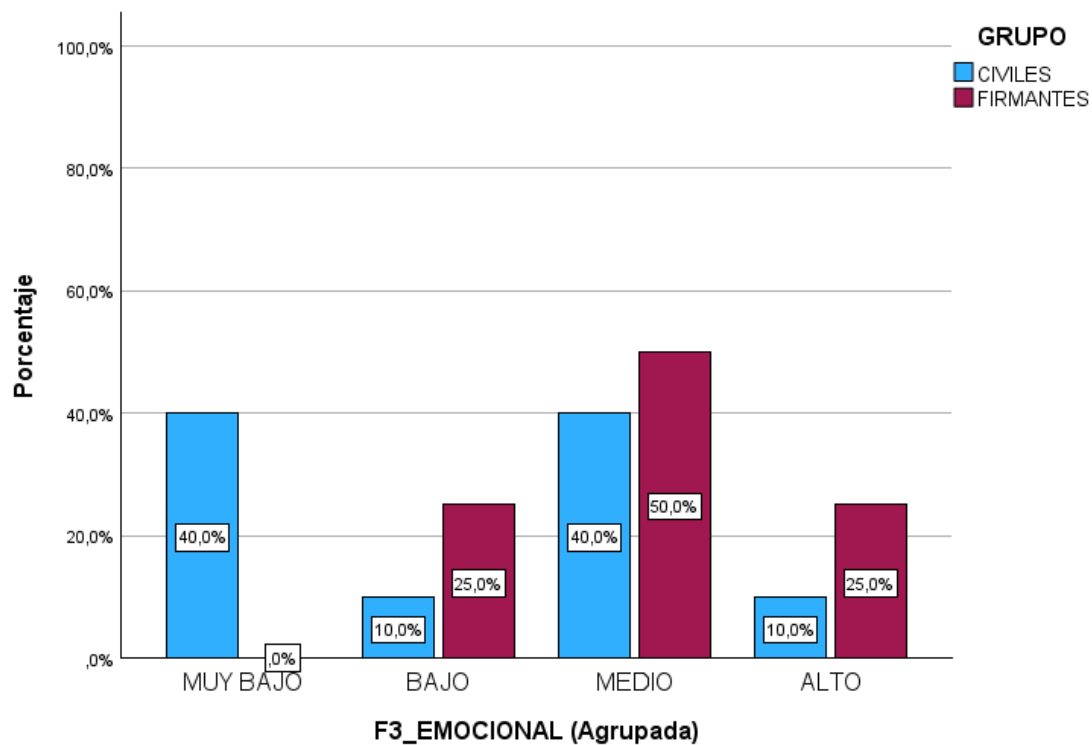
Nota. Elaboración propia.

La mayoría se encuentra en el nivel medio (PPR: 50% y Civiles: 30%), por lo que se puede comprender que ambos grupos, a pesar de poder mantener y ampliar las redes sociales, no les es tan fácil construir relaciones significativas para ellos. Sin embargo, poseen algunas cualidades interpersonales importantes como son la alegría y amabilidad. Su factor Social se encuentra relacionado positivamente con su bienestar psicosocial, entendido como la estima y la aceptación de sus superiores y compañeros, algunas conductas y valores prosociales. Se evidencian un nivel muy bajo en ambas poblaciones (PPR: 25% y Civiles: 30%), que se puede

reflejar en comportamientos inadecuados e inoportunos, sintomatología depresiva y/o agresividad.

Gráfico 3.

Estadísticos descriptivos factor 3 – Emocional - Cuestionario AF5



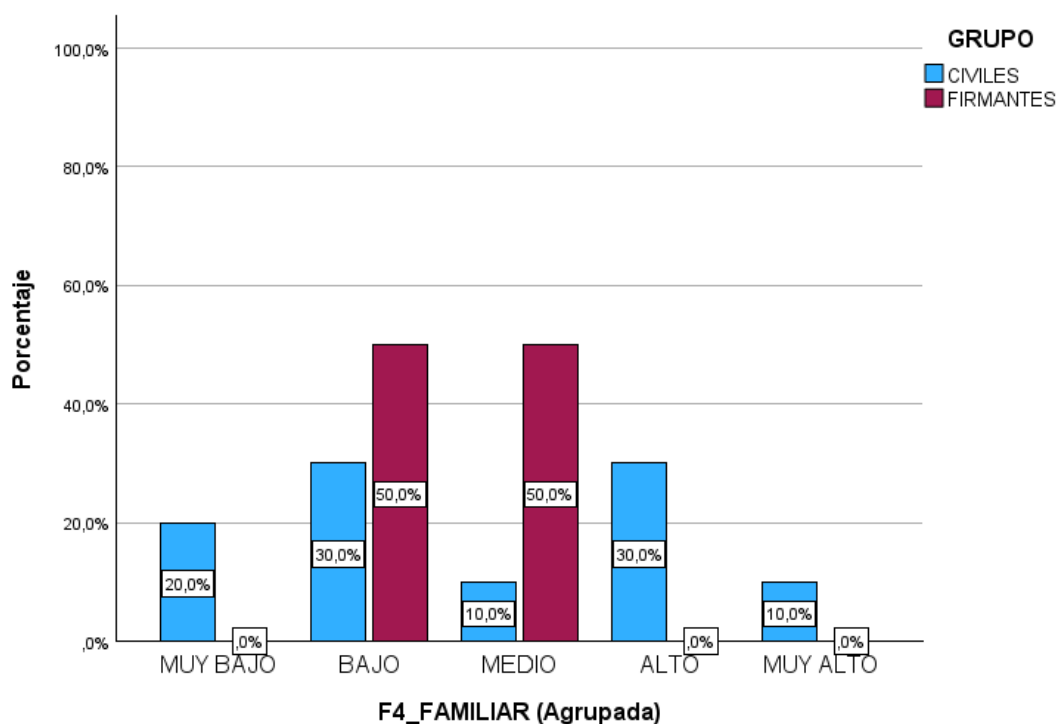
Nota: Elaboración propia.

El 50% de las PPR y el 40% de la población civil se encuentran en un nivel medio, que hace referencia a la percepción de la respuesta emocional a situaciones específicas en su cotidianidad, puesto que, tienen control de sus emociones en ciertas situaciones, logran responder adecuadamente a pesar de su nerviosismo en algunos momentos. Está relacionado positivamente con sus habilidades sociales, autocontrol, sentimiento de bienestar y aceptación de sus compañeros, sin embargo, también se puede presentar ansiedad, sintomatología depresiva, consumo de alcohol y cigarrillos y/o pobre integración social en su lugar de trabajo.

Así también, un 40% de la población civil se encuentra concentrada en el nivel muy bajo, lo que implica poco grado de control y compromiso de su estado emocional en muchas situaciones de su vida diaria afectando sus habilidades sociales, aumentando las sintomatologías depresivas, la ansiedad, el consumo de sustancias legales, que trasgreden el ámbito laboral.

Gráfico 4

Estadísticos descriptivos factor 4 – Familiar - Cuestionario AF5



Nota. Elaboración propia.

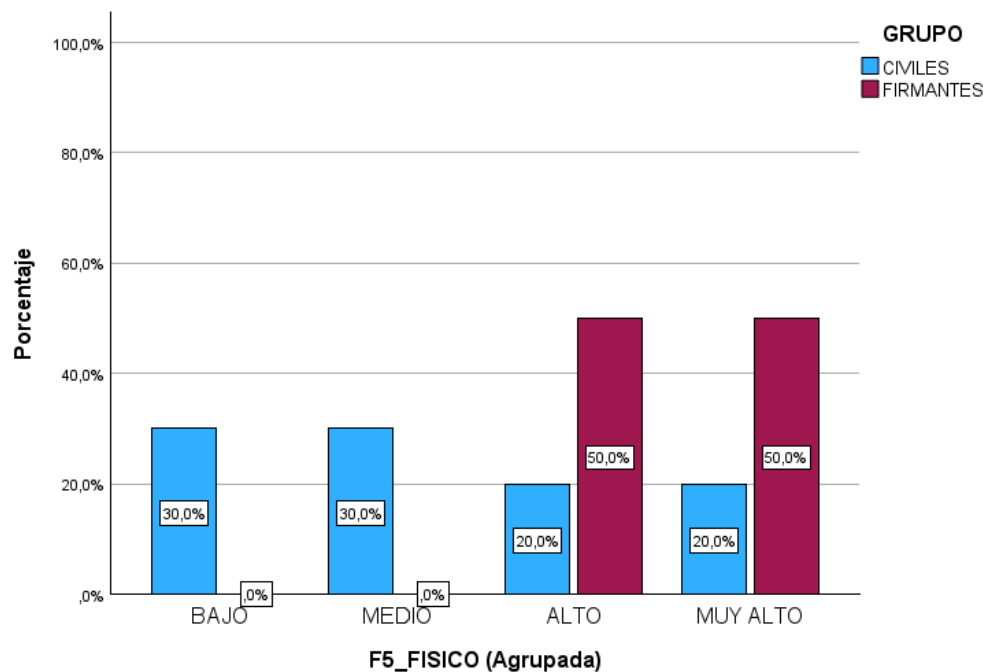
Este factor refiere la percepción en la implicación, participación e integración en el área familiar. Entonces, en un 50% las PPR se encuentran concentradas primero en el nivel medio, donde hay una percepción buena hacia los sentimientos de apoyo y confianza que tienen con sus núcleos familiares, que a su vez, está relacionado con un buen rendimiento en el ámbito laboral, junto con un bienestar físico y mental adecuado. Continuando, el otro 50% de las PPR se

encuentran concentradas en un nivel bajo, que se relaciona significativamente con la poca confianza que sostienen con su núcleo familiar, que puede generar bajo rendimiento en su trabajo, poco bienestar tanto físico como mental y un posible aumento en la sintomatología depresiva, la ansiedad y un consumo de sustancias psicoactivas.

Por otro lado, el 30% de los Civiles que se encuentran en el nivel bajo, se ven representados con el poco apoyo que perciben de sus familiares, afectando su rendimiento en el contexto de trabajo y un sentimiento de poco bienestar, pues su salud física y mental se ven posiblemente afectadas con sintomatología depresiva, ansiedad y hasta un posible uso de sustancias. Mientras que los Civiles que se encuentran en el nivel alto representando el 30%, tienen un sentimiento arraigado de felicidad y apoyo con respecto a su familia, lo que genera a su vez un muy buen desempeño e integración en su área laboral, con conductas prosociales y bienestar físico y mental.

Gráfico 5

Estadísticos descriptivos factor 5 – Físico - Cuestionario AF5



Nota. Elaboración propia.

Este factor hace referencia a la percepción de los participantes con respecto a su aspecto y condición física. En un 50% la población de las PPR puntuó en un nivel alto y muy alto y cuentan con un buen rendimiento y habilidad para actividades que requieran esfuerzo y coordinación, tienen una buena salud, se perciben físicamente agradables permitiéndoles una buena integración social.

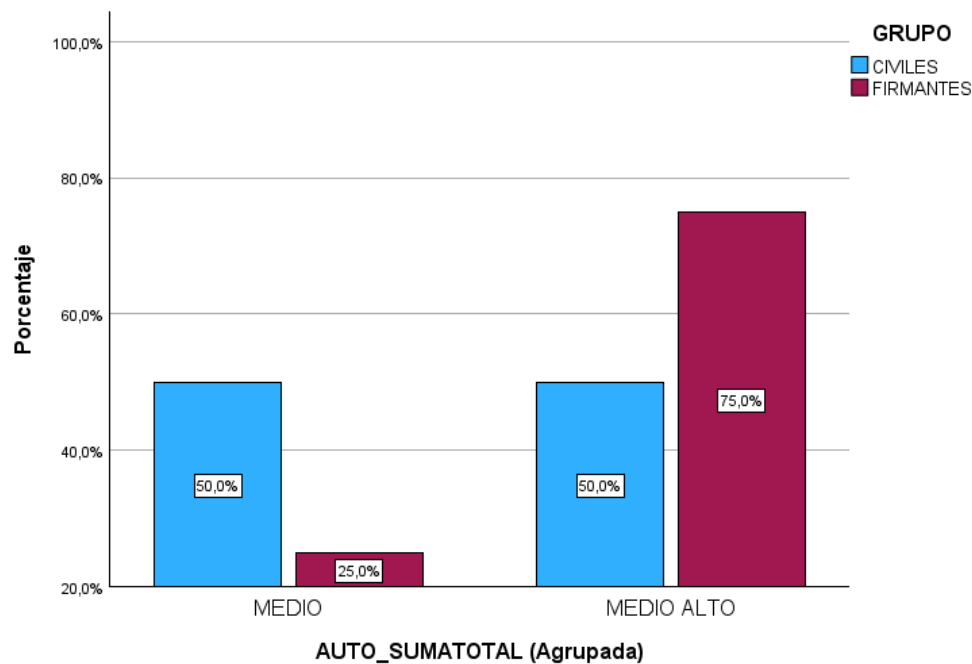
Con respecto a los Civiles que se encuentran en un nivel medio (50%), tienen una percepción más o menos favorable sobre su aspecto físico y no son tan rigurosos con su cuidado personal. Esto implica que se consideran poco habilidosos en la práctica deportiva; lo anterior trae consigo la presencia de problemas con sus iguales y ansiedad. Su autoconcepto físico se correlaciona positivamente con su percepción de salud y bienestar; por el contrario, se correlaciona negativamente con la ansiedad, problemas de autocontrol, bajo rendimiento

deportivo y poca motivación de logro, evitando espacios de práctica deportiva con el fin de integración social.

Los Civiles que puntuaron alto (20%) y muy alto (20%) mantienen una buena referencia sobre su aspecto y condición física, lo que genera una motivación e integración social.

Gráfico 6

Estadísticos descriptivos – Resultados globales - Cuestionario AF5



Nota. Elaboración propia.

Según los resultados obtenidos, se evidencia una proporción diferente en los dos grupos; las PPR se encuentran en un nivel medio alto (75%) que hace a referencia a una buena motivación y actitud positiva para alcanzar sus metas a nivel personal, social y laboral. Así mismo, obtienen una buena valoración por parte de las personas significativas en su vida, que influye en su percepción de sí mismos al sentirse más atractivos, creativos, inteligentes y con buenas habilidades tanto físicas como sociales. Lo que les permite desarrollar la capacidad de manejar estresores. Sin embargo, es importante mencionar que si bien pueden mantener relaciones sociales podrían permitirse una mayor apertura a la construcción de relaciones significativas.

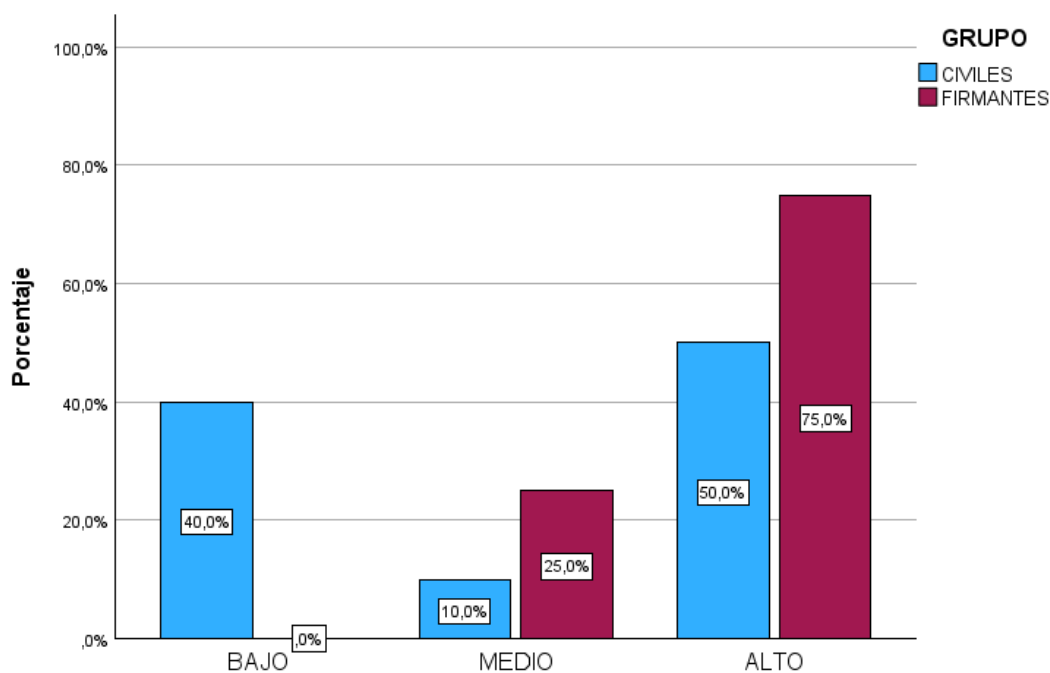
Aunque parte de la población civil se encuentra en el nivel medio alto (50%), también está ubicada en el nivel medio (50%), que nos indica que, aunque en ocasiones hay seguridad ante los estresores de su cotidianidad, también se encuentra presente el nerviosismo y

ansiedad. Así mismo, no le dan tanta relevancia a su aspecto físico y psicológico, sin embargo, poseen habilidades sociales que les permiten una buena adaptación psicosocial.

A continuación, se hará el análisis de los estadísticos descriptivos por cada una de las dimensiones del cuestionario CVT- GOHISALO.

Gráfico 7

Estadísticos descriptivos Dimensión 1 – Satisfacción por el Trabajo– Cuestionario CVT - GOHISALO



Nota. Elaboración propia.

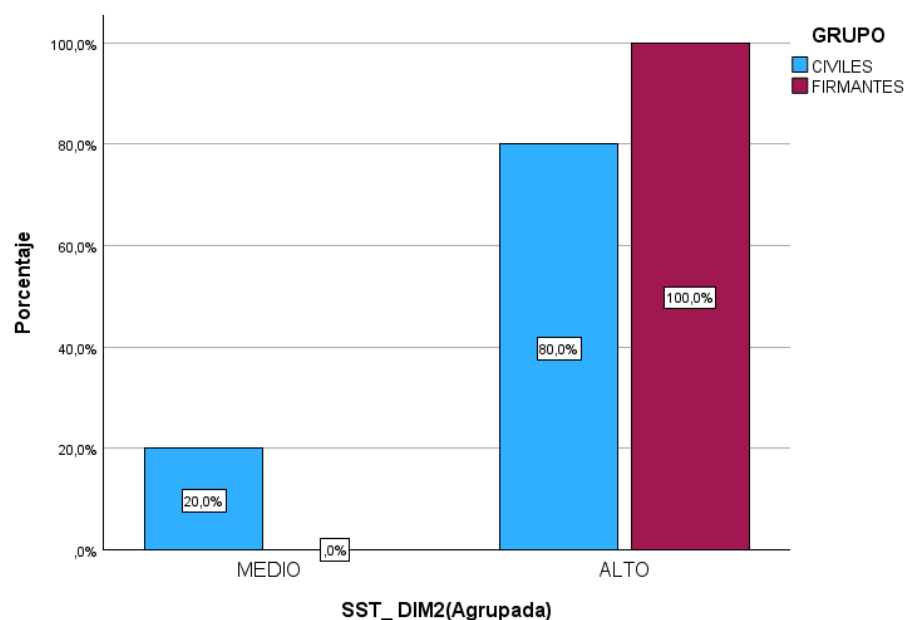
Inicialmente, ambos grupos en la Dimensión de Satisfacción por el Trabajo se concentran en el nivel alto (PPR: 75% y Civiles: 50%), es decir, son comprometidos con su lugar de trabajo, al tener dedicación exclusiva en las funciones que desempeñan y querer capacitarse a nivel de sus conocimientos para realizar una mejor labor, que como consecuencia reciben reconocimiento

por parte de sus superiores y compañeros. Sienten satisfacción y orgullo por la retribución que se ofrece y la oportunidad de trabajar en la organización.

Así también, la población civil se ubica en el nivel bajo (40%) que se evidencia en el sentimiento de insatisfacción por las labores que desempeñan dentro del emprendimiento, suelen tener otras funciones fuera de su lugar de trabajo y por tal motivo su dedicación es parcial. Los reconocimientos son escasos para ellos.

Gráfico 8

Estadísticos descriptivos Dimensión 2 – Seguridad y Salud en el Trabajo – Cuestionario CVT - GOHISALO



Nota. Elaboración propia.

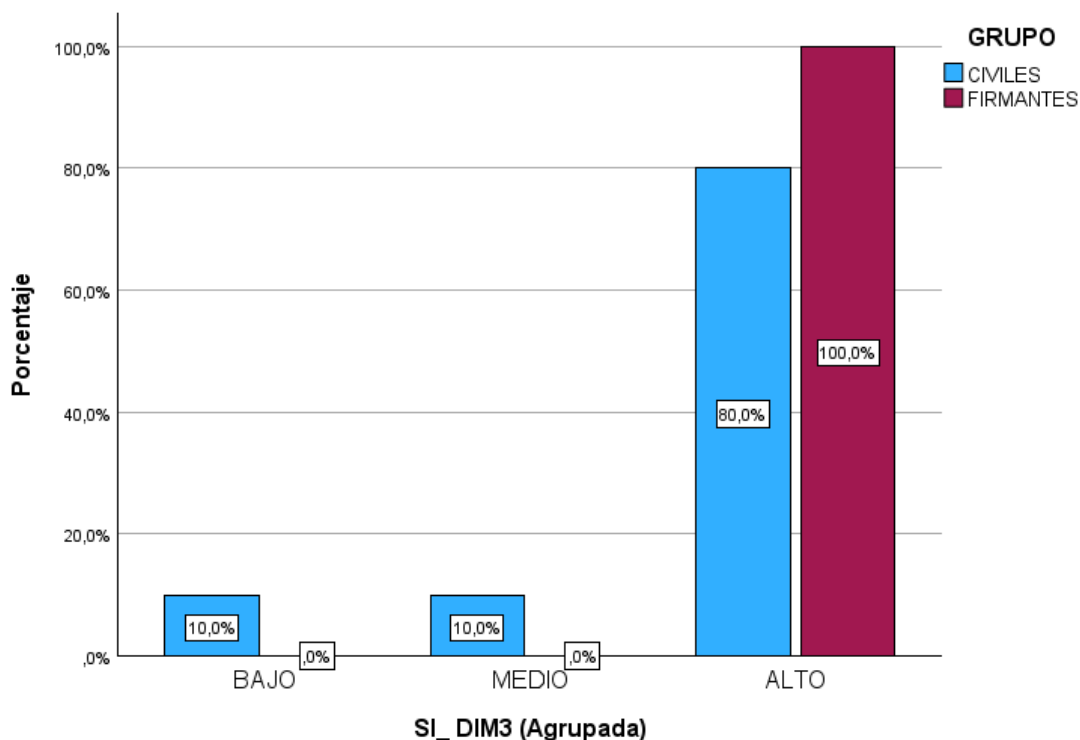
Los resultados evidencian que en la Dimensión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ambas poblaciones se ubican en el nivel alto (PPR: 100% y Civiles: 80%), lo que implica que tienen una satisfacción en los procedimientos implementados dentro del lugar de trabajo.

Consideran que sus labores les permiten crecer en su Desarrollo Personal y social, perciben que

la remuneración, seguridad social y plan de pensión les permite suplir sus necesidades; consideran adecuado el cumplimiento de sus derechos y la seguridad social que les brinda el emprendimiento.

Gráfico 9

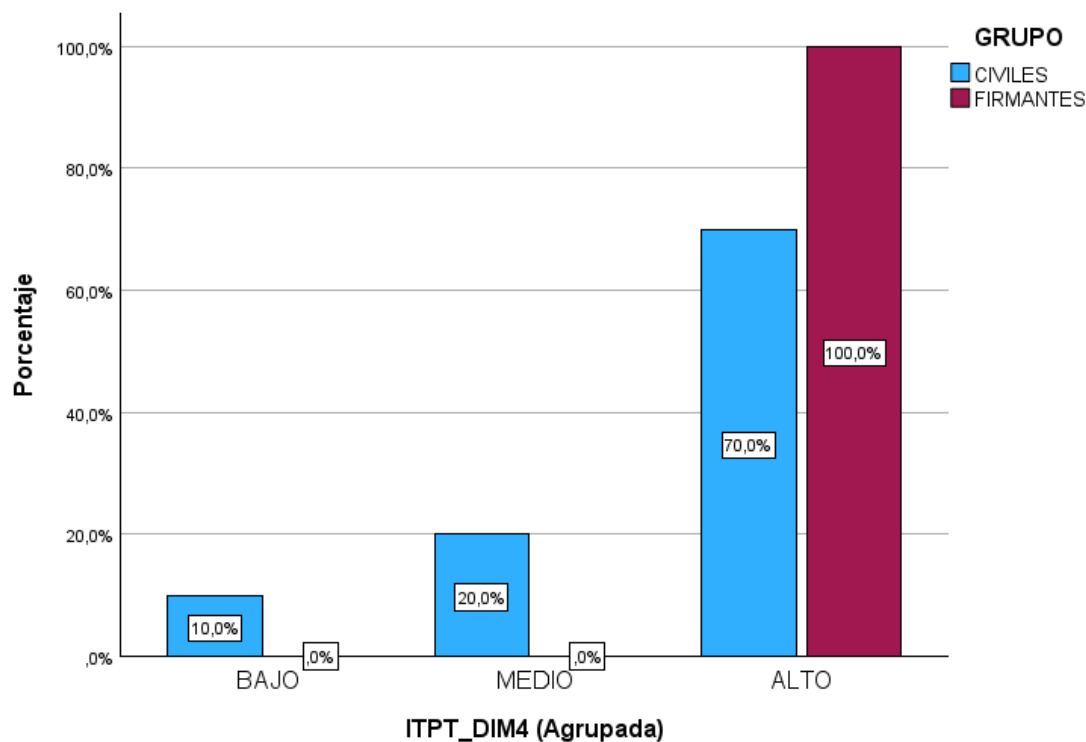
Estadísticos descriptivos Dimensión 3– Soporte Institucional – Cuestionario CVT -GOHISALO



Nota. Elaboración propia

Los resultados evidencian que en la Dimensión de Soporte Institucional, los Civiles (80%) y las PPR (100%) se encuentran concentrados en el nivel alto, es decir, se consideran personas con tareas claras y acordes con su puesto laboral. Generalmente, están dispuestos a innovar, teniendo un alto sentido de pertenencia con la institución, pues creen que sus superiores son un apoyo y por ende, promueven valores de respeto, autonomía e independencia.

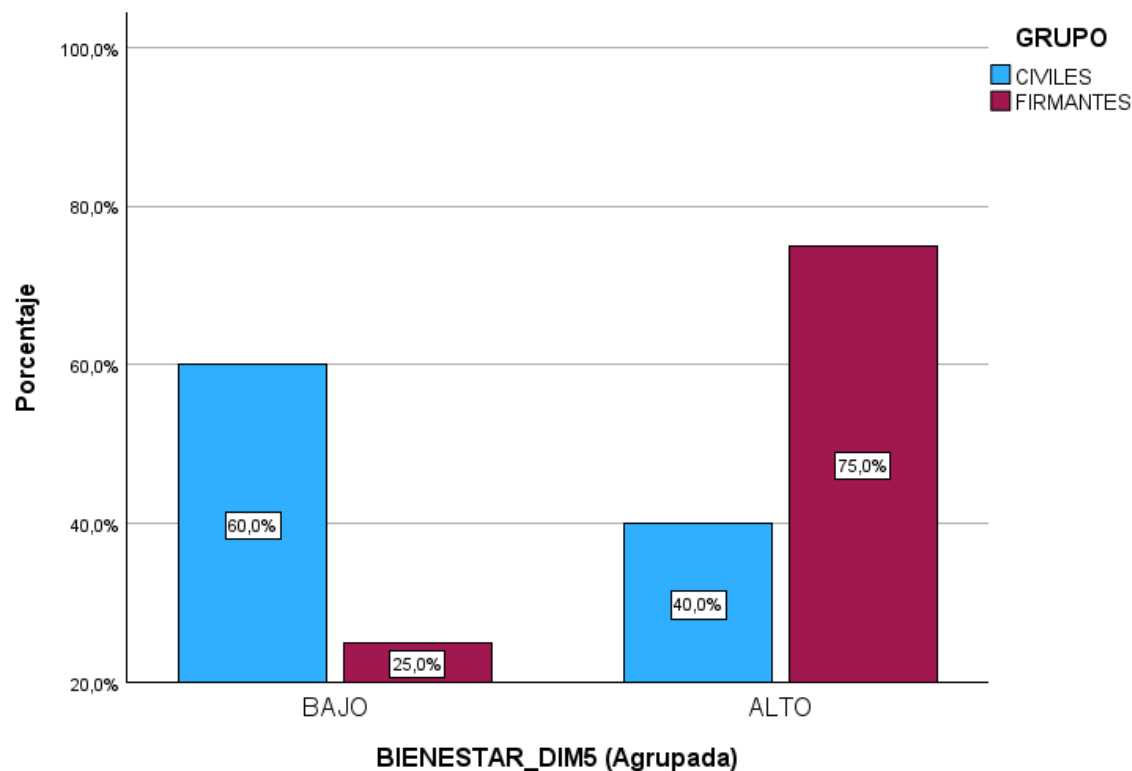
Gráfico 10

*Estadísticos descriptivos Dimensión 4– Integración al Puesto de Trabajo – Cuestionario CVT -**GOHISALO*

Nota. Elaboración propia

Dentro de los hallazgos en la Dimensión de Integración al Puesto de Trabajo, se encuentran las dos poblaciones en el nivel alto (PPR: 100% y Civiles: 70%), esto significa que son trabajadores satisfechos con la integración con sus compañeros, siendo personas cooperadoras, con facilidad para trabajar en equipo, dispuestos, son conciliadoras al haber conflictos laborales y logran motivar a sus superiores y compañeros para que estén motivados a superar retos laborales.

Gráfico 11*Estadísticos descriptivos Dimensión 5– Bienestar Logrado a través del Trabajo – Cuestionario**CVT -GOHISALO*



Nota. Elaboración propia.

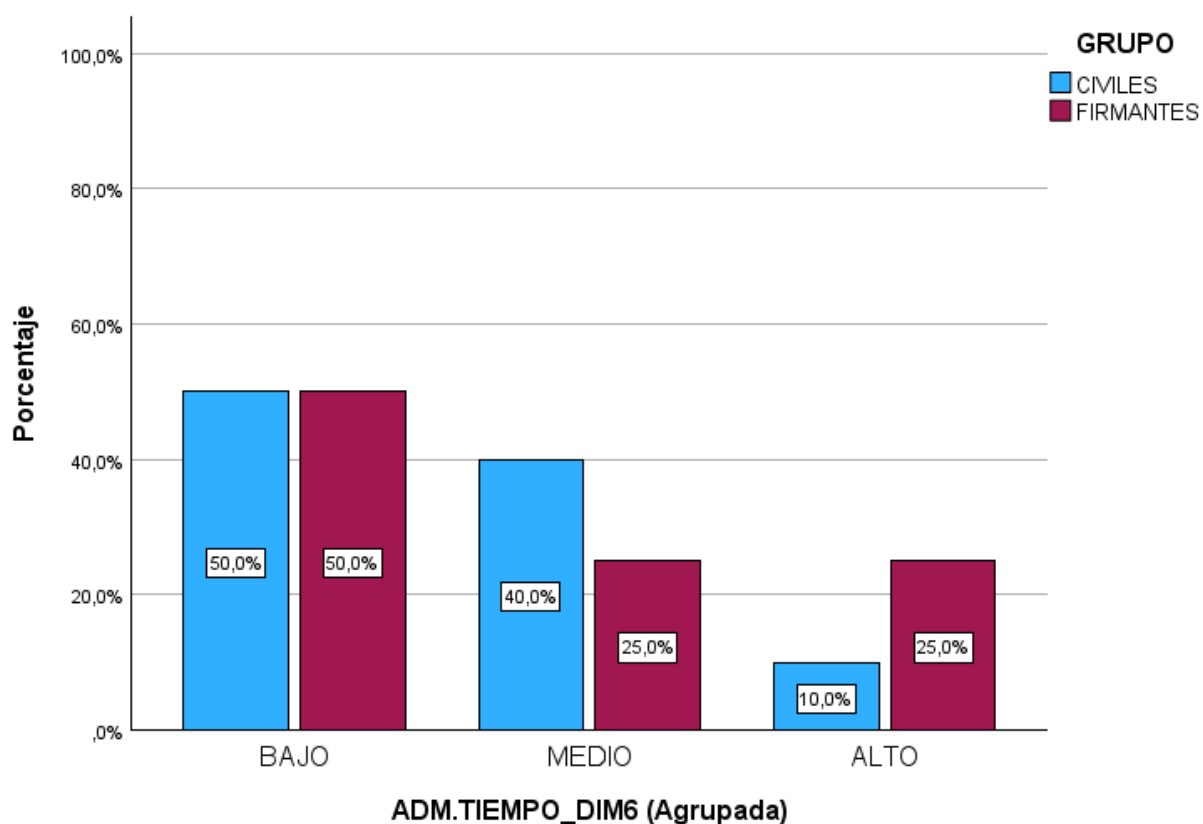
La Dimensión de Bienestar Logrado a través del Trabajo en el grupo de las PPR está mayormente presente en el nivel alto (75%), evidenciando que suelen estar satisfechas con su progreso personal, social y económico que han adquirido por medio de su trabajo. Se consideran útiles en la sociedad, capaces tanto física como mentalmente para contribuir a la buena imagen de su lugar de trabajo; suelen tener buenos hábitos de cuidado de sí mismos a nivel psicológico y físico (imagen personal). Suelen tener buena calidad en los servicios públicos, de vivienda, transporte y comunicación.

En contraposición, en un 60% la población Civil se encuentra mayormente concentrada en el nivel bajo, demostrando que pueden llegar a ser trabajadores con riesgo en la salud física y emocional al sentirse insatisfechos con la remuneración dada por el trabajo. En consecuencia,

responsabilizan únicamente a su entorno laboral por su baja percepción de bienestar laboral y hay poca identificación con los objetivos de la institución.

Gráfico 12

Estadísticos descriptivos Dimensión 6– Administración del Tiempo Libre – Cuestionario CVT - GOHISALO



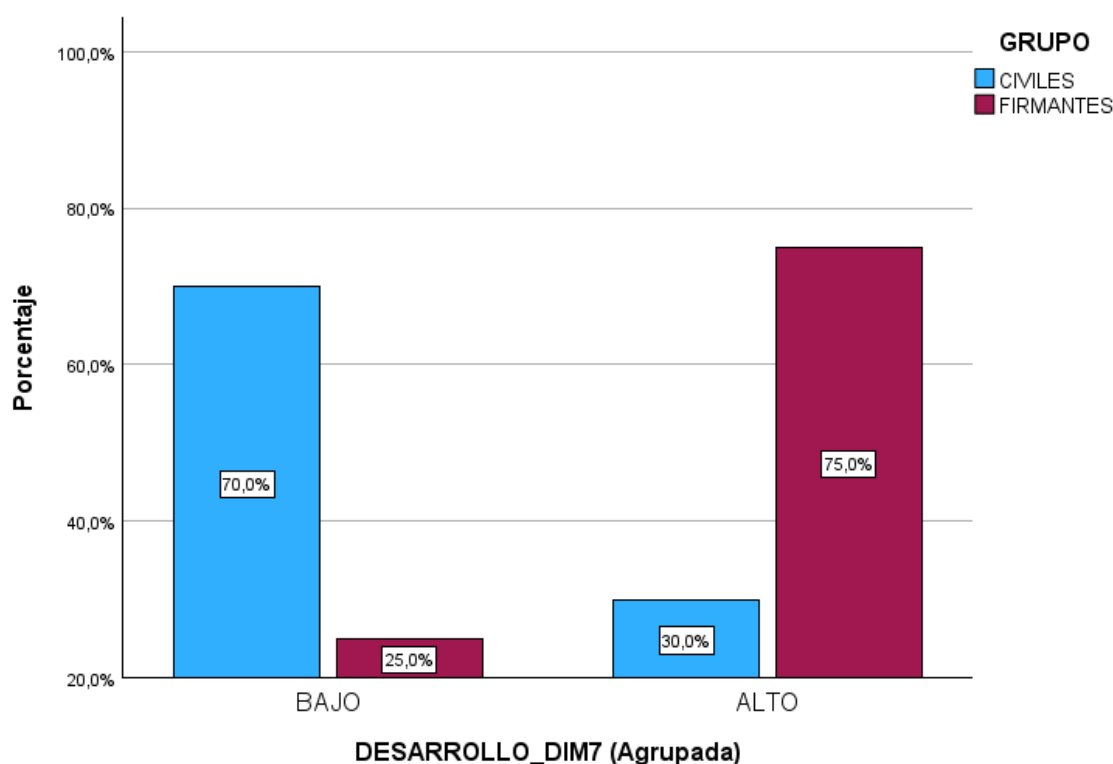
Nota. Elaboración propia.

Con respecto a la Dimensión de Administración del Tiempo Libre, ambas poblaciones se encuentran mayormente en el nivel bajo (PPR: 50% y Civiles: 50%), esto puede significar que pueden llegar a prolongar su jornada laboral afectando su tiempo libre al no permitirles suficiente recreación o descanso. No hacen un seguimiento de las actividades y el tiempo que les lleva realizarlas, puesto que, pueden no tener una preocupación por cumplir a cabalidad sus tareas.

Pueden ser vulnerables a estar en riesgo nutricional o emocional, es decir, incorporar algunas adicciones o tener conflictos interpersonales dado el incumplimiento de su tiempo libre.

Gráfico 13

Estadísticos descriptivos Dimensión 7– Desarrollo Personal – Cuestionario CVT -GOHISALO



Nota. Elaboración propia.

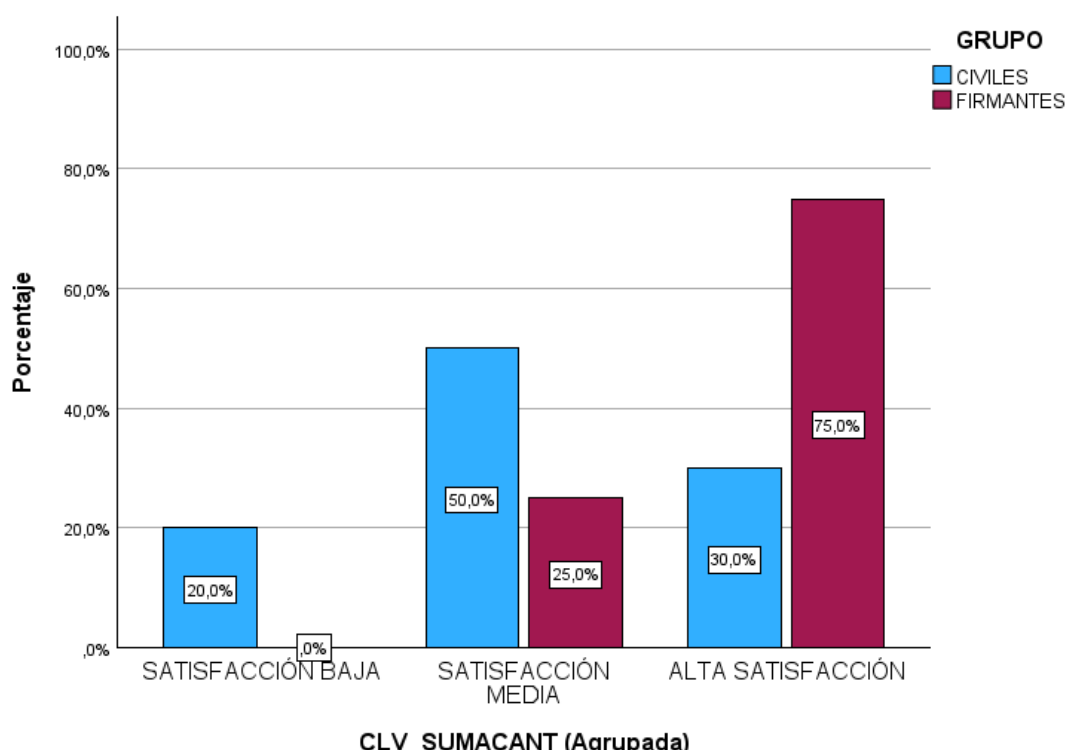
Los resultados sugieren que en la Dimensión de Desarrollo Personal, en un 75% las PPR al tener un nivel alto pueden expresar su seguridad personal. Mantienen un buen estado de ánimo, son optimistas y de trato amable con las demás personas, poseen la capacidad de transmitir su entusiasmo, alegría y bienestar; tienen metas claras y alcanzables.

Por su parte, en un 70% la población civil se encuentra mayormente en el nivel bajo, lo que muestra un nivel de riesgo en insatisfacción personal, al expresar inseguridad por los logros

alcanzados, pueden sentirse vulnerables ante el trato con los usuarios como con sus compañeros, pueden considerar que el trabajo les ha disminuido su capacidad física y/o emocional, pueden llegar a ser un poco pesimistas y opositores a retos o metas laborales.

Gráfico 14

Estadísticos Descriptivos globales – Cuestionario CVT – GOHISALO



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la población total en la calidad de vida laboral, en un 50% la población civil se concentra en el nivel de satisfacción media, mostrando una experiencia favorable respecto a su rol en la organización; perciben que su trabajo les permite aplicar algunos conocimientos, pero no la totalidad de su creatividad. Son personas colaborativas, con buena relación con sus compañeros y superiores, sin embargo, pueden ser vulnerables al no controlar su

estado emocional en situaciones laborales estresantes. Tienen un alto sentido de pertenencia a la institución, siendo empleados comprometidos.

Por otra parte, en un 75% la población de las PPR se ubica en una alta satisfacción evidenciando un alto compromiso con los objetivos de su lugar de trabajo, son personas creativas y proactivas, dedicadas a sus funciones, que logran evidenciar el crecimiento en sus conocimientos por medio de su labor. Sienten un gran orgullo por ser parte del emprendimiento, lo que resalta su liderazgo frente a los retos laborales. Consideran que la remuneración y valoración por parte de sus superiores y compañeros es positiva y les permite satisfacer sus necesidades. Tienen buenas habilidades tanto físicas como sociales.

Tabla 2

Correlación de Pearson para las variables

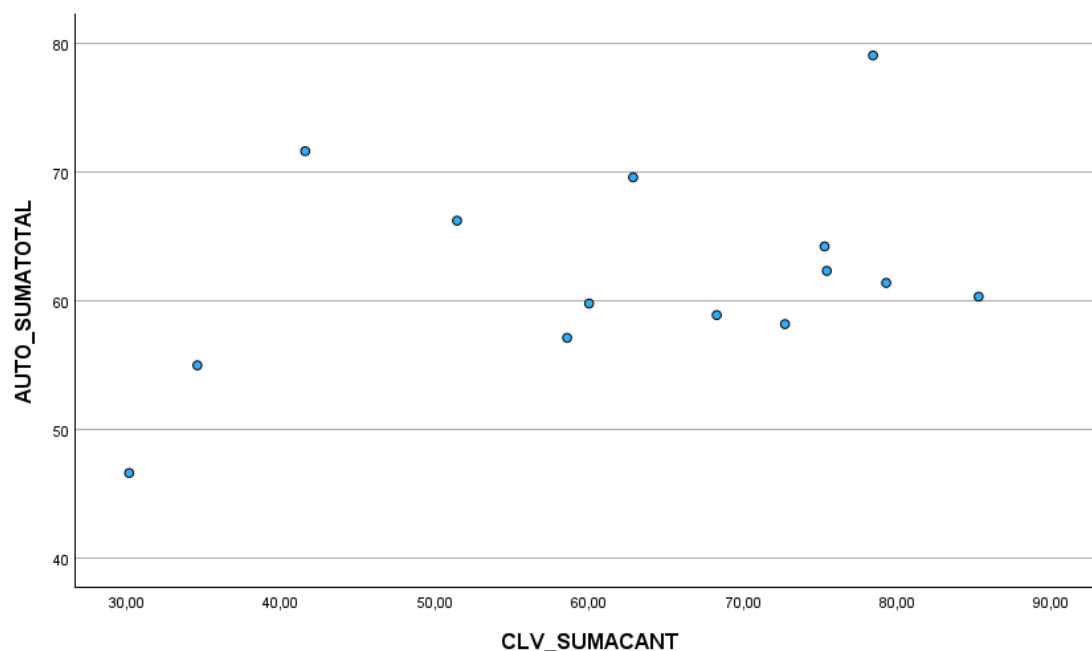
	CORRELACIÓN DE PEARSON	SIGNIFICANCIA (BILATERAL)
AUTOCONCEPTO TOTAL	0.377	0.183
CALIDAD DE VIDA TOTAL		

Nota. Elaboración Propia.

Para la interpretación de la correlación entre las dos variables se utilizó el estadístico de correlación de Pearson, que arrojó un coeficiente de 0.377 con una significancia de 0.183 lo que sugiere que no existe una correlación estadísticamente significativa entre los totales de los resultados de los instrumentos.

Gráfico 15

Gráfico de dispersión - Coeficiente de dispersión de Pearson.



Nota. Elaboración propia.

Como se muestra en la gráfica, no hay una línea ascendente o descendente que nos indique una correlación positiva o negativa, por ende, no existe una correlación significativa.

Tabla 3.

Correlación por factores del Autoconcepto y dimensiones de la Calidad de Vida laboral.

	Total, Autoconcepto	Factor 2 Autoconcepto Social	Factor 5 Autoconcepto Físico
Dimensión 2 CVL – Seguridad y Salud en el Trabajo		0.660*	
Dimensión 4 CVL - Integración al Puesto de Trabajo			0.653*
Administración del Tiempo Libre	0.607*		0.592*
Dimensión CVL 6			

Nota. Elaboración propia. El *: significa correlación.

Hay una correlación positiva² (0.660) entre el factor 2 del autoconcepto, que hace referencia a la parte social del individuo y la Dimensión 2 de calidad de vida laboral, con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, que indica que una PPR o un civil tiende a

establecer y mantener relaciones sociales con mucha facilidad o dificultad, siendo personas amigables, sociables y alegres o tímidas y retraídas; también, pueden tener un buen grado de satisfacción respecto a los procedimientos que realizan para cumplir sus labores y funciones, se encuentran satisfechos con su remuneración económica, puesto que les permite satisfacer sus necesidades en calidad y cantidad (alimentación, vivienda, transporte, vestimenta, ocio, etc.) y oportunidades para poder crecer profesionalmente. De igual forma, si los trabajadores no están satisfechos con su autoconcepto no podrán sentirse a gusto en su lugar de trabajo.

En segundo lugar, existe una correlación positiva alta (0.653) entre el factor 5 (físico) de autoconcepto y la Dimensión 4 (Integración al Puesto de Trabajo) de Calidad de Vida Laboral, esto quiere decir que, cuando el trabajador de la Trocha Cerveza, realiza bastantes actividades físicas y deportivas, es seguro de su aspecto y capacidad física, se considera a sí mismo atractivo, tiende a estar satisfecho del trato que tiene con sus compañeros, contribuye al logro de los objetivos y metas entre compañeros e individuales, está motivado para realizar sus actividades y labores, busca resolver los conflictos y los problemas por medio del diálogo con una buena disposición. Muestra solidaridad cuando a sus compañeros se les dificulta una tarea o tienen algún problema, contribuyendo así a la buena imagen que tiene el emprendimiento. Igualmente, si el autoconcepto del trabajador en relación con el aspecto físico es bajo no podrá sentirse complacido con las relaciones y el trato que tiene y establece con sus compañeros; entonces, no tendrá una gran motivación para realizar sus funciones laborales.

En tercer lugar, para la población PPR existe una correlación negativa (0.592) entre el factor 5 (físico) de autoconcepto y la Dimensión 6 (Administración del Tiempo Libre) de Calidad de Vida Laboral debido a que, si no cuentan con un buen rendimiento y habilidades que requieren esfuerzo, no tienen muy buena salud y puede que no se perciban físicamente atractivos,

no les permitirá integrarse socialmente, por ende, se encontrarán haciendo un mayor uso de su tiempo libre con el fin de mejorar en cualquiera de las áreas anteriormente mencionadas; o por el contrario, si se perciben atractivos, tienen relaciones sociales sólidas y sus habilidades y rendimientos son elevados, no emplearán su tiempo libre para mejorar o potenciar esto, si no que preferirán pasar más tiempo en su trabajo.

Mientras que para los Civiles es una correlación positiva entre ambas variables, teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado con respecto al Factor Físico de autoconcepto, se tiende a tener un nivel bajo de satisfacción al tener la necesidad de llevar el trabajo a la casa, ya que las actividades laborales no le permiten convivir con su familia y cuidar de ella y no pueden así mismo, realizar actividades domésticas (lavar, limpiar, cocinar, etc.). Lo anterior, también puede ser todo lo opuesto, es decir, si su autoconcepto en el Factor Físico es alto entonces puede administrar mejor su tiempo para realizar sus actividades deportivas, domésticas y pasar más tiempo con su familia.

Finalmente, hay correlación significativa negativa alta (0.607) en la Dimensión de Administración del Tiempo Libre de la CVL (mencionada en el anterior apartado) y el total del autoconcepto, donde el trabajador del emprendimiento puede tener una buena motivación y actitud positiva para alcanzar todas sus metas tanto personales como sociales y laborales; además, obtienen buenas valoraciones por parte de sus superiores y personas cercanas. Pueden sentirse más atractivos, creativos, inteligentes y con buenas habilidades físicas y sociales. Esto les da la capacidad de manejar estresores de la vida diaria gracias a sus buenos resultados en el trabajo. Sin embargo, el factor de Administración del Tiempo Libre se verá afectado, puesto que, querrán estar la mayor parte del tiempo en su trabajo en vez de realizar actividades de ocio, deportivas y familiares.

Discusión

En primer lugar, teniendo en cuenta el objetivo de identificar el autoconcepto en las PPR en comparación con el autoconcepto de los Civiles vinculados a La Trocha Cerveza – La Casa de la Paz. Por lo tanto, es importante resaltar que Delgado (2017) menciona que los empresarios al no tener conocimiento sobre procesos de reintegración y políticas sobre el tratado de paz tienen una apreciación negativa de las PPR. Sin embargo, en este ejercicio investigativo se evidenció que los empresarios de la trocha (2 de las PPR de la investigación) gracias a sus conocimientos sobre la reintegración y lo que la misma implica, no presentan una apreciación negativa sobre los reintegrados evidenciado en su nivel alto de autoconcepto.

Para la Fundación Ideas para la Paz (2014) se ve necesaria la creación de un perfil por cada excombatiente para lograr un seguimiento de riesgo psicosocial, que a su vez permita conservar su integridad en busca de una mejora de los programas de reintegración. Según los totales globales del AF5, el grupo de las PPR se encuentran en un nivel medio alto que indica que poseen seguridad en sus capacidades sociales, físicas y mentales, por ende, no se considera necesario la creación de un perfil por cada persona que se integre a este proceso.

Respecto al autoconcepto, Alves et al. (2013) mencionan que puede haber diferencias en la percepción sobre la variable debido a la subjetividad que tiene el ser humano, teniendo en cuenta sus marcos de referencia que abarcan los sistemas de valores de su contexto cultural, político, económico, educativo, de crianza y relacional, junto con las experiencias basadas en su relación con sus expectativas, preocupaciones y proyectos de vida, reflejando la multidimensionalidad del concepto. Esto se puede reflejar en las diferencias antes mencionadas entre los grupos poblacionales, que aunque no obtuvieron resultados totalmente opuestos, se ubican en niveles diferentes en la medición tanto de autoconcepto (PPR: medio alto; Civiles: medio) como de CVL (PPR: alta satisfacción; Civiles: satisfacción media).

Cabe añadir que, el autoconcepto es entendido como esencial para la acción emprendedora, pues dentro de este se encuentra la autoeficacia pertinente para la seguridad y confianza de las propias capacidades al manejar estresores de la vida y que además, si no hay un autoconcepto positivo, no es favorable para el emprendimiento. (Sanjuán, 2000, citado por Latorre, 2011). Esto se explicita en el total global del AF5 en la población de excombatientes, demostrando que generan ideas novedosas y resuelven situaciones difíciles, con el fin de potenciar el emprendimiento, debido a que el hacer parte de este, les permite comenzar a sentirse parte de la sociedad en su nuevo rol, teniendo en cuenta que el objetivo del mismo es hacerse sostenible a largo plazo y apoyar los acuerdos de paz. En este mismo sentido, hacen uso del espacio físico de La Trocha Cerveza para socializar los informes de la comisión de la verdad a través de la memoria como un acto narrativo que les permite mejorar su autoconcepto, pero también fortalecer sus capacidades para ser autosostenibles en su reincorporación a la vida civil (Osorio, 2022).

Lo anterior, es acorde con lo que menciona Arana (2014) sobre que el autoconcepto se construye por medio de la interacción en diferentes contextos tales como el social, familiar, ético-moral y profesional. Sin embargo, puede haber déficits de autoestima en una determinada dimensión, por ejemplo “[...] la persona que alcanza el éxito profesional, pero ha fracasado en la vida familiar” (p. 66), siendo así que el autoconcepto es una variable en constante evolución, lo que conlleva a tener que mejorar algún factor de la misma a pesar de obtener un nivel favorable en general, con el fin de alcanzar el equilibrio en las diferentes áreas de la vida de cada individuo. Podemos complementar esta idea con lo que menciona Castro (2023) pues uno de los componentes del autoconcepto es el nivel cognitivo intelectual (opiniones, percepciones, ideas,

creencias y procesamiento del medio que lo rodea) que refiere que por medio de las experiencias se construye la identidad de la persona.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, se encontró que la Trocha Cerveza es un programa de emprendimiento exitoso que ha recibido recursos y conocimientos para la creación de un nuevo producto artesanal, lo que les ha permitido progresar, mejorar y aumentar su reconocimiento de marca. Hacen parte de la minoría mencionada por Sacristán (2020) de emprendimientos liderados por Personas en Proceso de Reintegración que han logrado tener buenos resultados gracias a los conocimientos recibidos. Así mismo, el autor agrega que hay poco interés por parte de las PPR a la pensión digna y seguridad social, sin embargo, los resultados de Seguridad y Salud en el Trabajo [SST], los ubican en un nivel alto, señalando que están satisfechos con su plan de pensión, seguridad social y remuneración, demostrando que si están interesados en dichos temas.

Rodríguez et al. (2017) plantean que los emprendimientos de las PPR aportan en mayor eficacia a la reintegración económica, puesto que, brinda la oportunidad de vinculación laboral por medio del mismo. Además, mencionan que el éxito de los programas de reintegración está ligado a la independencia económica al concluir el proceso, como es el caso de La Trocha Cerveza.

Así mismo, como los resultados de las Dimensiones de Soporte Institucional, Bienestar Logrado a través del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo demuestran con un nivel alto que la calidad de vida está relacionada con la remuneración económica, las condiciones de trabajo y las relaciones en el ámbito laboral, lo que concuerda con lo que mencionan Patlán (2016), Britto et al. (2020) y Vargas (2019). También Melo et al. (2020) exponen que el trabajo se vuelve parte fundamental en el día a día, por lo que los trabajadores invierten una mayor cantidad de tiempo

en el trabajo, queriendo demostrar sus capacidades y conocimientos con el fin de mejorar su desempeño laboral, así como lo muestra el total global de la CVL, con un nivel de satisfacción alta para el grupo de excombatientes y de satisfacción media para Civiles.

Según el Decreto 897 de 2017 se expone que el proceso de reintegración debe ser sostenible al considerar los intereses de las PPR, lo cual se puede evidenciar en la creación del emprendimiento gracias al apoyo económico por parte del Estado y el sostenimiento del mismo, trabajando para alcanzar las metas futuras propuestas. Esto se conecta con la CVL ya que el tener un alto nivel en la misma (nivel en el cual se ubica la mayoría de la población de las PPR) permite la sostenibilidad en el proceso de reintegración al satisfacer sus necesidades, formar buenas relaciones sociales, adquirir nuevos conocimientos/habilidades y tener estabilidad económica.

Continuando, Harter et al. (2002) y Castro (2012), citados por Pérez et al. (2014), explican que la retroalimentación de la labor por parte de los compañeros y supervisores puede aumentar o disminuir la calidad de vida laboral, así como las buenas relaciones con los mismos. Debido a que, al saber con certeza lo que se debe hacer y cómo se debe realizar, la persona obtiene buenos resultados que le permiten sentirse a gusto consigo mismo y con su trabajo, desarrollándose de forma intelectual, social y física. En el caso de La Trocha Cerveza, se refuerza la CVL, pues se ve reflejada en las Dimensiones de Satisfacción e Integración al Puesto de Trabajo con niveles altos.

De acuerdo con Bedor y Mero (2020) el objetivo de la CVL es tener un trabajo humanizante vinculado a la motivación y el rendimiento, iniciativa, creatividad, autonomía, adecuado mobiliario ergonómico, condiciones saludables y seguras, siendo organizaciones democráticas que logren satisfacer las necesidades de sus empleados, junto con oportunidades de

crecimiento personal y profesional. En el caso de La Trocha Cerveza esto se cumple en mayor medida en la población de las PPR que en los Civiles, de acuerdo con los niveles de alta satisfacción y satisfacción media, respectivamente en los resultados globales de la CVL.

Ahora bien, el emprendimiento de la Trocha – Cerveza se puede considerar como una organización saludable, ya que promueven procesos de trabajo que les permiten mantener un estado de bienestar físico, mental y social a sus trabajadores, mejorando el rendimiento laboral (Román, 2013). Es importante para estas organizaciones promover ambientes saludables, teniendo en cuenta la estructura de la organización y sus movimientos internos, pues esto puede influir tanto en la salud como en el bienestar de los trabajadores y en la eficacia de los procesos. Por esta razón realizan investigaciones sobre los posibles riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de disminuir estas problemáticas.

Recordando, Cruz (2018) al estudiar la CVL concluye que este constructo tiene como finalidad dar cuenta de las exigencias de un ambiente laboral en el que cada vez más organizaciones optan por estructuras y nuevas gestiones basadas en la deshumanización para alcanzar una mayor competitividad y productividad. Por el contrario, en los totales de las dimensiones de Soporte Institucional, SST e Integración al Puesto de Trabajo, se muestra que el emprendimiento de La Trocha ha optado por una gestión basada en la humanización alcanzando buenos niveles de productividad y competitividad. Esto concordando con Jaramillo (2018) quien plantea que las organizaciones tienen como principal objetivo el bienestar de sus colaboradores, por lo que implementan la gestión humanista que busca un funcionamiento óptimo, privilegiando la preocupación por el sentido en el trabajo, el interés, la creatividad, el diálogo, la cooperación, responsabilidad, compromiso personal, iniciativa y dignidad para el desarrollo humano; lo que beneficia la productividad y competencias de sus colaboradores.

Retomando la Dimensión de Administración del Tiempo Libre, Ramírez (2015) menciona que cuando se inicia con un emprendimiento, generalmente se está acompañado de pocos trabajadores, por tal motivo, los dueños del emprendimiento son quienes cumplen múltiples funciones que se reflejan en una cantidad elevada de horas de trabajo. Teniendo en cuenta lo mencionado por Gutama y Jiménez (2019), quienes plantean que el emprendimiento hace mención de aquellas personas que cuentan con la capacidad de hacer un esfuerzo adicional para alcanzar un objetivo claro, estando listas para iniciar un negocio por medio de la innovación, dando un valor agregado a nuevos proyectos. Esto concuerda con el nivel bajo en la Dimensión 7 - Desarrollo Personal de la CVL en el que está ubicado el grupo poblacional de las PPR (dueños del emprendimiento).

Así también y teniendo en cuenta lo anteriormente señalado, Hernández et al. (2021) mencionan que las PPR durante y después de su paso por los grupos armados ilegales respondían por sus labores y responsabilidades dadas como una forma de mostrar su valía ante la comunidad en la cual se encontraban, así mismo, anexan que los excombatientes al provenir de un contexto rural, es decir, de realizar trabajos basados en el esfuerzo físico, acostumbraban a hacer sus labores por sí mismos. Esto puede estar relacionado con el motivo por el cual prefieren crear su propio emprendimiento.

Igualmente, dando respuesta a nuestro tercer objetivo específico. Se encontró en esta investigación que en ambos instrumentos se evidencia un nivel medio y alto de los Factores Familiar, Social, Laboral y la Dimensión de Satisfacción por el Trabajo, aumentando la posibilidad de tener un trabajo, que indica que estos influyen de manera positiva, mejorando su Calidad de Vida Laboral, al tener una satisfacción total de nivel medio-alto en esta variable, respaldando así lo que mencionan la ARN (2019) y Ovalle y Silva (2012).

Gómez (2019) hace una apreciación sobre el autoconcepto al afirmar que esta variable repercute en la percepción positiva o negativa sobre sus condiciones físicas, horario, uso de capacidades y habilidades, que determinarán su visión sobre sí mismos. Teniendo en cuenta lo anterior, en este trabajo de grado se sustenta esta idea por medio del Factor Laboral, con un nivel medio, alto y muy alto; en el Factor Físico, con un nivel alto y muy alto; para dar como resultado global del autoconcepto un nivel de satisfacción alta y media. Agregando a lo mencionado por Hernández et al. (2021) la realización personal proporciona prestigio social y estatus al posibilitar la interacción social por medio del trabajo, lo que termina influyendo en la autopercepción.

Patlán (2016) y Pérez et al. (2013) plantean que la CVL está ligada a la motivación, rendimiento laboral y satisfacción dependiendo de la relación que los trabajadores tienen con su rol en el trabajo, las responsabilidades y las funciones en el cumplimiento de su labor, tal y como se evidencia en las Dimensiones de Satisfacción por el Trabajo y la Integración al Puesto de Trabajo con un nivel alto en la población de las PPR respectivamente. Complementando, García y Forero (2013) mencionan que la motivación influye en el desempeño laboral, es por esto que el cumplimiento de las funciones del trabajador dependerá en cierta medida de cuanta motivación posea; las personas con una motivación elevada expresan su desempeño a través del esfuerzo que emplean para realizar sus actividades y agregan que un nivel óptimo de motivación implica una relación entre expectativas del colaborador y los resultados obtenidos.

En relación con el autoconcepto, el Factor Físico con un nivel alto, el Factor Social y Emocional con nivel medio reflejan un buen nivel de autoconcepto (nivel medio alto), concordando con lo encontrado por Chan & Wyatt (2007), citados por Pérez et al. (2013) y Luna et al. (2020). Así también, la calidad de vida laboral está ligada a que los trabajadores puedan

expresar su creatividad, sus opiniones e ideas, mostrando una personalidad más positiva por medio del autoestima, comprensión, vitalidad y originalidad reflejado a través del factor Soporte Institucional con un nivel alto (Gómez, 2019). Cabe añadir a estos resultados lo planteado por Patlán (2016) quien, menciona que el autoconcepto y la CVL, están conformados por factores individuales y sociales o como lo diría Sunohara (2017) están influenciadas tanto por la identidad personal como por la identidad social.

Así mismo, Castel (1997), citado por Ibarra y Roa (2019), menciona al área laboral como un soporte para minimizar la vulnerabilidad de las Personas en Proceso de Reintegración, que garantiza la autonomía en el futuro. De acuerdo con el Decreto 2199 de 2017 y el Decreto 128 de 2003, este mismo proceso permite al reincorporado ser autónomo al darle formación académica y laboral para su estabilidad tanto económica como social, evidenciando la importancia de los beneficios económicos para los proyectos de reinserción laboral.

Lo anterior, se evidencia tanto en los cinco factores que conforman el autoconcepto, donde los resultados varían entre el nivel medio al nivel alto, como en las siete dimensiones de la CVL cuyos totales se concentran mayormente en un nivel alto (a excepción de la Dimensión de Administración del Tiempo Libre). Al disminuirse la vulnerabilidad debido a la estabilidad económica y social por medio de los programas de reintegración se puede evitar la reinserción y conformación de nuevos grupos armados ilegales (Bonilla, 2019).

Ahora bien, de acuerdo con Luna et al. (2020) la reintegración económica se fundamenta en la obtención de oportunidades de empleabilidad con el fin de mantener a las PPR como individuos productivos, caracterizándolos como capaces de proveer a sus familias, estableciendo su identidad y aumentando su autoestima: lo que se demuestra en el nivel medio alto y alto donde se ubica mayormente la población en el autoconcepto y la CVL, reflejando así, que por

medio del proceso de reintegración puedan encontrar oportunidades de obtener una vivienda y un trabajo digno, de suplir sus necesidades físicas, sociales e intelectuales y obtener equidad para no recurrir a la ilegalidad.

Moncayo (2017) comenta que uno de los factores que afecta el clima laboral son las relaciones, cuyo grado de madurez, respeto, colaboración y forma de comunicarse son de suma importancia para la salud física y mental de los trabajadores. Esto se muestra en la correlación positiva entre el Factor Social y la Dimensión de SST, que en La Trocha Cerveza para poder crear un buen clima laboral se construyen buenas relaciones sociales tanto con los superiores como con los compañeros de trabajo, expresando inconformidades y tomando decisiones de valor para resolver las mismas; quienes les brindan a los trabajadores una protección contra los riesgos psicosociales.

Por otro lado, Alves et al. (2013) refieren que la CVL busca la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, permitiéndoles desempeñarse adecuadamente en sus labores dentro de la organización. Para lograrlo es importante afianzar el trabajo en equipo, la comunicación, la actitud, la creatividad, aumentar la motivación y el espíritu emprendedor con el único fin de obtener calidad de vida tanto personal, familiar, social como laboral; evidenciado en la correlación positiva entre el Factor Social y la Dimensión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que los trabajadores al ser personas seguras de sí mismas contribuyen a tener una mejor actitud que las impulse a tener una motivación para cumplir sus funciones laborales. Lo que se relaciona con que sus superiores y compañeros vean ese esfuerzo y los quieran ayudar a mejorar sus capacidades y habilidades laborales. Al estar motivados y teniendo una buena actitud pueden aumentar la apertura a resolver los problemas siempre buscando el diálogo por medio de la asertividad.

De acuerdo con la correlación negativa significativa entre el Factor Físico y la Dimensión de Administración del Tiempo Libre en la población de las PPR, el aspecto físico está relacionado con el autocontrol, con la percepción de bienestar y con la motivación de logro. El trabajador puede sentir que entre más tiempo se encuentra en la oficina, mayor bienestar tiene, pero puede descuidar el tiempo de calidad con su familia, el cuidado de la misma y no realizar algunas actividades deportivas (García y Musitu, 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior en la población civil, la correlación entre estas variables se da de forma positiva, es decir, a mayores capacidades físicas que consideran tener, desean invertir su tiempo libre en algo diferente al trabajo que les permita seguir mejorándolas, colocando límites claro y teniendo mayor balance entre su vida laboral y personal. Pero si no se sienten atractivos, si no sienten que cuentan con esas capacidades físicas podrían preferir mantenerse en sus trabajos por más tiempo. Relacionando esto con lo planteado por Waves (2022) el emprendimiento de La Trocha Cerveza podría escuchar más a sus empleados que les dé la posibilidad de brindarles una variedad de beneficios que respondan a esas necesidades, aun cuando no se utilicen en su totalidad, hay un mensaje de preocupación y compromiso con sus colaboradores.

Finalmente, en la correlación significativa negativa entre la Dimensión de Administración del Tiempo Libre de la CVL y el total del autoconcepto, se observó que los trabajadores desarrollan su autoconcepto mayormente a través de su desempeño de los aspectos relacionados con su trabajo/estudio, por ende, al pasar mayor tiempo realizando funciones laborales/académicas, descuidan su tiempo libre. Al sentir que adquieren mejores habilidades y conocimientos debido a su trabajo, les permite crecer, formarse y mejorar, pues su interacción está mayormente ligada a sus compañeros de trabajo, aumentando su autoconcepto, pero no les

ayuda a administrar correctamente su tiempo libre. Tal y como lo menciona Alves et al. (2013) ya que, el equilibrio de las distintas dimensiones en la vida de una persona se ha visto expuesto a cambios debido a la historia de la humanidad, por ende, el alcanzar este equilibrio implica tiempo, voluntad y aprendizaje.

Conclusiones

La presente investigación tiene como objetivo analizar la correlación entre la calidad de vida laboral y el autoconcepto en Personas en Proceso de Reintegración [PPR] en comparación con Civiles vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz en Bogotá. Y de acuerdo con los resultados, no hay una correlación entre las variables, pero si fue posible realizar una comparación descriptiva entre ambas poblaciones. Por consiguiente, este emprendimiento ha logrado ser el inicio de un proceso de reintegración sostenible y legal; teniendo en cuenta que es un proceso difícil debido a las condiciones de polarización, inestabilidad económica, estigmatizaciones y poca vinculación laboral que en muchas ocasiones llevan a la reincidencia de las PPR a los grupos armados ilegales.

Haciendo alusión al primer objetivo específico se deduce que, aunque algunos empresarios pueden tener una percepción negativa sobre las PPR, los empresarios de la Trocha junto con los Civiles que trabajan allí tienen una apreciación positiva sobre los reintegrados. Este conocimiento les ha permitido tener una visión más clara de los beneficios que este programa puede tener, tanto para las PPR como para la comunidad en general, lo que se ve reflejado en el nivel medio alto del autoconcepto para ambas poblaciones.

Las diferencias encontradas en los niveles de autoconcepto de ambas poblaciones, varía debido a la subjetividad del ser humano que depende tanto de sus experiencias y relaciones

sociales como del contexto en el que se encuentra inmerso. Siendo así el autoconcepto una variable multidimensional

Así mismo, para potenciar el emprendimiento se evidenció que se debe tener un buen autoconcepto que les permita poseer seguridad en sus capacidades sociales, físicas y mentales para manejar estresores y resolver situaciones difíciles. Y así también, sentirse parte de la sociedad al ser productivos desempeñando diferentes roles en su diario vivir.

En conclusión, el autoconcepto es una variable que se encuentra en constante evolución, lo que conlleva a necesitar mejorar un factor u otro que lo conforman dependiendo de las circunstancias que se estén experimentando en cada etapa del ciclo vital. En el caso de las PPR como de los Civiles se debe aprender a encontrar un balance entre el tiempo para trabajar y el tiempo de ocio.

Así mismo, en respuesta al segundo objetivo específico. Se concluye que puede existir una diferencia entre ambas poblaciones, ya que, las PRR ven este emprendimiento como un proyecto de vida a corto, mediano, y largo plazo; mientras que, para los Civiles es un lugar que les permite trabajar, formarse y adquirir conocimientos. Sin embargo, mantienen un nivel de desempeño laboral adecuado con sus funciones.

De igual manera, en el emprendimiento se ofrecen garantías necesarias para la vinculación laboral tanto de las PPR como de Civiles, que les permite una independencia monetaria, lo que a su vez impide la reincidencia y posibilita la reactivación económica en el país, ya que ofrecen una vinculación laboral para personas con conocimientos diversos (empíricos y profesionales).

Lo anterior, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral de ambas poblaciones está fuertemente ligada al factor de remuneración económica y la calidad de las relaciones sociales

que se establecen tanto con sus compañeros como con sus superiores dentro de la organización, considerándolas como una fuente de apoyo y dirección para mejorar en su trabajo.

No se evidenció un estado de vulnerabilidad en ninguna de las dos poblaciones, puesto que, no es necesario que cuenten con un nivel de educación profesional o muy avanzado para cumplir a cabalidad con las labores requeridas dentro del emprendimiento de La Trocha – Cerveza, por lo que este no es un factor determinante para contratar o no a una persona. El hecho de que puedan mostrar sus conocimientos empíricos los motiva y les genera seguridad tanto en el trabajo como en su vida personal.

El emprendimiento tiene una adecuada organización de manera que cada persona que desempeña un cargo cuenta con las capacidades, habilidades y aptitudes con el fin de tener un desenvolvimiento idóneo en su labor; de esta manera se ve preservada la salud, motivación y satisfacción laboral.

En nuestro trabajo se evidenció que uno de los factores que le han funcionado a La Trocha Cerveza – La Casa de la Paz para proteger a sus trabajadores de los riesgos psicosociales ha sido la creación de buenas relaciones sociales junto con la confianza entre trabajadores y superiores para expresar inconformidades y tomar decisiones de cambio respecto a las mismas. Concluyendo que la motivación está relacionada con la satisfacción y el bienestar de los colaboradores dentro del ámbito laboral, pero que así mismo, estos tres aspectos ayudan a mejorar la calidad de vida laboral.

Haciendo referencia al tercer objetivo específico. Dentro de esta investigación se pudo evidenciar que para ambas poblaciones el autoconcepto está estrechamente ligado con las percepciones que tienen sobre algunos aspectos de las condiciones laborales, lo que determina la apreciación que tienen hacia sí mismos y hacia los demás. Teniendo en cuenta lo anterior, es

importante aclarar que la relación que tienen los trabajadores con su rol, sus responsabilidades y funciones laborales determinan el rendimiento laboral, la motivación y la satisfacción de su CVL.

Cabe resaltar que independientemente de la población (Civiles o firmantes) ambos buscan oportunidades laborales con el fin de mantenerse productivos, capaces de proveerse a sí mismos y a su familia, estableciendo a su vez su identidad, afirmando su autoestima y mejorando sus niveles de calidad de vida, ya sea personal, familiar o social.

Continuando con lo anteriormente planteado, para los integrantes de La Trocha - Cerveza es importante que su lugar de trabajo les brinde un ambiente saludable, creativo y seguro; y que les permita la satisfacción personal, preservando su estado de salud tanto físico como mental y económico, que les posibilite el tener una buena calidad de vida laboral y un alto nivel de autoconcepto.

Se tiene en evidencia que al pasar una gran cantidad de tiempo en el trabajo, el autoconcepto de cada uno de los individuos del emprendimiento se ve influenciado en su mayoría por las relaciones sociales establecidas, la percepción que tienen con respecto a sus habilidades para mantener las relaciones sociales; y también, la calidad de vida laboral que han mantenido dentro de este contexto, puesto que les ha permitido percibirse a sí mismos como personas productivas, con un alto sentido de pertenencia por el lugar y sintiendo que sus opiniones son completamente validadas por sus superiores.

Finalmente, en la población total se debe trabajar en el equilibrio que hay entre el trabajo, estudio y vida personal, ya que ambos grupos puntuaron un nivel bajo en la Administración del Tiempo Libre que, aunque tienen un buen autoconcepto es importante considerar que para mejorar la CVL es necesario tener un equilibrio en todas las áreas de la vida.

Aportes

Este trabajo investigativo permitió ampliar las comprensiones sobre el autoconcepto y la calidad de vida laboral tanto de los excombatientes y el proceso de reintegración por el cual atraviesan, como de los Civiles que hacen parte de un mismo emprendimiento. Desde el punto de vista de la línea de Psicología y Desarrollo Social de las Organizaciones y el Trabajo de la Universidad Santo Tomás, específicamente en el núcleo problémico calidad de vida laboral y desarrollo en la organización, tomando como referencia las diferentes áreas en las cuales se desenvuelven, tales como la familiar, social, de pareja y más específicamente lo laboral y personal; permite impulsar y potenciar el conocimiento sobre una población que ha sido en su momento estigmatizada y olvidada a través de los años, que, si bien con el proceso de paz se ha visto un avance en la reintegración a la vida civil, aun se evidencia mucho desconocimiento frente al mismo y todas las implicaciones que conlleva. Sin embargo, esta investigación da una visión específica sobre la relación entre el autoconcepto y la calidad de vida laboral, pues da cuenta de cómo los individuos experimentan su trabajo y como esto a su vez afecta tanto su bienestar psicológico como emocional. También puede proporcionar información importante que se debe tener en cuenta para diseñar e implementar intervenciones o programas de bienestar en el lugar de trabajo que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida laboral de los empleados y, a su vez, aumentar su satisfacción, compromiso y desempeño laboral.

El aporte que esta investigación le puede brindar a la facultad de psicología de la Universidad Santo Tomás es una invitación a los estudiantes y colegas para realizar investigaciones diversas teniendo en cuenta poblaciones poco estudiadas, cuyos hallazgos pueden ser muy beneficiosos para la mejora de la calidad de vida y el autoconcepto necesarios para la reintegración a la vida social. Por otro lado, esta investigación puede enriquecer el campo de la psicología organizacional al proporcionar una comprensión más profunda de los

procesos psicológicos y sociales que ocurren en el contexto laboral. Esto puede ayudar a ampliar la teoría y la investigación en el campo, así como a generar conocimientos aplicables a la práctica en las organizaciones.

Esta investigación les permite a los participantes reconocer cuál es su autoconcepto, como se forma su autopercepción y como esto influye en su CVL. Mientras que para el emprendimiento les brinda la posibilidad de conocer el nivel de calidad de vida que les están brindando a sus trabajadores y que aspectos pueden mejorar frente al mismo.

También, como estudiantes logramos ampliar el conocimiento en relación con el proceso de paz, el proceso de reintegración y sobre las PPR, así mismo, nos dio la posibilidad de realizar un proceso de investigación exhaustiva para poder tener un acercamiento con todas las implicaciones éticas a considerar, salvaguardando a la población participante. Finalmente, nos permitió ampliar los conocimientos teóricos en psicología organizacional, pues nos dio la oportunidad de investigar sobre la literatura científica existente y comprender las teorías y conceptos relacionados con el autoconcepto y la calidad de vida laboral, teniendo como resultado una amplitud en nuestro conocimiento. Lo anterior, se conecta con que en nuestra práctica como psicólogas podamos aplicar estos conocimientos para buscar formas de mejorar la calidad de vida laboral de todas las personas.

Alcances y Limitaciones

La investigación presentó limitaciones principalmente relacionadas con la cantidad de participantes, así mismo, el acceso a la población es limitado debido a la protección y la precaución que tienen con respecto a la información personal. Todo lo anterior, no nos permitió realizar correlaciones significativas entre ambas poblaciones y tampoco una comparación inferencial.

Así mismo, con respecto a los alcances que se obtuvieron en este trabajo de grado, se logró una aplicación a la totalidad de la población (censo), es por esto que los resultados son estadísticamente sólidos pues los resultados nos permiten hacer un análisis de todos los trabajadores, por lo que la devolución de los resultados fue mucho más amplia y enriquecedora tanto para ellos como para la organización teniendo en cuenta lo mencionado en el apartado anterior.

Sugerencias.

De acuerdo con toda nuestra investigación, los resultados, discusión y conclusiones realizadas, nos brindan la posibilidad de realizar preguntas que puedan ampliar y complementar esta investigación, tales como: ¿Cuál es la comparación entre el autoconcepto y la CVL de las PPR que trabajan en emprendimientos y las que trabajan en otros contextos organizacionales?, ¿Cuáles son las consecuencias de tener una buena o mala CVL junto con un buen o mal autoconcepto en la población de las PPR? Y finalmente, ¿Cuál es la comparación inferencial entre las PPR y la población civil sobre su calidad de vida laboral y como esto influye en su autoconcepto?

Referencias

Acuerdo 138 de 1999. (1999, 6 de agosto). Ministerio de Salud. *Por el cual se establece un mecanismo especial de identificación, selección, afiliación, contratación y subsidio dentro del Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud para la población desmovilizada del País.*

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/acuerdo_cnsss_cnsa_138.htm#:~:text=Por%20el%20cual%20se%20establece,la%20poblaci%C3%B3n%20desmovilizada%20del%20Pa%C3%ADs.

Agencia para la reincorporación y Normalización [ARN] (2019). *ARN en cifras. (Corte febrero)*.

<https://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia/Documentos%20de%20ARN%20en%20Cifras/ARN%20en%20cifras%20corte%20febrero%202019.pdf>

Aguilar, M. C., Charria, J., Giraldo, J. V., Jaramillo, J. A. y Mora, C. Y. (2018). *Psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo*. (Documento inédito). Facultad de Psicología. Universidad Santo Tomás. [PDF].

Alves, D., Carlos, A. y Cirera, Y. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.

Invenio, 16(30), 145-163. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>

Arana, S. N. (2014). *Autocontrol y su relación con la autoestima en adolescentes*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Crai Landivar.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/42/Arana-Sharon.pdf>

Asociación Médica Mundial. (2017, 21 de marzo). Declaración de Helsinki de la AMM -

Principios Éticos para las Investigaciones Médicas en Seres Humanos. *Asociación Médica Mundial [WMA]*. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [ANDI] (2019). *La inclusión de víctimas y desmovilizados: una ventaja competitiva para las empresas en Colombia*.

https://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Victimas%20y%20Desmovilizados%20Lectura_637068180406157918.pdf

Báez, S., Santamaría-García, H. & Ibáñez, A. (2019). Disarming ex-combatants' minds: toward situated reintegration process in post-conflict Colombia. *Frontiers in Psychology*, 10(73), 1-17 <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00073/full>

Bailón, S. E., Macedo, K. L., Moyano, A. P, Noriega, A. A. y Olivera, E. (2019, 8 de Julio).

Percepción del autoconcepto en adultos mayores: un estudio fenomenológico. *El Gorrión de la Paz*. <https://www.elgorriondelapaz.org/articulos/40-percepcion-del-autoconcepto-en-adultos-mayores-un-estudio-fenomenologico.html#:~:text=El%20autoconcepto%20se%20centra%20en,pero%20considerado%20como%20una%20unidad>

Bedor, V. P. y Mero, A. J. (2020). *Calidad de vida laboral desde el enfoque de la responsabilidad social empresarial. Caso de estudio: empresa de alimentos de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14626/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-49.pdf>

Bonilla, T. (2019). *La aplicación de los principios del trabajo decente como herramienta de reincorporación económica y social de los excombatientes de las FARC-EP*. [Tesis de maestría, Universidad Externado]. Repositorio Bdigital U Externado. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/0f82c2a6-9e4f-4dc9-bfce-df30f33ecf7f/content>

Britto, G., Castro, L. A. y Sabogal, J., M. (2020). *Calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresas in and out*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repository UCC. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20044/1/2020_calidad_vida_laboral.pdf

Buriticá, F. (2017, 16 de junio). El reto de la inclusión laboral de los desmovilizados. Editorial la República. *Asuntos: legales*. <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/francisco-buritica-ruiz-513811/el-reto-de-la-inclusion-laboral-de-los-desmovilizados-2519848>

Cajamarca, I. (2022, 19 de agosto). Colombia tiene una tasa de empleo informal de 53%, es de las más altas en el mundo. *La República*. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-una-tasa-de-empleo-informal-de-53-1-es-de-las-mas-altas-en-el-mundo-3428202>

Candieiro, V. (2019). *Reintegração social dos ex-combatentes no distrito de nicoadala. Província da Zambézia*. [Tesis de grado, Universidad Pedagógica Quelimane]. Archivo digital. https://www.academia.edu/45113984/Victorino_Candieiro_Reintegra%C3%A7%C3%A3o_Social_dos_Ex_combatentes_no_Distrito_de_Nicoadala

Castro, S. (2023, 14 de abril). Autoconcepto, ¿qué opinión tienes sobre ti mismo? *Instituto Europeo de Psicología Positiva*. <https://www.iepp.es/autoconcepto>

Chiang, M. M. y Krausse, K. A. (2015). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores de satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*, 8(1), 23-50. <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%20-8-1/margarita.pdf>

Colegio Colombiano de Psicólogos [Colpsic]. (2016). *Doctrina No. 01. Registro y tratamiento de la información en los distintos campos del ejercicio profesional de la psicología*. Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología. <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/08/DOCTRINA-No-01->

REVISADA-MANEJO-DE-LA-HISTORIA-CLINICA-Y-REGISTRO-Y-
TRATAMIENTO-DE-LA-INFORMACION-1.pdf

- Colegio Colombiano de Psicólogos [Colpsic]. (2018). *Doctrina No. 03. Consentimiento informado en el ejercicio de la psicología en Colombia*. Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología. <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2020/12/Doctrina-No.-3-CONSENTIMIENTO-INFORMADO-dic-5-2018.pdf>
- Comité Internacional de la Cruz Roja. (2014, 01 de enero). *Los convenios de Ginebra de 1949 y sus protocolos adicionales*. Comité Internacional de la Cruz Roja [CICR]. <https://www.icrc.org/es/doc/resources/documents/treaty/treaty-gc-3-5tdkwx.htm#TTULOI-DISPOSICIONESGENERALES2>
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas [CIOMS]. (2017). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos* (4 ed.). Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf
- Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991). Artículo 22 [Título II]. Diario Oficial No. 52.399. <http://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica>
- Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058#B4

Decreto Ley 897 de 2017. (2017, 29 de mayo). Presidente de la República. *Por el cual se*

modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones.

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20897%20DEL%2029%20DE%20MAYO%20DE%202017.pdf>

Decreto 2199 de 2017 (2017, 26 de diciembre). Presidente de la República de Colombia. *Por el*

cual se adiciona el Capítulo 3, al Título 2, de la Parte 3, del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Presidencia, relacionado con el ingreso al proceso de reintegración de los desmovilizados postulados a la Ley 975 de 2005.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85047>

Decreto 2026 de 2017. (2017, 4 de diciembre). Presidente de la República de Colombia. *Por*

medio del cual se reglamentan los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación (ETCR), creados mediante el Decreto 1274 de 2017 y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84596>

Decreto 1391 de 2011. (2011, 3 de mayo). Presidente de la República de Colombia. *Por el cual*

se reglamentan los beneficios económicos de los programas de reintegración de la población desmovilizada. [https://www.suin-](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1278444#:~:text=DECRETO%201391%20DE%202011&text=por%20el%20cual%20se%20reglamentan,reintegraci%C3%B3n%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20desmovilizada.)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1278444#:~:text=DECRETO%201391%20DE%202011&text=por%20el%20cual%20se%20reglamentan,reintegraci%C3%B3n%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20desmovilizada.](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1278444#:~:text=DECRETO%201391%20DE%202011&text=por%20el%20cual%20se%20reglamentan,reintegraci%C3%B3n%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20desmovilizada.)

Decreto 3043 de 2006. (2006, 7 de septiembre). Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se crea una alta consejería en el departamento administrativo de la presidencia de la república.* <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1779714>

Decreto 4138 de 2011. (2011, 03 de noviembre). Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se crea la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se establecen sus objetivos y estructura.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44597>

Decreto 128 de 2003. (2003, 22 de enero). Congreso de la República. *Por el cual se reglamenta la Ley 418 de 1997, prorrogada y modificada por la Ley 548 de 1999 y la Ley 782 de 2002 en materia de reincorporación a la sociedad civil.* <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1028621>.

Decreto 3011 de 1997. (1997, 19 de diciembre). Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se establecen normas para el ofrecimiento de la educación de adultos y se dictan otras disposiciones.* https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-86207_archivo_pdf.pdf

Decreto 114 de 1996. (1996, 15 de enero). Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal.* https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1319

Decreto 1860 de 1994. (1994, 5 de agosto). Presidente de la República de Colombia. *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales.* https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf

- Delgado, A. (2017). Oportunidades laborales para excombatientes percepciones de los generadores de empleo en el Quindío y Risaralda. *Revista Digital de Historia de la Educación*, 20, 63-64.
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/44996/art3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2019). *Principales indicadores del mercado laboral*.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_19.pdf
- Fernández, A., Goñi, E., Rodríguez, A. y Goñi, A. (2017). Diferencias de sexo y edad en el autoconcepto social. *Universitas Psychologica*, 16(2), 196-205.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672017000200196
- Fernández, A., Rodríguez, A. & Goñi, A. (2016). The structure of the social self-concept (SSC) questionnaire. *Anales de Psicología*, 32(1), 199-205.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282016000100023
- Fragozo, Y. (2019). *Responsabilidad social empresarial en el posconflicto en materia de empleabilidad para excombatientes*. [Tesis de pregrado, Universidad de Medellín]. Repositorio UDEM.
https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6349/T_MD_407.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Fundación Ideas para la Paz. (2014). *Informes FIP: Return to legality or recidivism of excombatants in Colombia: Dimension of the phenomenon and risk factors*, (22), 5-11.
<https://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/centro-de->

documentacion/Documentos/Retorno%20a%20la%20legalidad%20o%20reincidencia%20de%20excombatientes%20en%20Colombia%20l%20En%20ingl%C3%A9s.pdf

García, M. y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90. DOI: 10.14718/ ACP.2016.19.1.5

García, M. y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009

García, F. y Musitu, G. (2014). *AF5: Autoconcepto forma 5*. TEA ediciones.

https://web.teaediciones.com/ejemplos/af-5_manual_2014_extracto.pdf

Gil, I., D. (2016). Inclusión laboral de los excombatientes durante el posconflicto. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas*, 7(14), 137-186.

<https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/IlaeOjs/article/view/97/227>

Gómez, C. A. (2019). La relación entre las dimensiones de personalidad según el p-ipg y la calidad de vida laboral percibida. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1), 230-238. <http://www.dx.doi.org/10.14718/ ACP.2019.22.1.11>

Gómez, M. S., Galvis, L. A. y Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional*, (230), 1-57. https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_230.pdf

González, L. M. (2010). Reinserción social, un enfoque psicológico. *Derecho y Realidad*. 8(16), 268-276. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/view/4954

- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. G. y Preciado, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*, (36), 332-340.
- https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2), 271-276. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Gutama, M. G. y Jiménez, P. S. (2019). *El emprendimiento y su evolución como una alternativa laboral en el contexto latinoamericano: una revisión de literatura*. [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional Ucuena.
- <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/31772/1/EL%20EMPREDIMIENTO%20Y%20SU%20EVOLUCI%C3%93N%20COMO%20UNA%20ALTERNATIVA%20LABORA.pdf>
- Hernández, E. A., Morales, M. D. y Vivares, D. (2021). Discursos del trabajo en excombatientes de las FARC. Barreras sociolaborales en la reintegración. *Nuevos paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas*, 7(14), 3-21.
- <https://revistas.usal.es/cuatro/index.php/1130-2887/article/view/24083/26074>
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Editorial McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ibarra, M. E. y Roa, M. G. (2019). Factores asociados con la desafiliación social en reincorporados de las FARC en el Valle del Cauca – 2019. *Sociedad y Economía*, (45), 2-27.

https://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/sociedad_y_economia/article/view/1328/14526

Iragorri, A. y Romberg, A. (2012). *La autoestima como fuerza motivadora de los trabajadores de la empresa moderna*. [Tesis de pregrado, Universidad de la Sabana]. Repositorio USabana.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4576/130863.pdf?se>

Jaramillo, M. (2018, 7 de julio). *El reto de humanizar las organizaciones*. [Publicación].

LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/el-reto-de-humanizar-las-organizaciones-mateo-jaramillo>

Latorre, Z. V. (2011). *La motivación, el autoconcepto y la creatividad, como factores esenciales para el emprendimiento*. [Tesis de especialización, Universidad Católica de Pereira].

Repositorio UCP.

https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/575/1/CDMPDH69_6.pdf

Lekue, P. (2010). El autoconcepto social y el rendimiento académico en la educación artística escolar del alumnado preadolescente. *Jornada de Psicodidáctica*, (11), 1-11.

<https://addi.ehu.eus/bitstream/handle/10810/7370/LEKUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley 100 de 1993. (1993, 23 de diciembre). Congreso de la República. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Ley 115 de 1994. (1994, 8 de febrero). Congreso de la República. *Por la cual se expide la ley general de educación*. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)

[85906_archivo_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)

Ley 782 del 2002. (2002, 23 de diciembre). Congreso de la República. *Por medio de la cual se prorroga la vigencia de la Ley 418 de 1997, prorrogada y modificada por la Ley 548 de 1999 y se modifican algunas de sus disposiciones.* Diario Oficial No. 45.043.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0782_2002.html

Ley 975 del 2005. (2005, 25 de julio). Congreso de la República. *Por la cual se dictan disposiciones para la reincorporación de miembros de grupos armados organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva a la consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17161>

Ley 1090 del 2006. (2006, 6 de octubre). Congreso de Colombia. *Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Ley 1424 de 2010. (2010, 29 de diciembre). Congreso de la República de Colombia. *Por la cual se dictan disposiciones de justicia transicional que garanticen verdad, justicia y reparación a las víctimas de desmovilizados de grupos organizados al margen de la ley, se conceden beneficios jurídicos y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/ley-1424-de-2010.pdf>

Ley 1429 de 2010. (2010, 29 de diciembre). Congreso de la República de Colombia. *Ley de Formalización y Generación de Empleo.*

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Ley 1581 del 2013. (2012, 17 de octubre). Congreso de Colombia. *Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>.

Luna, J., Padilla, A. y Escobar, A. (2020). Determinantes de la reintegración económica en excombatientes del departamento de Bolívar, Colombia. *Sociedad y Economía*, (40), 6-27. <https://www.redalyc.org/journal/996/99665044001/html/>

Manjarrés, D. (2019). *La inserción laboral de las mujeres excombatientes en Colombia: un análisis desde la Política Nacional de Reintegración Social y Económica (PRSE)*. [Tesis de maestría, Universidad de los Andes]. Repositorio UNIANDES.

<https://cider.uniandes.edu.co/sites/default/files/publicaciones/documentos-de-politica/2019-Documento-politica-Insercion-laboral-mujeres-excombatiendes.pdf>

Mejía, L., F. (2014). *La reintegración social y económica de los grupos armados ilegales en Colombia: reflexiones a partir de la trayectoria de nueve excombatientes*. [Tesis de maestría, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario]. Repositorio URosario. <https://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/centro-de-documentacion/Documentos/La%20reintegraci%C3%B3n%20social%20y%20econ%C3%B3mica%20de%20los%20grupos%20armados%20ilegales.pdf>

Melo, J. L., López, K. y Sánchez, J. (2020). Identidad, trabajo y emprendimiento: una aproximación a la forma de reincorporación de un ex-combatiente de las FARC-EP. *Revista de Investigación de Ciencias Sociales*, 7(1), 28-35.

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/3665>

- Mesa, J. D. (2017). Hacia una nueva mirada de la reintegración de desmovilizados en Colombia: conceptos, enfoques y posibilidades. *CS*, (23), 105-133.
<https://www.redalyc.org/journal/4763/476354877006/html/>
- Moncayo, C. (2017, 27 de febrero). Claves para lograr un buen clima laboral. *Instituto Nacional de Contadores Públicos*. <https://incp.org.co/claves-para-lograr-un-buen-clima-laboral/>
- Montoya, D. M., Dussán, C., Pinilla, V. E. y Puente, A. (2019). Estandarización de la Escala de autoconcepto AF5 en estudiantes universitarios colombianos. *Ansiedad y Estrés*, 25(2), 118-124. <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-estandarizacion-escala-autoconcepto-af5-estudiantes-S1134793718301271>
- Mora, N. C. y Sanchez, R. A. (2019). *Fortalecimiento del autoconcepto mediante el enfoque de derechos humanos a fin de prevenir situaciones de vulnerabilidad, dirigido a adolescentes del décimo año de EGB paralelo “B”, estudiantes de la Unidad Educativa Municipal “Quitumbe”. Durante el período de abril a julio del 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio UPS.
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/16612>
- Morales, M. D., Cartagena, C. M. y Hernández, E. A. (2021). ¿Reintegración o integración sociolaboral de excombatientes? Significados del trabajo, barreras psicosociales y prácticas de integración laboral de excombatientes en proceso de reincorporación y normalización en Colombia. En J. D. Villa, L. M. Quiceno y V. Andrade. (Eds. y Comp.), *Orientaciones emocionales colectivas y polarización sociopolítica como barreras psicosociales para la paz, la reconciliación y la reintegración en Colombia* (pp. 407-453). Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9826/orientaciones%20emocionales%20CAP10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Naranjo, M. A. y Aristizábal, M. (2010). *Los Grupos Armados al Margen de la Ley y las repercusiones de su accionar sobre el desarrollo social antioqueño*. [Tesis de pregrado, Universidad EAFIT]. Archivo digital.

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12186/ManuelAlejandro_Naranjo_Giraldo_Manuel_MesaAristiz%C3%A1bal_2010.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ortiz, S. M., Quintero, M. & Restrepo, F. (2021). A look at the labor inclusion processes of ex-combatants to business dynamics. *Cuadernos de Administración*, 37(69), 1-13.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452021000100006.

Osorio, C. (2022, 24 de diciembre). Los emprendimientos de víctimas y exguerrilleros sobreviven por el apoyo de sus clientes a la paz. *El País*. <https://elpais.com/america-colombia/2022-12-24/los-emprendimientos-de-victimas-y-exguerrilleros-sobreviven-por-el-apoyo-de-sus-clientes-a-la-paz.html>

Ovalle, A. y Silva, N. (2012). *Calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá*. [Tesis de especialización, Universidad Jorge Tadeo Lozano]. Repositorio Utadeo.
<http://hdl.handle.net/20.500.12010/3798>.

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum. Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2), 121-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>

Pérez, D., Peralta, J. y Fernández, P. (2013). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de

Chile. *Universitas Psychologica*, 3(2), 541-551.

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/4178>

Pérez, D. y Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud pública en Chile. *Salud & Sociedad*, 5(2), 172-180.

<https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475002.pdf>

Ramírez, L. (2015, 23 de abril). ¿Emprendedor y sin tiempo libre? *Dinero en Imagen*.

<https://www.dineroenimagen.com/blogs/startuperos-anonimos/emprendedor-y-sin-tiempo-libre/54440>

Ramírez, M. E. (2020, 11 de noviembre). La Trocha: una cerveza para brindar por la paz. Canal Institucional TV. *Canal Institucional TV*. <https://www.canalinstitucional.tv/noticias/la-trocha-cerveza-artesanal-excombatientes-farc>

Resolución 8430 de 1993. (1993, 4 de octubre). Ministro de Salud. *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Resolución 1356 del 2016. (2016, 28 de junio). Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas. *Se modifican los artículos 3º, 4º, 17, 19, 21, 26, 31, 32, 37, 39, 44y 46 y se deroga el artículo 38 de la Resolución 0754 de 2013*. Diario Oficial No. 49.918.

<https://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia/Documentos%20Resoluciones/Resoluci%C3%B3n%201356.pdf>

Rincón, F. H. (2021). Educación: medio reparador de víctimas y victimarios del conflicto armado colombiano. *Educación y Educadores*, 24(1), 91-109.

<https://doi.org/10.5294/educ.2021.24.1.5>

Rodríguez, M., Andreoulib, E. & Howarth, C. (2015). From ex-combatants to citizens:

Connecting everyday citizenship and social reintegration in Colombia. *Journal of Social and Political Psychology*, 3(2), 171-191.

https://www.researchgate.net/publication/280882090_From_Ex-

[Combatants_to_Citizens_Connecting_Everyday_Citizenship_and_Social_Reintegration_in_Colombia](https://www.researchgate.net/publication/280882090_From_Ex-Combatants_to_Citizens_Connecting_Everyday_Citizenship_and_Social_Reintegration_in_Colombia)

Rodríguez, N. Z., Montenegro, I. C. y Zavala, D. (2019). *Inclusión laboral de excombatientes.*

Una revisión a las acciones de inclusión laboral de la agencia de reincorporación y normalización a la luz de la responsabilidad social empresarial. [Tesis de maestría, Universidad de la Salle]. Repositorio LaSalle.

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1160&context=maest_gestion_de_sarrollo

Rodríguez, P., Sarria, A., Santana, M., Acevedo, J. P. y Arango, A. (2017). Reintegración

económica de excombatientes desde el análisis de los determinantes de motivación hacia el trabajo. *Perfiles Gerenciales*, 6(1), 100-112.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/per_ger_humano/article/view/4518/3846

Román, M. J. (2013). *Organizaciones saludables: el papel del empoderamiento organizacional.*

[Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio Bigibug.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/23761/21224079.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rubio, G. A., Rodríguez, M. S. y Moreno, M. L. (2018). Inserción social de desmovilizados: Una percepción de la sociedad colombiana. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(4), 57-67.

<https://www.redalyc.org/journal/280/28059581005/28059581005.pdf>

Sacristán, A. F. (2020). La reintegración económica de excombatientes de grupos ilegales en el Departamento del Meta. *Revista de Economía Institucional*, 22(43), 223-247.

<https://revistas.ueexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/6549>.

Sandoval, G., Arango, A., Rodríguez, P. y Santana, M. (2020). Un análisis de las oportunidades laborales de los excombatientes desde la perspectiva del sector empresarial. *Sociedad y Economía*, (39), 135-155.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572020000100134

Sentencia No. C-225 (1995). Corte Constitucional. *Derecho internacional humanitario-naturaleza imperativa/ius cogens*.

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/c-225_1995.pdf

Subedí, D. (2014). Conflict, combatants, and cash: Economic reintegration and livelihoods of ex-combatants in Nepal. *World Development*, 59, 238-250.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0305750X14000266>

Sunohara, M. (2017). *Factores que influyen en la relación entre autoconcepto y eficacia laboral*. [Tesis doctoral, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Universidad de San Martín de Porres.

https://www.academia.edu/36268291/AUTOCONCEPTO_Y_EFICACIA_LABORAL_PROYECTO_2018

- Udiz, G. (2011, 13 de octubre). *El autoconcepto como mecanismo de consumo*. Pymes y autónomos. <https://www.pymesyautonomos.com/marketing-y-comercial/el-autoconcepto-como-mecanismo-de-consumo>
- Uribe, V. P. (2019). Augusto Comte y el positivismo. *Con-ciencia Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 3*, 6(12), 62-64.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa3/article/view/4242>
- Vargas, E. Y. (2019). *¿Calidad de vida laboral y satisfacción económica?: Balance entre vida y trabajo*. [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21406/Vargas%20Sanchez%20C%20Emma%20Yamile%202019%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20no%20es%20solo%20una%20cuesti%C3%B3n,pilares%20de%20una%20organizaci%C3%B3n%20exitosa>
- Waves, L. (2022, 14 de julio). *Balance entre vida personal y vida laboral*. [Publicación]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/balance-entre-vida-personal-y-laboral-wavesinmovement/?originalSubdomain=es>

Anexos

Anexo 1.

Consentimiento informado.

Cuestionarios AF5 y CVT- GOHISALO: Consentimiento Informado

Manifiesto que se me ha comunicado sobre qué es el consentimiento informado, en qué consiste y cómo se debe diligenciar. Por ello, autorizó que las estudiantes Yeimy Andrea Muñoz Restrepo, Sara Vanesa Ortiz Vargas y Anne Marieth Rodríguez Alvarado, estudiantes de pregrado de Psicología, quienes están bajo la supervisión de la docente Juanita Charria, que realicen la aplicación de las pruebas: Cuestionario AF5 y CVT- GOHISALO, con el objetivo de analizar la correlación entre la calidad de vida laboral y el autoconcepto en personas en proceso de reintegración (PPR) en comparación con civiles vinculados a Cerveza La Trocha - La Casa de Paz en Bogotá.

He sido informado por las estudiantes que la aplicación de los instrumentos tendrá una duración aproximada entre 45 minutos a 1 hora. Así mismo, las investigadoras junto con la supervisora del proyecto de grado velarán por salvaguardar mis derechos y mi integridad por medio de la protección de mis datos personales, conforme al artículo 2 numeral cinco de la Ley 1090 de 2006.

De igual manera, algunos aportes para la población con la que se trabaja en la investigación son conocer las implicaciones organizacionales y formativas en su autoconcepto que no les permita tener una buena calidad de vida laboral. De esta forma, dar a conocer la importancia que puede llegar a tener el trabajo formal en sus vidas, logrando con esto una alta motivación y la permanencia en su empleo.

El riesgo de la aplicación de dichas pruebas es mínimo. Me han manifestado, también, que los resultados del ejercicio académico nos serán entregados cuando este finalice de forma presencial. También hacen hincapié en que me puedo negar a continuar con mi participación en esta investigación en cualquier momento.

Hacemos constar que el presente documento da cuenta de lo acordado, y que ha sido leído y entendido en su integridad, otorgando el consentimiento de manera libre y voluntaria.

Para obtener información sobre la investigación comunicarse a los correos: yeimymunoz@usantotomas.edu.co y juanitacharria@usantotomas.edu.co

 annerodriguez@usantotomas.edu.co (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Acepto participar. *

- ☐ Si
- ☐ No

Acepto participar.

14 respuestas



Anexo 2

Carta de autorización de nombramiento y aceptación de participación en el trabajo de grado.

CARTA DE CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE PARTICIPACIÓN EN PROYECTO DE TESIS.

Bogotá D.C., 12 de mayo del 2023

Institución: Universidad Santo Tomás y estudiantes de 10º Semestre.

Asunto: Nombramiento de la Casa de la Paz en el proyecto de tesis.

Por medio de la presente certificamos que Yeimy Andrea Muñoz Restrepo, Sara Vanesa Ortiz Vargas y Anne Marieth Rodríguez Alvarado, estudiantes de psicología de la Universidad Santo Tomás, pueden hacer uso de nuestro nombre "La Trocha Cerveza - La Casa de Paz", en su tesis llamada "El autoconcepto y la calidad de vida laboral en personas en proceso de reintegración (PPR) en comparación con civiles vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de Paz Bogotá", con el fin de que ellas puedan analizar la correlación entre las variables ya mencionadas.

Teniendo en cuenta, que se respetará la privacidad y la información de nuestros trabajadores, es decir, que no será difundida fuera del entorno educativo.

Además, se me informó que se hará una devolución de resultados generales y recomendaciones de mejora para la organización.

Por lo anterior, doy constancia de que he aceptado lo anteriormente expuesto, el día 12 del mes Mayo del año 2023.

Anexo 3

Devolución de resultados - Poster

By: Sara Ortiz, Andrea Muñoz y Anne Rodríguez.

Facultad de Psicología | U. Santo Tomás.

EL AUTOCONCEPTO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PPR Y CIVILES.

La Trocha Cerveza - La casa de la Paz | Junio del 2023

¿Cómo se correlaciona el autoconcepto con la calidad de vida laboral en las PPR en comparación con Civiles vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz en Bogotá?



Objetivo

Analizar la correlación entre la calidad de vida laboral y el autoconcepto en las PPR en comparación con Civiles vinculados a La Trocha Cerveza - La Casa de la Paz en Bogotá.



Resultados:

AUTOCONCEPTO

Autoconcepto general: PPR (medio alto)
Civiles (medio y medio alto)

Factor laboral: PPR (Alto y muy alto) Civiles (medio en su mayoría)

Factor emocional: PPR (medio en su mayoría) Civiles (medio y muy bajo)

Factor familiar: PPR (Bajo y medio) Civiles (alto y bajo)

CALIDAD DE VIDA LABORAL

CVL general: PPR (Alta Satisfacción) Civiles (Satisfacción Media)

Integración al puesto de trabajo: PPR (Alto) Civiles (Alto)

Bienestar: PPR (Alto) Civiles (Bajo)

Desarrollo Personal: PPR (Alto) Civiles (Bajo)

Administración del tiempo libre: PPR (Bajo) Civiles (Bajo)

CORRELACIONES

AUTOCONCEPTO Y ADM. DEL TIEMPO LIBRE
Mientras una aumenta, la otra disminuye.

FACTOR SOCIAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Mientras una aumenta, la otra también o si una disminuye la otra igual.



Recomendaciones

Autoconcepto: **factor emocional**.
Poderse brindar la oportunidad de ser escuchados por personas de confianza y encontrar espacios o actividades para expresarse adecuadamente.

Calidad de vida Laboral; **Adm. del tiempo libre**.
Encontrar un equilibrio entre su trabajo y su vida personal, respetando sus espacios.