

**OPTIMISMO DISPOSICIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DESMOVILIZADOS DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA –COLOMBIA:
UNA APROXIMACIÓN DESDE LA INVESTIGACIÓN PARA LA PAZ.**

Marlene Godoy Godoy

Director

Bernardo Nicolás Sánchez García Ph.D

Universidad de Pamplona

Maestría en Paz, Desarrollo y Resolución de conflictos

Pamplona, Febrero de 2017

Dedicatoria

Aunque éstas líneas resultan insuficientes para reconocer a las personas que estuvieron presentes durante todo este ejercicio de investigación, dedico este trabajo a Dios por ser el ser supremo que me apoyó y guió; a mi madre Raquel por su presencia incondicional, moral y continua, a mi esposo Bernardino por su amor, su comprensión y fortaleza en los momentos más complejos; a mis hijas Maria Paula y Antonella por permitirme ser madre y estudiante a la vez, y finalmente a Josue a mi amigo, colega y compañero, por impulsarme, por estar ahí todo este tiempo y por seguirlo estando a pesar de su ausencia física y terrenal...gracias a todos.

Agradezco a la vida, nuevamente a Dios y a mi familia; muy especial y merecido agradecimiento también al Dr Bernardo Sánchez, por enfocarme y guiarme para dar lo mejor de mí, por creer en mí.

Tabla de contenidos

	P
Indice de tablas	V
Indice de gráficas.....	VI
Resumen... ..	VII
Abstract.....	VIII
Introducción.....	9
Planteamiento y Descripción del problema.....	13
Justificación de la Investigación.....	15
Capítulo I. Objetivos y marco metodológico	18
1.1 Objetivos.....	18
1.1.2 Objetivo general	18
1.1.3 Objetivos específicos.....	18
1.2 Hipótesis:.....	19
1.3 Marco metodológico.....	19
1.3.1 Diseño.....	19
1.3.2 Población y muestra	21
1.3.3 Variables, medidas e instrumentos aplicados.....	21
1.3.3.1 Variables.....	22
1.3.3.2 Instrumentos	22
1.3.3.2.1 Primer cuestionario (EOP- Escala optimismo disposicional).....	22
1.3.3.2.2 Segundo cuestionario (Escala de satisfacción laboral WES-10)....	24
1.3.3.2.3 Ficha general de recolección de información.....	25
1.3.4 Procedimiento.....	25
1.3.5 Método estadístico.....	27
Capítulo II. Investigación para la paz.....	29
2.1 Teoría de la paz	29
2.2 Los conflictos	40
2.3 Las violencias	49
2.4 Procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR).....	53
2.5 Reintegración social y económica en Colombia	61

Capítulo III. Optimismo disposicional y Satisfacción laboral	68
3.1 Optimismo disposicional	68
3.1.1 Estado del arte	71
3.1.2 Instrumentos de evaluación	75
3.2 Satisfacción laboral	76
3.2.1 Estado del arte	81
3.2.2 Instrumentos de evaluación	84
Capítulo IV. Resultados y discusión	88
4.1 Variables generales	88
4.2 Optimismo disposicional	99
4.3 Satisfacción laboral	107
4.4 Estudio correlacional entre el Optimismo disposicional y la Satisfacción laboral	112
4.5 Optimismo disposicional y Satisfacción laboral en desmovilizados....	114
Conclusiones	119
Bibliografía	121
Apéndices.....	127

Índice de tablas

	P
Tabla 1. Edad de los participantes	88
Tabla 2. Ciclo educativo de participantes	90
Tabla 3. Sector de la empresa en la cual laboran los participantes	91
Tabla 4. Categoría de la empresa en la cual laboran los participantes	92
Tabla 5. Tipo de cargo en la empresa	93
Tabla 6. Ex grupo armado	94
Tabla 7. Distribución por sexo de los participantes	95
Tabla 8. Municipio de residencia de los participantes	96
Tabla 9. Departamento de procedencia	97
Tabla 10. Tipo de desmovilización	98
Tabla 11. Rango de puntuaciones de la escala Optimismo disposicional	99
Tabla 12. Resultados generales escala Optimismo disposicional	100
Tabla 13. Resultados generales de la muestra	100
Tabla 14. Resultados específicos total Optimismo disposicional	101
Tabla 15. Relación Ciclo educativo-escala Optimismo disposicional	104
Tabla 16. Relación Sector de la empresa-escala Optimismo disposicional	105
Tabla 17. Relación categoría de la empresa-escala Optimismo disposicional	105
Tabla 18. Relación Tipo de cargo-escala Optimismo disposicional	106
Tabla 19. Relación Sexo-escala Optimismo disposicional	106
Tabla 20. Clasificación de la Satisfacción laboral	107
Tabla 21. Relación Ciclo educativo-clasificación de la Satisfacción laboral	108
Tabla 22. Relación Sector de la empresa-clasificación de la Satisfacción laboral	109
Tabla 23. Relación Categoría de la empresa-clasificación de la Satisfacción laboral	110 111
Tabla 24. Relación Tipo de cargo-clasificación de la Satisfacción laboral	111
Tabla 25. Relación Sexo-clasificación de la Satisfacción laboral	111
Tabla 26. Relación escala Optimismo disposicional-resultado por clasificación de Satisfacción laboral	112
Tabla 27. Correlación entre Optimismo disposicional y Satisfacción laboral	113

Índice de gráficas

	P
Gráfica 1. Ruta de reintegración	64
Gráfica 2. Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg	80
Gráfica 3. Edad muestra	89
Gráfica 4. Ciclo educativo muestra	90
Gráfica 5. Sector de la empresa	91
Gráfica 6. Categoría de la Empresa	92
Gráfica 7. Tipo de cargo muestra	93
Gráfica 8. Ex grupo armado muestra	94
Gráfica 9. Sexo muestra	95
Gráfica 10. Municipio muestra	96
Gráfica 11. Departamento muestra	97
Gráfica 12. Tipo de desmovilización muestra	98
Gráfica 13. Resultados generales de la muestra	101
Gráfica 14. Total optimismo disposicional	102
Gráfica 15. Diagrama de dispersión-optimismo disposicional y satisfacción laboral	113

Resumen

El propósito de esta investigación es estudiar el optimismo disposicional y la satisfacción laboral desde una aproximación a la investigación para la paz. Ante la presencia de conflictos a lo largo de la historia e ideados desde una concepción negativa; la Investigación para la Paz y el panorama contemporáneo plantean una visión transformadora y/o reguladora, que se traduce en oportunidades para las personas en los escenarios de Reintegración.

La muestra del presente trabajo está compuesta por 50 desmovilizados pertenecientes al proceso de la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR) en el área Metropolitana de la ciudad de Barranquilla. Es un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional. Para la investigación se solicitó a los participantes diligenciar la ficha general de recolección de información, la Escala Optimismo Disposicional para adultos y la Escala de Satisfacción Laboral (WES-10).

En los resultados de la investigación se encontró que el 66% de la población puntuó optimismo disposicional lo cual indica una visión positiva en relación con su vida y la actitud hacia la misma. Para la variable satisfacción laboral el resultado de la muestra se distribuyó equitativamente entre alta y baja satisfacción. Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, $-0,066$, con una significancia bilateral de $0,649$, para las variables optimismo disposicional y la satisfacción laboral; de acuerdo con esto se puede concluir que no existe relación entre estas variables, lo que confirma que las puntuaciones de cada escala son independientes. Para determinar la existencia de relación entre el optimismo disposicional y algunas variables generales se aplicó la operación Test Chi-cuadrado y así identificar relaciones de dependencia, los resultados mostraron correlación con el grado de escolaridad.

Palabras clave: Desmovilizados, Paz, Conflicto, Reintegración, Optimismo, Satisfacción

Abstract

The purpose of this research is to study dispositional optimism and job satisfaction from an approach to research for peace. In the presence of conflicts throughout history and conceived from a negative conception; The Research for Peace and the contemporary panorama pose a transformative and / or regulatory vision, which translates into opportunities for people in the Reintegration scenarios.

The sample of the present work is composed by 50 demobilized persons belonging to the process of the Colombian Agency for Reintegration (ACR) in the Metropolitan area of the city of Barranquilla. It is a quantitative, descriptive and correlational study. For the investigation, the participants were asked to fill out the general data collection form, the Dispositional Optimism Scale for adults and the Occupational Satisfaction Scale (WES-10).

In the results of the research it was found that 66% of the population scored dispositional optimism which indicates a positive vision in relation to their life and the attitude toward it. For the labor satisfaction variable, the result of the sample was evenly distributed between high and low satisfaction. The Pearson correlation coefficient was obtained, - 0.066, with a bilateral significance of 0.649, for the variables dispositional optimism and job satisfaction; According to this it can be concluded that there is no relationship between these variables, which confirms that the scores of each scale are independent. In order to determine the existence of a relationship between dispositional optimism and some general variables, the Chi-square Test operation was applied to identify dependency relations. The results showed a correlation with the degree of schooling.

Keywords: Demobilized, Peace, Conflict, Reintegration, Optimism, Satisfaction

Introducción

Este estudio se aborda desde la investigación para la paz, considerando que la paz es la búsqueda de armonía y bienestar como un asunto individual y social en todas las personas.

Muñoz, Herrera, Molina, & Sánchez (2005) afirman que la investigación para la paz es una disciplina teórica que ha articulado conceptos, métodos y enfoques que aportan instrumentos para estudiar y entender las diversas circunstancias relacionadas con la Paz y los Derechos Humanos. La consideran un signo de bienestar, felicidad y armonía, que une a todas las personas, esa humanidad que da sentido y facilita las relaciones interpersonales, independiente de las diferencias de raza o cultura. La paz permite dar salida a los conflictos.

Partiendo del enfoque de la paz, el presente estudio se desarrolla en cuatro capítulos; en el primero se presentan los objetivos de la investigación, las hipótesis planteadas y el marco metodológico indicando la forma, estructura y desarrollo del estudio.

En el segundo capítulo se muestra la teoría de la Investigación para la paz; exponiendo el significado, su desarrollo y la formación en una sociedad donde la educación en esta temática sea parte de todos logrando construir a nivel social una Cultura de paz. Además, se despliega una visión de los conflictos concibiéndolos como una oportunidad para avanzar y trascender en una sociedad.

Se entiende el conflicto como eje principal de la paz, Fisas (1998) en su libro “Cultura de Paz y Gestión de Conflictos” expone que hoy en día cobra mucha más fuerza un enfoque de prevención y gestión de los conflictos, más que de superación; éste

radica en la necesidad de asumir que existe tanto una cultura de la violencia como una cultura de paz.

En relación a esto Sánchez (2010) realizó una investigación sobre los conflictos relacionales y de tareas con empresas en Colombia, en la cual indica que los conflictos estimulan el cambio, traen consigo la adaptación, y sólo a través de la adaptación la organización puede sobrevivir; estos son propicios a la innovación y las decisiones.

Si los conflictos no se resuelven a tiempo puede surgir la violencia, considerada como una parte natural del ser humano. Jiménez (2012) afirma que “el ser humano es conflictivo por naturaleza, pero pacífico o violento por cultura. La violencia del ser humano no está en sus genes sino en su ambiente, de forma que la biología resulta insuficiente para explicar la violencia” (p.14). De acuerdo a este planteamiento se entiende que la violencia depende de la naturaleza en la cual se desarrolla una persona, su cultura o entorno, porque el aprendizaje es social.

El concepto de violencia ha sido entendido como algo que se ubica en nuestra conciencia y se presenta en el ser humano cuando sus expectativas relacionadas a la satisfacción de sus necesidades básicas no están cubiertas, ya sean físicas o intelectuales (Galtung, 1985: 27-72 citado en Jiménez, 2012). De acuerdo a esta afirmación se puede plantear cómo la falta de cubrimiento en las necesidades básicas puede conllevar a la instauración de una cultura violenta.

Sin embargo en esta misma estructura de la violencia, se resalta la necesidad de un giro ontológico que permita la reorientación hacia la búsqueda de la paz; por tanto en el tránsito que debe hacerse en la sociedad Colombiana de una cultura de violencia a una cultura de paz es necesario hablar del proceso en el cual los individuos y los grupos

inmersos en el conflicto abandonan las armas; éste es conocido actualmente como Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR).

Como sus siglas lo indican, se compone de tres etapas; inicialmente hay una dejación de armas, luego un desmantelamiento de las estructuras armadas y finalmente un proceso de Reintegración, es aquí en donde el desmovilizado debe adaptarse a un nuevo entorno. Para llevar a cabo este objetivo, es necesario entre muchas otras cosas, que se cuente con una visión positiva de la vida, esta última, se refleja en la actualidad en un concepto denominado Optimismo Disposicional, el cual se presenta en el tercer capítulo como una de las variables principales que sustentan la investigación; si una persona es optimista puede propiciar ambientes de trabajo asertivos y tener una mejor calidad de vida (Giménez, 2015).

La segunda variable en la presente exploración es la Satisfacción Laboral, una categoría conceptual que ha sido objeto de numerosas investigaciones y que para el caso de personas inmersas en un proceso de reintegración, se encuentra relacionada con la forma en que asumen este nuevo rol, el de empleado o trabajador independiente. Para entender este término se menciona la definición expuesta por Locke en 1973, considerándola como un “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona...la satisfacción laboral depende de los valores importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo” (Chian, Martin, & Núñez, 2010, p.7).

La idea de poder conceptualizar la disposición negativa o positiva de las personas frente a objetos, situaciones u otras personas es y será siempre motivo de investigaciones; esto resulta un tanto ingenioso y pertinente si se analiza desde una

perspectiva interdisciplinaria como la investigación para la paz; teniendo en cuenta las características propias de esta población que se sitúan en un contexto social de conflicto; conocer las opiniones de éstos frente a numerosas situaciones permite indagar en el nivel de complejidad individual, a menudo sugestionado por las exigencias laborales. Por último en el cuarto capítulo de este estudio, se detallan los resultados de la investigación exponiendo el análisis realizado en las dos variables de exploración, el Optimismo disposicional y la Satisfacción laboral en relación con otras categorías como edad, sexo, nivel educativo, etc.

De acuerdo a lo anterior se plantean los siguientes cuestionamientos: ¿El optimismo disposicional puede estar relacionado con la satisfacción laboral?; ¿las características de la población se relacionan con su nivel de optimismo y satisfacción laboral?; ¿Los desmovilizados con mayor nivel educativo pueden puntuar mayor optimismo disposicional y satisfacción laboral? El desarrollo de estas preguntas permite obtener resultados importantes que aportarán al estudio de las problemáticas relacionadas con los procesos de reintegración desde el marco de la Investigación para la Paz en Colombia.

Planteamiento y descripción del Problema

Entendiendo que un proceso de Reintegración exitoso de personas alzadas en armas depende de la voluntad de cambio de quienes pertenecen a él y de las oportunidades que genere la sociedad para con ellos, ocasionalmente las precarias condiciones socioculturales y económicas dificultan este trabajo, entonces el proceso se vuelve lento y diferente para cada uno de los reinsertados.

Es en este tipo de programas, se busca formar nuevos ciudadanos autónomos, que recuperen su dignidad, y que adquieran las competencias psicosociales, laborales y productivas, que les garanticen el sano ejercicio de sus deberes y derechos como ciudadanos activos en el marco de la legalidad bajo la premisa de la no repetición de conductas violentas. Por tanto, la política de Reintegración siempre ha estado orientada hacia el fortalecimiento de estas competencias.

Sin embargo, la garantía del empoderamiento y de la efectiva y sana inclusión social para estas personas debe basarse principalmente en la consecución y satisfacción de sus necesidades básicas como son alimentación, vivienda y trabajo. Esta última resulta siendo la meta más importante para cualquier desmovilizado, poder proyectarse laboralmente ya sea como empleado u empleador.

Sin embargo, el logro de estas cuestiones resulta complejo para los participantes del Programa; no son todos los que alcanzan el objetivo de emplearse y/o de generar una formalización en actividades laborales. Ahora bien, si se tiene en cuenta el tipo de desmovilización y de grupo, se encuentran diferencias entre ellos mismos y esto puede

darse en principio, por las motivaciones que tengan y por las capacidades de afrontamiento emocional.

Estas características permanecen en el inconsciente de los reinsertados y se advierten en las actitudes y la disposición con las que afrontan su proceso de Reintegración económica. Entonces, se puede hacer visible un *Optimismo Disposicional* en ciertos participantes; quienes asumen su proceso laboral desde una perspectiva positiva, entendiendo que su actitud está orientada hacia el uso de sus habilidades psicosociales, la satisfacción y el valor que le dan a su trabajo.

De igual manera, y en el caso de quienes se emplean de manera dependiente o independiente, la cuestión no resulta sencilla, pues históricamente buena parte de su vida productiva ha sido utilizada para la guerra; razón por la cual el hecho de re-establecer su actividad productiva luego de años de quietud termina por ser indeterminada. Es en este momento en donde deben enfrentarse a un mundo laboral diferente, cambiante y competitivo; en el cual, lograr consolidar un éxito depende básicamente de sus competencias laborales y de la disposición con la que asuman este proceso. Por tanto, *la satisfacción laboral* es una de las dos variables que está intrínsecamente ligada con la forma cómo asumen este nuevo rol, el de empleado o trabajador independiente.

Por ello es fundamental, analizar las capacidades y habilidades laborales de cada uno de los desmovilizados con el fin de generar su empoderamiento con respecto a la proyección de sus oportunidades laborales; su optimismo disposicional, el valor moral que le imprimen a su trabajo, la satisfacción que sienten frente a éste, variables que permitirán formar una mirada más objetiva en relación a su contexto social.

Justificación de la Investigación

Durante un trabajo psicosocial previo, y ante la experiencia obtenida con la comunidad desmovilizada perteneciente al proceso de la Agencia Colombiana para la Reintegración y adscrita a diferentes Centros de Servicio del país (específicamente Cúcuta y Barranquilla); nace la idea de investigar una de las áreas más sensibles del proceso de DDR; la Reintegración económica en el marco de la Investigación para la Paz; partiendo del reconocimiento del desmovilizado como un actor principal en estos procesos.

Dentro de las principales dificultades que presentan en el proceso, están las precarias condiciones de marginalidad que ahora conservan; la baja o ausente formación académica y la poca experiencia laboral que poseen, hacen aumentar las desigualdades sociales en torno, a oportunidades de trabajo y de vida. Sin embargo, y aunque no es el común denominador, se observan también, desmovilizados que han sobrepasado los límites de la indiferencia y han hecho de sus procesos de resiliencia, y de empoderamiento, el motor de su vida. Son casos en los que a pesar de las dificultades de exclusión, han logrado avanzar en su proceso de Reintegración Social, y actualmente, ejercen una labor, un oficio; situaciones en las que han sido incluso, los gestores de sus propias micro-empresas con las que solventan sus gastos actualmente.

Ante este panorama, y como lo decía anteriormente, después de la experiencia de trabajo con desmovilizados y/o personas en proceso de Reintegración; nace la necesidad de ahondar en dos variables fundamentales ligadas a su mundo laboral y productivo como son el optimismo disposicional y la satisfacción laboral. Respecto de la primera, puede decirse que es uno de los fenómenos contemporáneos más ambiciosos desde la

investigación; pues cada vez son más numerosos los estudios que se tejen frente a este tema, debido a que resulta importante establecer las formas de enfrentamiento que tienen las personas ante situaciones difíciles o estresantes.

En este caso, y ante la oportunidad de evaluar este mecanismo en los desmovilizados, fue preciso valorar además, la Satisfacción Laboral que éstos presentaban en sus diferentes entornos laborales; objetivo que pudiese permitir la observación de uno o más patrones de afrontamiento.

Éste es entonces, un trabajo importante y oportuno para analizar desde el punto de vista de la Investigación para la Paz y la Psicología Social, los fenómenos del Optimismo disposicional, la Satisfacción laboral amparados dentro de la línea de Reintegración Económica que permitirá en una apreciable proporción determinar el éxito en los procesos de Reintegración en esta área, “cómo ven”, y cómo perciben actualmente los desmovilizados sus actividades económicas y laborales, las oportunidades de ejercitarse.

Se buscó establecer las impresiones acerca del mundo social del sujeto de estudio; en este caso los desmovilizados como agentes activos, socializadores y productores; merecen una especial importancia en la construcción y formación de hábitos y patrones de conducta desde el punto de vista de su rol como persona en proceso de reintegración a la vida civil, como esposo, padre, hijo, empleado, etc.

La idea de poder conceptualizar la disposición negativa o positiva de las personas frente a objetos, situaciones u otras personas es y será siempre motivo de investigaciones, esto resulta un tanto ingenioso y pertinente para la psicología social, conocer las opiniones de éstos frente a numerosas situaciones permite indagar en el nivel

de complejidad social y cómo las cogniciones sociales se convierten en individuales, la singularidad del pensamiento humano es impresionante, luego un tanto más, si ésta se encuentra sugestionada por el medio con exigencias laborales.

Se intenta escudriñar en esta predisposición, si se argumenta o se explora esta situación (en los desmovilizados) puede ahondarse mucho más en la caracterización de dos fenómenos sociales como lo son el optimismo disposicional y la satisfacción laboral, enmarcados desde una perspectiva de la paz, como herramienta necesaria para su reintegración real y exitosa.

Para terminar, es importante recalcar la importancia y relevancia social de este trabajo en como mínimo dos postulados; 1, frente a las dificultades y/o falencias actuales que suelen manifestarse en el marco de la política de Reintegración económica¹, (contextos socioeconómicos difíciles, escasas de ofertas de empleo o desempleo) 2. Frente a los desafíos actuales en el marco de los acercamientos y diálogos de Paz en La Habana, Cuba con el grupo FARC-EP.

Si bien es cierto, que los avances en materia de Reintegración social en el presente Proceso son importantes (con relación a la culminación exitosa), aún se presentan falencias o debilidades que son necesarias de abordar como se decía anteriormente, desde la Investigación para la Paz enmarcados desde un punto de vista subjetivo.

¹ Herrera D, Gonzalez P. (2013). Estado del arte del DDR en Colombia frente a los estándares internacionales en DDR (IDDRS). Colombia Internacional, 77. Recuperado de <http://colombiainternacional.uniandes.edu.co/view.php/9130/view.php>

Capítulo I.

Objetivos y Marco Metodológico

En este capítulo se presentan los objetivos que definen la investigación, las hipótesis que serán contrastadas y evaluadas, y finalmente el marco metodológico mostrando la estructura y el desarrollo de la investigación.

1.1 Objetivos.

En esta sección se presentan los objetivos del presente estudio, enfocados en el conocimiento y la descripción del fenómeno; es decir del optimismo disposicional y la satisfacción laboral en la población objeto de análisis desde la perspectiva de la investigación para la paz; además, la relación que estas guardan entre sí. De la misma manera se establecen hipótesis que se comprobarán en el desarrollo de la investigación.

1.1.2 Objetivo General

Establecer el optimismo disposicional y satisfacción laboral en desmovilizados pertenecientes al programa de la Agencia Colombiana para la Reintegración en el área Metropolitana de la ciudad de Barranquilla, desde un enfoque de la investigación para la paz.

1.1.3 Objetivos Específicos

Explorar la satisfacción laboral y optimismo disposicional en la población objeto de estudio.

Describir las características de los individuos de la muestra.

Estudiar la relación entre algunas características de la muestra con el optimismo disposicional y la satisfacción laboral.

Establecer un dialogo académico entre la investigación para la paz, el optimismo disposicional y la satisfacción laboral.

1.2 Hipótesis:

Hipótesis 1: Los desmovilizados que puntúan mayor optimismo disposicional presentan mayor satisfacción laboral.

Hipótesis 2: Los desmovilizados con mayor grado de escolaridad presentan mayor optimismo disposicional y satisfacción laboral.

1.3 Marco metodológico

En la presente sección se establece el diseño, el ámbito de estudio, la muestra investigada, los cuestionarios aplicados y sus características, las técnicas de recolección de datos, el procedimiento, las variables intervinientes y el método estadístico.

1.3.1 Diseño

El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional. La metodología cuantitativa permite demostrar la incidencia o el patrón de comportamiento entre varios elementos, por ello se utilizó la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas, confiando en la medición numérica y el uso de la estadística para establecer patrones de comportamiento en la población. En esta investigación se establece la relación entre dos variables

principales: optimismo disposicional y satisfacción laboral mediante test paramétricos; así mismo se construye la relación entre las variables principales y otras variables generales de la población.

Es de tipo descriptivo, debido a las mediciones que se realizaron de diversos aspectos como las variables relacionadas con las características de la población. Por último es correlacional porque busca establecer la relación entre las variables en mención, lo cual permite disponer de información detallada y explícita acerca de la forma como están presentes los elementos que conceptualmente hacen parte de las variables optimismo disposicional y satisfacción laboral en los participantes del estudio de la forma ya expuesta.

Se aplicó la operación Test Chi-cuadrado para identificar relaciones de dependencia entre una dificultad que puede presentarse en estos estudios tiene que ver con las características particulares de los sujetos estudiados. La población desmovilizada es clasificada como población vulnerable y por tanto tiene prioridad para acceder a ciertos beneficios y programas sociales del estado colombiano; esto puede convertirse en una prevención por parte de los mismos participantes a continuar con el estudio, por la creencia errónea de que los resultados pueden ser usados para dificultar los beneficios del programa de la Agencia Colombiana para la Reintegración.

Para conservar la validez interna se enlazó el problema, los objetivos, título y diseño metodológico, logrando una coherencia entre lo que se espera del estudio y en la forma de abordarlo a través del marco teórico, conceptualizaciones y planteamientos previos. En cuanto a la validez externa, aparte de disminuirse el riesgo del diseño, se

contó con instrumentos validados a nivel nacional y con la autorización para el uso de los mismos a quien correspondiera.

1.3.2 Población y Muestra

Se realizó un muestreo no probabilístico en el cual se seleccionaron 50 participantes del programa de reintegración a la vida civil de la ACR en Barranquilla; como criterio de inclusión se optó por la población que se encontrara laboralmente activa, entre los 25 a 55 años de edad según datos del mismo Centro de Servicio.

El centro de Servicios de Barranquilla atiende a 845 participantes, de los cuales 96 son mujeres y 749 hombres. De estas 845 personas se necesitaba una muestra como población activa laboralmente para la fecha de aplicación del estudio (Agosto a Septiembre del 2013).

De esta muestra 130 personas fueron seleccionadas bajo el criterio de inclusión mencionado y que responden a una base de datos suministrada por el Centro de Servicios de Barranquilla; sin embargo solo 50 estuvieron de acuerdo en participar, expresando las siguientes situaciones las cuales se considera necesario destacar; en primer lugar los participantes presentaban renuencia ante la saturación de actividades propuestas por la ACR en relación con el avance y la culminación de su proceso de Reintegración; en segundo lugar por la disponibilidad de tiempo.

Estos mencionaron que por su trabajo y estudio no contaban con el tiempo necesario para participar de la investigación; son personas con una movilidad constante y algunos con problemas de seguridad; finalmente, hubo participantes que no aceptaron colaborar en el estudio por razones que no fueron explicadas.

1.3.3 Variables, medidas e instrumentos aplicados

En la siguiente sección se detallan las diferentes variables propias del estudio previamente seleccionadas por el investigador y de acuerdo a datos de interés.

1.3.3.1 Variables.

- Satisfacción laboral: esta variable ha sido evaluada por medio de la Escala de Satisfacción Laboral WES-10.
- Optimismo disposicional: esta variable ha sido evaluada utilizando la escala de Optimismo Disposicional EOP.
- Variables Sociodemográficas: características de los individuos de la muestra como edad, sexo, ciclo educativo, sector de la empresa en la cual labora, categoría de la empresa, tipo de cargo, ex grupo armado, tipo de desmovilización. Se recolectó la información mencionada por medio de una ficha, teniendo en cuenta la base de datos suministrada por el Centro de Servicio.

1.3.3.2 Instrumentos

Aquí se detallan los instrumentos evaluados en los participantes de la muestra, los cuales corresponden a escalas y cuestionarios auto administrados.

1.3.3.2.1 Primer cuestionario (EOP- Escala Optimismo Disposicional)

La Escala de Optimismo Disposicional/Pesimismo –EOP–, diseñada por (Londoño, Hernandez, Alejo, & Pulido, 2013) se compone de 20 ítems o preguntas, las cuales evalúan la preferencia personal hacia el optimismo disposicional. Presenta

distintas situaciones o eventos de la vida cotidiana de las personas e incluye tres opciones de respuesta, las cuales están elaboradas de manera que pueda evidenciarse 3 tendencias, optimista, sesgo optimista y pesimista.

Con esta escala, se han realizado distintas aplicaciones en diferentes tipos de población, (Londoño, Alejo, Velasco y Botero, 2013; Velasco y Londoño, 2009) con índices de consistencia que oscilaban entre el 0.85 y 0.95. El rango de la puntuación, va desde 20 hasta 200, en este caso, ya que el instrumento cuenta con 20 preguntas, , el menor valor en cada una es de 1 (pesimista) y el mayor valor es 10 (para el Optimista con Sesgo no Realista).

Las normas de calificación se basan en la puntuación de respuestas positivas de acuerdo con tres ejes opcionales: tendencia optimista, tendencia pesimista y tendencia al sesgo optimista no realista, dados por tres opciones de respuesta ofrecidas para cada ítem y por la elección que hace de estas quien contesta el cuestionario (Londoño, Hernandez, Alejo, & Pulido, 2013).

Inicialmente, en el diseño previo del instrumento se establecieron 50 preguntas o ítems como una elaboración preliminar; luego fue evaluado por un grupo de jurado experto y posteriormente administrado a estudiantes elegidos aleatoriamente. Las opciones de respuesta son enunciados que describen pensamientos y comportamientos los cuales están estrictamente relacionados con características generales de los individuos como Optimismo Disposicional, Pesimismo y Optimismo con sesgo no realista. Se administra de manera grupal o individual, con una duración promedio entre 15 y 20 minutos.

1.3.3.2.2 Segundo cuestionario (Escala de Satisfacción Laboral WES-10)

La escala de Satisfacción Laboral WES-10 es un instrumento que mide la Satisfacción laboral y/o la percepción del clima laboral. Ésta escala es una versión en español de la reciente Working Environment Scale-10 (WES-10), diseñada por Jan Ivar Rossberg, Svein Friis y Eiring O (Rossberg, Eiring, & Friis, 2004).

La WES-10 es un instrumento tipo Likert, que se administra individualmente por el mismo participante; tiene diez preguntas con cinco opciones de respuesta (() nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre); posteriormente estos datos son calificados de cero a cuatro; en consecuencia, las puntuaciones pueden encontrarse entre cero y cuarenta. Éstas se manejan en forma dimensional, sin un punto de corte, a mayor puntuación mayor grado de satisfacción laboral. En estos cuatro ítems se establece una calificación en sentido inverso para evitar el sesgo de respuestas hacia el mismo lado del cuestionario.

La escala cuenta con cuatro dimensiones: autorrealización (ítems: 1, 2, 5 y 6), conflictos (ítems: 7 y 8), nerviosismo (ítems: 3 y 4) y sobrecarga laboral (ítems: 9 y 10) que mostraron coeficientes de alfa de Cronbach de 0.85, 0.69, 0.66 y 0.84 (Quintero, Biela, Barrera, & Campo, 2007).

Dentro de las diferentes escalas o instrumentos que miden la satisfacción laboral en grupos de población; la WES-10 es considerada de cómodo manejo debido a que es muy breve, al estar compuesta por 10 preguntas las cuales resultan sencillas de interpretación y por ende, fácil de aplicar.

En relación con su validez y propiedades psicométricas, se expone: “La WES-10 muestra una consistencia interna suficientemente alta para ser usada con fines de

investigación y una estructura bidimensional que explora satisfactoriamente todo el contenido del constructo” (Quintero, et al. 2007).

Los autores en mención realizaron en Colombia la validación de la Escala WES-10; con la aplicación a empleados de un hospital psiquiátrico de Bucaramanga-Colombia, encontrando resultados importantes en los que se evidencia la oportuna aplicabilidad de la escala como instrumento válido para este tipo de estudios, resaltando su utilidad en la investigación de tipo académico, medicina laboral y salud ocupacional.

1.3.3.2.3 Ficha general de recolección de información

La ficha elaborada es de construcción propia, engloba aspectos sociodemográficos y generales como grupo del cual se desmovilizó (AUC, ELN, EPL, FARC), género, edad, nivel educativo aprobado, estado civil, lugar de procedencia, familia, situación laboral-económica, condiciones de la vivienda, condiciones militares, etc. Esta caracterización es tomada de la información que brindó la fuente, en este caso el Centro de Servicio de Barranquilla, de la Agencia Colombiana para la Reintegración.

1.3.4 Procedimiento

Para desarrollar el estudio se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario y una escala, ambas ya validadas en sus países de origen y en Colombia, garantizando el derecho de autoría; se realizó la solicitud de esta autorización por medio de correo electrónico a los autores de las pruebas (ver apéndice III).

Fase I: Recolección de la información.

La información fue recogida de forma personal, en primer lugar se le solicitó a cada participante diligenciar el consentimiento informado (ver apéndice IV), en el cual se documenta la voluntariedad de cada sujeto en el estudio. Posteriormente y de forma autoaplicada, fueron resueltos por cada uno de los participantes el cuestionario, la escala y la ficha de forma individual y manual, reuniendo a la población en 2 jornadas específicas; y en actividades grupales programadas como parte del proceso psicosocial que se le brinda a cada participante en el programa de desmovilizados de la Agencia Colombiana para la Reintegración.

Fase II: Organización de la información

La información de cada instrumento fue revisada por el investigador una vez concluyó el diligenciamiento del participante, se verificó que se encontrará totalmente diligenciada, en caso de existir inconsistencias se instruyó e invitó al participante a completar el documento.

Fase III: Análisis de datos

Los datos que se obtuvieron durante el trabajo de campo, fueron organizados y clasificados para hacer posible un mejor análisis de la información recogida. De acuerdo a lo anterior, se digitaron en una hoja Excel y fueron analizados con el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 23.

1.3.5 Método estadístico

Se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 23 para realizar los siguientes cálculos; para todas las variables (generales, compuestas), se obtuvieron los parámetros descriptivos básicos: frecuencias y porcentajes en el caso de las variables generales cuantitativas; y parámetros numéricos como la media, mediana, etc., para el resto de variables.

En el análisis de la información se construyeron tablas de contingencia entre las variables cuantitativas. La tabla de contingencia es una tabla de doble entrada, donde en cada casilla figurará el número de casos o individuos que poseen un nivel de uno de los factores o características analizadas y otro nivel del otro factor analizado. Se define por el número de atributos o variables que se analizan conjuntamente y el número de modalidades o niveles de los mismos.

La tabla de contingencia permitió tener información cruzada sobre cada par de variables que se relacionaron: a partir de la tabla se logró analizar si existe alguna relación de dependencia o independencia entre los niveles de las variables cuantitativas objeto de estudio.

Para identificar relaciones de dependencia entre variables cuantitativas se utilizó un contraste estadístico basado en el estadístico Chi-cuadrado, cuyo cálculo permitió afirmar con un nivel de confianza estadístico determinado, si los niveles de una variable cuantitativas influyen en los niveles de la otra variable analizada.

La opción de estadísticos también permite calcular distintas medidas de asociación para el caso en el que el valor de la Chi-cuadrado indique que existe una relación de dependencia entre las variables; es decir la Chi-cuadrado permite contrastar

la hipótesis de independencia, pero en el caso de que se rechace dicha hipótesis no hay un aporte significativo sobre la fuerza de asociación entre las variables estudiadas debido a que su valor está afectado por el número de casos incorporados en la muestra (Vicéns & Medina, 2005).

Capítulo II

Investigación para la paz

En el presente capítulo se expone la teoría de investigación para la paz y el desarrollo de este concepto como enfoque de estudio a través del tiempo; así mismo la proyección para la educación y construcción de la paz. Se presenta además, una sección de conflictos definiendo su significado y los principales aportes teóricos, se aborda de manera breve el conflicto armado nacional y el contexto internacional; y finalmente, se expone el concepto de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR) como estrategia necesaria para la búsqueda de la paz.

2.1 Teoría de la Paz

En principio todas las ciencias y disciplinas emergen de una necesidad, la de ahondar en las diferentes problemáticas humanas que aquejan a la sociedad; la historia como tal es una de ellas y es allí donde se pueden observar los primeros esbozos del concepto de Paz; del naciente interés por estudiarla.

Si bien es cierto que la paz es un ideal humano deseado y buscado que hace referencia a la tranquilidad y la serenidad, este concepto tiende hacia una evolución que va más allá de cualificar estas emociones.

Es tal la importancia y pertinencia del tema, que se ha convertido en un campo de acción aplicado desde hace varios años. Para mediados de la década de 1950 y en pleno apogeo de los efectos de la segunda guerra mundial; el mundo queda conmocionado por

la crueldad de la guerra, de los métodos y del nivel de destrucción. Desde este periodo hasta hoy, son numerosos los trabajos relacionados con la Paz y su investigación.

Posterior a la segunda guerra mundial surgen los planteamientos de Kenneth Boulding (1910-1993), un destacado teórico que implementó métodos de las ciencias sociales para la generación de logros pacifistas, mediante el uso de técnicas para la resolución de conflictos. Este autor propuso una visión optimista de la paz indicando que “ella crece como un proceso casi inconsciente de aprendizaje, lo cual se puede apreciar en la expansión de los territorios con paz estable en los últimos 150 años” (López, 2011, p.88)

De igual manera, para esta época surge el aporte de Anatole Rapoport, quien ha sido definido como matemático, psicólogo y biólogo, junto a Kennet Boulding trabajaron y en 1957 crearon el Centro para la Investigación y la Resolución de Conflictos, realizando aportaciones significativas en temas sobre el declive de la Nación-Estado, el concepto de poder, el rol de los organismos internacionales, y la economía de la paz, etc.

Anatole Rapoport expuso que las razones de la guerra no deben buscarse en una patología sino que éstas surgen porque se ha demostrado a lo largo de la historia que tienen un buen resultado, y que son concebidas en la mente del hombre desde un significado biológico y psicológico. El autor expone y relaciona la teoría de la evolución en la teoría general de los sistemas, entendiendo la guerra como un organismo basado en condiciones de viabilidad y supervivencia; partiendo de esto plantea la posibilidad de construir paz (Díaz Fernández, 2003).

Su aporte contradujo el significado y la connotación negativa que se le daba a la guerra, pues planteaba la posibilidad de que gracias a los conflictos se pudieran abrir caminos de esperanza, de cambio y por ende, de evolución. Su teoría de la evolución

Si la guerra se crea en la mente del hombre, la paz también se puede concebir allí para este autor un sistema es una totalidad de relaciones, por lo tanto en la construcción de paz se puede evidenciar que en esa totalidad haya un cambio de pensamiento.

Llamado “The Origins of Violence. Approaches to the Study of Conflict, New Brunswick, Transaction” es importante mencionar esta obra de Rapoport como uno de los primeros aportes a la investigación para la paz,. En este libro él analiza “el enfoque psicológico, ideológico, estratégico y sistémico a los orígenes de la violencia y de la guerra, para dedicarse después, en una quinta y sugestiva parte final a examinar algunos temas cruciales de la búsqueda y construcción de la paz: el pacifismo, las concepciones del orden mundial, la conciliación y resolución de conflictos, la investigación y educación para la paz” (p. (Díaz Fernández, 2003, p. 27)

Además de Rapoport y Boulding, otro de los primeros escritores sobre el cual se tiene una extensa referencia conceptual, es el sociólogo y matemático Johan Galtung, quien expone en su teoría los conflictos y la epistemología de la paz. Para Galtung citado en Fisas (1998), la paz debe considerarse más allá de la resistencia a la guerra, sino mejor aún, entendida como un contexto de ausencia o disminución de la violencia verbal, física, estructural o cultural, dirigida contra el cuerpo y la mente del ser humano o incluso, contra la naturaleza.

Según el autor, éste es el contexto en el que se pueden transformar creativamente los conflictos de forma no violenta, si se utiliza el diálogo, si se reconocen los oponentes se pueden transformar las hostilidades de forma positiva.

Galtung afirma que la paz es una constante en la historia humana; por ello, hace hincapié en la trilogía paz-violencia-humanidad (Concha, 2009); introduce además nuevas definiciones como la paz negativa y la paz positiva; la primera hace referencia a la ausencia de guerra; y la segunda a la promoción de la justicia social, la armonía y satisfacción de las necesidades básicas; la inclusión de los principios de autonomía, diálogo, solidaridad, integración y equidad. La construcción de la paz se refiere entonces a la minimización de las expresiones de violencia. Este autor se basa en la teoría de la evolución pero a la vez, intenta realizar una aproximación y crítica con una nueva conceptualización denominándola su teoría de evolución. Allí señala que “el hombre es un ser con capacidad de paz... paz negativa y paz positiva, con el entorno y con uno mismo, con ayuda mutua... con una perspectiva antropocéntrica” (Concha, 2009, p.64).

Para Galtung, hay tres formas de abordar el concepto de la paz; primeramente desde los estudios empíricos sobre la paz los cuales se centran en el pasado y en los hechos de la violencia anterior, pues solo de allí se pueden tomar los datos. En segundo lugar, los estudios críticos sobre la paz, los cuales están formulados en el presente y la relación con la paz y violencia y finalmente, los estudios constructivistas fundamentados en el futuro y en el cómo se pueden conducir o transferir los valores de acuerdo al deber ser humano (Concha, 2009).

Esta teoría se puede abordar a través de una perspectiva centrada en la autoconfianza de los hombres como artesanos de su propio bienestar, en la paz por medios pacíficos. Para ello, será necesario un cambio de paradigma y de mentalidad sobre la aprehensión y la configuración del sentido de la paz, es el paso de una cultura violenta a una cultura pacífica, siendo esta última la base epistemológica del proyecto (Concha, 2009).

Ahora bien, puede afirmarse además que para el autor en mención el estudio de la paz ha evolucionado, de tal manera que se perfecciona a través de tres etapas; inicialmente entendida como una paz negativa la cual se desarrollaba en estudios para la guerra; seguida de una paz positiva en la que se encontraban los estudios sobre el desarrollo, el desarme y otras; y finalmente en la actualidad abordada como una Paz cultural y/o una Cultura de Paz.

Años más tarde, la literatura y el estudio de la Paz, se ve influenciada por Jean Paul Lederach, entrada la década de los 90. Lederach, doctor en sociología de la Universidad de Colorado, es el escritor de 20 libros dedicados a reflexionar sobre la paz desde la perspectiva sociológica y la exploración de procesos de transformación social y ha aportado a la construcción de programas de entrenamiento para la paz en diversas áreas.

Lederach (2000) presenta la paz como la búsqueda de armonía con la cual los seres humanos pueden sentirse identificados. Por tanto y gracias a ese carácter heterogéneo, también son múltiples las expresiones y definiciones de paz que pueden

encontrarse; aunque siempre se apuntará a condiciones subjetivas inherentes a la vida misma.

Ahora y naturalmente, si se habla de paz, es necesario rescatar otro concepto que está íntimamente ligado y que hace referencia al conflicto también como categoría; dicho de otra manera, la paz es el acuerdo de la superación de las diferencias.

La paz está presente en todos los ámbitos de la historia humana, expresándose a través de las diferentes formas de relación formal e informal, como pactos, alianzas, amistad y otros valores. Por tanto en cada comunidad humana, la paz se manifiesta a través de un sinnúmero de normas, reglas y valores propios institucionalizados según cada cultura.

Las bases históricas del término “paz”, se remiten al pensamiento filosófico de la época griega y romana; la antropología en occidente estaba ligada a la influencia Greco-Romana, el griego *eirene* y el romano *pax*. El primero, *eirene* hacía referencia a una unidad interior y social; es decir un estado de tranquilidad y de serenidad. Sin embargo, este estado era aplicado a los grupos griegos para describir la tranquilidad dentro de una ciudad o entre ciudades griegas, más no para representar una relación pacífica entre griegos y bárbaros. Lo anterior explica el sentido homogéneo de la naturaleza griega, el cual se ciñe estrictamente a la búsqueda de una paz y una armonía interior (Lederach, 2000).

Etimológicamente, el termino *pax* está relacionado con el orden establecido de las cosas; representada como la forma en que deben llevarse las relaciones e

interacciones humanas. Lederach (2000) refiere que en un sentido más práctico y simbólico, la *pax* es vista como una categoría elevada a la justicia social. Sin embargo, al tener un sentido legal y jurídico emerge finalmente a un contexto social, político e internacional.

De esta manera puede entenderse el gran desafío al que históricamente se ve sometido el término paz, enfocado en un sentido estrictamente defensivo como conservación o protección del Estado, lo cual permitiría la fundamentación de una carrera armamentista con el fin de promover el orden y la legitimación del poder, a menudo imperialista.

En la actualidad, se encuentran varios referentes teóricos; uno de ellos es Vicent Martínez Guzmán, Doctor en Filosofía y Profesor Titular del Departamento de Filosofía y Sociología de la Universitat Jaume I de Castellón. Este autor en su obra “Filosofía para hacer la paces,” plantea mediante una reflexión filosófica la responsabilidad de cada persona de hacer las cosas de manera diferente, de esta manera se puede vivir en paz; en lugar de escoger una conducta violenta plantea el poder de la comunicación entre seres humanos, para romper el ciclo de la violencia, muestra como la sociedad civil juega un papel importante en la construcción de la paz.

Un autor contemporáneo, es Vicenç Fisas, doctor en Estudios sobre Paz por la Universidad de Bradford (Inglaterra) y director de la Escuela de Cultura de Paz de la Universidad Autónoma de Barcelona. En su obra, reconoce la existencia de una cultura de violencia y una cultura de paz, en ambas es relevante comprender los aspectos que

las configuran, de esta manera se puede buscar y trabajar por cambiar el rumbo de la historia de la humanidad en relación con las guerras y los conflictos (Fisas 1998).

Fisas (1998) menciona que otros estudios sobre la paz apuntan a la conjunción e interacción de varias “D” como el Desarrollo, Derechos Humanos, Democracia y Desarme; de tal manera que la paz se puede entender como el fortalecimiento de cada uno de estos factores los cuales incluyen implícitamente en la protección de la identidad, la dignidad y la seguridad. Es decir que además de la propia voluntad, se debe contar con ciertas habilidades y destrezas para transformar los conflictos, si se tiene en cuenta que éstos se pueden convertir en una oportunidad para el encuentro, el cambio, el intercambio y la adaptación.

Otro autor destacado en materia de Investigación para la Paz es Francisco Muñoz, catedrático de historia antigua de la Universidad de Granada, profesor universitario desde el año 1978, e investigador del Instituto de Paz y Conflictos desde 1989 (Universidad de Granada, 2008). Gran parte de su investigación está dedicada a la reconstrucción de una Historia de la Paz y las bases teóricas que la sustentan. Muñoz, et al. (2005) presentan un análisis basado en las propuestas de la psicología y la filosofía discursiva, y de otras ciencias y disciplinas, en el cual afirma que el «presupuesto» vivencial, cultural y científico de la Paz tiene unos mínimos históricos y culturales comunes sobre los que podemos reconstruir nuestra historia y nuestro futuro.

De acuerdo a lo anterior Muñoz y sus colaboradores proponen el concepto de paz imperfecta, el cual permite el reconocimiento de todos los espacios y ámbitos de la Paz independientemente de que convivan con los conflictos y con la violencia, no puede ser

de otra forma y lo que puede ser más trascendental, las posibles relaciones en interacciones entre todas las estancias donde la Paz está presente. Se considera una paz «imperfecta» a aquella que no está exenta de propuestas o acciones contrarias a la satisfacción completa o absoluta de las necesidades y sigue siendo paz porque a pesar de todo siempre está presente contribuyendo al bienestar humano

Muñoz, et al (2005) también afirman “La construcción de paz empieza en la mente de los seres humanos, es la idea de un mundo nuevo. El respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales, la comprensión, la tolerancia, la amistad entre las naciones, todos los grupos raciales y religiosos” (p.26). En este sentido para llegar a la búsqueda de la paz es necesario trabajar por el establecimiento de una cultura de paz a nivel social.

Cultura de paz

Aunque la cultura de paz nace de la necesidad de orientar e implementar un mundo más pacífico, y a pesar de que se encuentra ligada a los seres humanos, no siempre ha sido reconocida pública y políticamente como un instrumento de gestión de los conflictos humanos.

Muñoz & Molina (2009) en uno de sus artículos de investigación sobre la Cultura de Paz compleja y conflictiva, menciona la Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz (A/RES/53/243, 6 de octubre de 1999) e indica la siguiente definición sobre la Cultura de Paz:

“son valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida, que llevan implícitos el respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación; el respeto pleno de los principios de soberanía, integridad territorial e independencia política de los Estados y de no injerencia en los asuntos que son esencialmente jurisdicción interna de los Estados, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y el derecho internacional; el respeto pleno y la promoción de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales; el compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos; Los esfuerzos para satisfacer las necesidades de desarrollo y protección del medio ambiente de las generaciones presente y futuras; el respeto y la promoción del derecho al desarrollo; el respeto y el fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres; el respeto y el fomento del derecho de todas las personas a la libertad de expresión, opinión e información; La adhesión a los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, cooperación, pluralismo, diversidad cultural, diálogo y entendimiento a todos los niveles de la sociedad y entre las naciones” (p.46)

Es decir que la Cultura de Paz, se ve inmersa en la promoción de los valores positivos en beneficio de sí mismo y de los demás; por tanto, se plantea un cambio revolucionario sobre la forma de ver las cosas y la búsqueda de conductas y comportamientos que posibiliten espacios de concertación, de diálogo y de apoyo.

En el artículo mencionado Muñoz & Molina (2009) exponen además que la Cultura de Paz “es una respuesta de los humanos a los desafíos del medio en el que habitan y las consecuentes relaciones que se establecen dentro de la especie” (p.28).

Por tanto, debe enfocarse entre otras, en una orientación amable y comprometida con el desarrollo local, nacional y global.

Educación para la Paz

Además de la Cultura de paz, existe un referente conceptual que engloba una mirada prospectiva hacia el papel de las instituciones educativas en la formación del saber, se trata de la Educación para la paz. Monclus & Saban (2008) en su libro denominado Educación para la paz exponen que ésta debe situarse internacionalmente con el objetivo de permitir el desarrollo en la personas de valores y comportamientos guiados a la cultura de paz. Lo anterior supone que es necesario cambiar las estrategias y las modalidades en los sistemas educativos a nivel pedagógico y de gestión.

Por tanto, esta educación debe plantearse como una forma de concienciación de la violencia implícita, estructural; no se consideraría un nuevo contenido al cual añadir sino una forma de abordar los contenidos.

Gutiérrez (2004 citado en Aguilar & Castañón, 2013) afirma que la educación para la paz pretende alcanzar la construcción de un nuevo orden internacional basado en un concepto de paz positivo, de modo que las relaciones a nivel individual, familiar, social, nacional e internacional tengan como resultado la justicia y la solución no violenta de los conflictos.

Tuvilla (2008) presenta en el Manual de Paz y Conflictos de la Universidad de Granada una sección sobre la cultura de paz. En este documento se cita la definición de educación para la Paz dada por la UNESCO en el 2000, ésta incluye varias dimensiones:

a) la educación comprensiva, que abarca los derechos humanos, la democracia, , la

noviolencia, el multiculturalismo; b) la educación que engloba toda la gama de contenidos de los programas en los que se encuentran los valores ligados a la cultura de la paz; c) la educación dirigida al individuo en su globalidad; d) la educación dirigida a los grupos vulnerables, y cuya finalidad es promover la igualdad de oportunidades; e) el desarrollo educacional que incluye también la educación formal como la no formal; f) la educación como proceso participativo e interactivo de enseñanza y aprendizaje, englobando la totalidad de saberes y de valores transmitidos.

En ese planteamiento se encuentra el respeto a los derechos humanos, la comprensión al otro, la amistad y tolerancia entre diferentes culturas.

2.2 Los Conflictos

Los conflictos han existido desde el principio del establecimiento de las culturas y el éxito de la sociedad ha dependido de la capacidad para transformar estas divergencias en energía creativa. Son necesarios para avanzar, y en gran medida, a través de ellos es posible comprender las relaciones interpersonales, valores, creencias, ideas y diferencias entre conductas, así como la distribución del poder (Muñoz, 2004).

De acuerdo a la anterior descripción se puede plantear que los conflictos hacen parte del proceso de cambio entre una cultura de violencia y una cultura de paz. En ese orden de ideas, se hace necesaria la introducción de la Teoría de conflictos de Johan Galtung, como una de las pioneras en esta visión optimista (Calderon, 2009); hay varios planteamientos que según el autor en mención definen el perfil o la identidad del conflicto considerándolo como una crisis y oportunidad de cambio, por tanto los conflictos no se solucionan, sino que se transforman.

Galtung (2007 citado en Calderón, 2009) menciona algunas variables que comparte la dimensión de los conflictos con los estudios para la paz; entre estas se encuentran:

- Transnacionalismo, entendida como «el esfuerzo por ver la contradicción entre los conflictos y la paz no sólo desde el punto de vista de la propia nación o como un peligro para su seguridad y la paz, sino como una oportunidad para promover los intereses de esa nación» (Galtung, 2007 citado en Calderón, 2009)
- Transdisciplinariedad, Galtung sostiene que las paredes de «la realidad, la totalidad y la problemática de la condición humana, no se divide en compartimentos» (Calderón, 2009).

Es decir que los conflictos son entendidos como la oportunidad de cambio y avance de una entidad, que puede ser una persona, una sociedad o una nación; todo conflicto tiene una solución y la meta de cada sociedad debería ser encontrarla de manera pacífica.

Un aspecto clave de la esta teoría de los conflictos es su dimensión multinivel, en esta se indica que las personas son sistemas complejos con componentes intrapersonales como cogniciones y emociones (Calderón, 2009).

En una caracterización rigurosa y adaptada al contexto mundial, Amnistía Internacional (2015), afirma “algunos conflictos no se solucionan de forma pacífica sino que se caracterizan por la violación masiva de los derechos humanos, la tortura y desaparición forzada, afectando a la población más vulnerable, como son las mujeres, niños y niñas”

Es decir que aunque no todos los conflictos implican vulneración de los derechos humanos, en la actualidad se observa una masificación de hostilidades contra cualquier

tipo de población; esta precisión es importante ya que muestra que en el contexto internacional el conflicto tiene una connotación mayor, más allá del de su base, el cual se remite a la lucha, una cuestión o una confrontación menor.

Otra dimensión importante a resaltar en la teoría de los conflictos, está relacionada con el enfoque conceptual o la visión que se tiene sobre los mismos; partiendo de esta concepción, Sánchez (2010) menciona en su tesis doctoral algunos enfoques teóricos o perspectivas del conflicto. En primer lugar se encuentran los de orientación psicológica, este enfoque divide el conflicto en dos ramas, el intraindividual en el cual se mencionan el funcionamiento psicológico de las personas, la forma como se trata el conflicto y la agresión; el interindividual que viene de la relación e interacción con otros. En esta teoría psicológica la conducta agresiva de una persona es resultados de impulsos endógenos o instintivos.

También se menciona que la conducta agresiva puede generarse como respuesta a la frustración provocada por estímulos externos, esto quiere decir que la frustración es generada por la incapacidad de afrontar o solucionar un problema lo cual puede causar la destrucción de estos deseos o situaciones (Vinyamata, 2005; Touzard 1980 citados en Sánchez, 2010). La agresión también es vista como un comportamiento instrumental, aprendido a través de la experiencia, esto quiere decir que el individuo aprende a partir de sus experiencias en el transcurso de su vida.

En segundo lugar se encuentra la orientación sociológica, desde esta percepción se entiende el conflicto como un fracaso de la sociedad, en la resolución de éste. Touzard (1980) citado en Sánchez (2005) indica que eliminar el conflicto es sencillo si los individuos involucrados toman en cuenta la diversidad e intereses de todos los puntos

de vista. Así mismo menciona que el conflicto puede ser eliminado mediante la formación y educación de la sociedad, de esta forma se enseñaran actitudes sociales de colaboración.

El conflicto puede ser visto como una oportunidad de renovación a nivel social; para resumir el planteamiento sociológico en este "se considera el conflicto como un elemento interno al sistema social y no como el elemento exógeno que había planteado la teoría funcionalista" (Sánchez, 2010 p.49).

Por último se menciona en la tesis de Sánchez (2005) la teoría de orientación psicosociológica la cual integra el enfoque de la psicología y la sociología, esta considera que "el conflicto interpersonal e intergrupale es originado por la interacción de los individuos y así implique a organizaciones, el conflicto es creado, conducido y puesto en prácticas por estos"(p.48). También se indica que la situación social conflictiva se desencadena por la expresión de la agresividad reprimida en cada individuo.

Aunque muchos autores asumen una visión negativa de los conflictos otros lo ven como "una fuente de creatividad, en la medida en que fuerza la búsqueda de soluciones y renovación continua" (Muñoz, 2004; p.152)

En el desarrollo de los conflictos existen diferentes actores, pueden ser miembros de una familia, comunidad, empresa o nación, y pueden estar organizados o no; ocasionalmente el conflicto logra trascender las barreras y anclarse en la lucha ilegal, utilizando comúnmente diversas expresiones o manifestaciones de la violencia, como es el caso de los grupos al margen de la ley.

Contexto internacional del Conflicto Armado

En la historia de la humanidad el uso de las armas ha sido visto como un medio de defensa, utilizado por un grupo de personas cuando las personas se enfrentan a hechos injustos o para lograr la liberación o independencia de su pueblo; también han existido otros motivos como el interés de causar daño o de revelarse en contra de un estado, por simple gusto o porque no se comparten ideologías políticas, sociales, económicas y con mayor relevancia de índole religiosas (Fisas V. , 2015).

Aunque no hay una definición precisa de lo que significa conflicto armado; en términos generales se define como el que se presenta en el seno de un grupo social causado por diferencias de opinión, escasas de recursos, ambición, deseos de imponerse entre muchas otras, el cual no es solucionado de manera pacífica y se agrava progresivamente recurriendo a la violencia de las armas para tratar de imponer su voluntad (Aguirre, 1996).

Mangas (2004) en su libro “Conflictos Armados Internos y Derecho Internacional Humanitario”, expone en un plano más profundo la existencia de algunas variaciones del conflicto elevadas a categorías más amplias, rigurosas y por ende, mucho más complejas de abordar; se trata de los términos conflicto armado, conflicto armado interno y conflicto armado internacional.

En relación a lo anterior la (ONU, 2013) realiza una descripción del conflicto armado así:

En la actualidad, los conflictos armados se caracterizan por los ataques deliberados contra civiles, incluidos los trabajadores de la asistencia humanitaria; la transgresión generalizada de los derechos humanos; las violaciones y otros delitos sexuales,

utilizados como arma de guerra contra mujeres y niños; así como el desplazamiento forzado de cientos de miles de personas.

Son numerosas las posiciones que suelen encontrarse sobre la tipología y la explicación de los mismos; sin embargo terminan siendo en el derecho internacional y los Organismos Internacionales no Gubernamentales, quienes gracias a su independencia y autonomía logran definirlos de la mejor manera.

Otros autores indican que conflicto armado son los enfrentamientos realizados por grupos regulares o irregulares, generando daños en la infraestructura y a las personas con el objetivo de obtener poder, dinero o simplemente oponerse al sistema político-económico o social, o control de los recursos del territorio (Fisas, 1998)

Un conflicto armado interno refiere las acciones hostiles como un enfrentamiento armado dirigido hacia un gobierno legal con un carácter colectivo. Este se presenta en el espacio físico de un estado o nación, con actores específicos y distintas fases de intensidad; sin embargo, para estas acciones violentas también existe un marco de referencia que busca garantizar la protección de los derechos humanos; los actores armados deben prestar atención a ciertos presupuestos humanitarios de carácter general, por ello existen diferentes escenarios jurídicos internacionales que rigen las normas y establecen un marco de acción y protección de estos conflictos (Mangas, 2004).

El referente internacional más aceptado y consultado sobre el tema es el protocolo o convenio de Ginebra, Suiza. El conflicto armado interno no internacional, es abordado por primera vez en el artículo 3 del protocolo de Ginebra (común a los 4 convenios), allí se determinan una serie de normas elementales para los casos de conflictos de esta naturaleza (Mangas, 2004).

Dado que la gran mayoría de los conflictos armados internos no son internacionales, el protocolo o convenio de Ginebra se convierte en un manual de procedimiento general y por ello, es necesario que se aplique y se respete plenamente (Cruz Roja Española, 2008).

Basados en este protocolo, una comisión de Expertos de la Cruz Roja Española formuló en 1962 la siguiente definición, “el conflicto armado interno comprendería las acciones armadas en el interior de un Estado que dan lugar a hostilidades dirigidas contra un gobierno legal que presentan un carácter colectivo y un mínimo de organización” (Cruz Roja Española, 2008)

Cada conflicto genera numerosos problemas sociales que favorecen la aparición de nuevos fenómenos ilegítimos que complican mucho más la realidad política-social y económica de un país, se cultiva en los actores menos favorecidos y en las poblaciones más vulnerables. Ya en la etapa del post-conflicto tanto en las zonas rurales como urbanas, es común encontrar hombres, mujeres y niños que sirvieron de escudos humanos y/o como combatientes de las filas de los grupos armados; quienes intentan regresar a la civilidad después de participar en la guerra con un único objetivo; reintegrarse a la sociedad (Mangas, 2004).

La noción de conflicto armado es un concepto que históricamente ha despertado interés por parte de los grupos intelectuales, llámense organizaciones no gubernamentales, organismos internacionales, grupos de expertos y académicos; en la actualidad es común encontrar miles de trabajos alrededor del tema, situación que obedece a su alto impacto en las sociedades y la gran cantidad de conflictos que se presentan en muchas naciones del mundo.

Conflicto Armado Colombiano

En el año de 2002 Colombia afrontaba una profunda crisis circunstancial debido al fracaso de los diálogos de paz con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia- FARC-EP durante el gobierno de Andrés Pastrana Arango. Aunque para esta fecha continuaba siendo prioridad la promoción de las desmovilizaciones individuales como forma de mitigación del conflicto, a través de la Dirección General para la Reinserción (según el Decreto 2546 de 1999), el escenario hostil no daba tregua, pues el conflicto armado se agravaba con la operación de otro grupo, las Autodefensas de Colombia (AUC). Para este entonces, además de las guerrillas, se libraba una dura batalla contra este grupo armado ilegal.

El conflicto situado por la lucha entre estos tres (de derecha e izquierda) era el pan de cada día de los colombianos. Miles de crímenes de lesa humanidad se presentaron en los últimos años del primer milenio y comienzos del segundo. Según Amnistía Internacional (2008):

A lo largo de los últimos 20 años, más de 70.000 personas, la gran mayoría de ellas civiles, han muerto a consecuencia de las hostilidades... entre tres y cuatro millones se han visto obligadas a abandonar sus hogares... entre 15.000 y 30.000 personas también han sido víctimas de desapariciones forzadas desde el comienzo del conflicto, mientras que en los últimos 10 años más de 20.000 han sido secuestradas o tomadas como rehenes (p.16).

Gracias a los esfuerzos del gobierno por establecer diálogos y reducir el impacto de la violencia en el país; después de varios acercamientos se logra la consolidación de

un Acuerdo de Paz y por tanto, la puesta en marcha nuevamente de un proceso de DDR, esta vez con las AUC.

Paralelamente al inicio de las desmovilizaciones colectivas, el programa en coordinación con la Oficina del Alto Comisionado para la Paz, diseñó un paquete de beneficios similares a los que recibían los desmovilizados individuales. En su informe el Consejo Nacional de Política Económica y Social Republica de Colombia (2008) indica que además de la búsqueda de la desmovilización voluntaria, desde el año 2002 bajo el mando de Alvaro Uribe Vélez, se estableció una estrategia militar denominada “política de seguridad democrática”, en donde nuevamente se encontraba la implementación del modelo de desarme, desmovilización y reintegración de grupos alzados en armas.

Con el ánimo de viabilizar este proceso, en el año 2006 se creó la entidad encargada de la atención del mismo; de esta manera nació la Alta Consejería para la Reintegración Social y Económica de Personas y Grupos Alzados en Armas; con el objetivo de brindar la atención adecuada a todos los desmovilizados colectivos e individuales del país, en el marco de la Reintegración Social.

Recientemente, en el año 2012 bajo el gobierno conducido por Juan Manuel Santos Calderón, se impulsó la búsqueda de un acuerdo de paz, a través del inicio de conversaciones con la guerrilla de las FARC-EP. El 26 de Agosto de 2012, en la Habana, Cuba se instaló la mesa de negociaciones dando origen a un documento llamado *Acuerdo General para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera*; en él se estableció una agenda política en la que se discutieron 5

temas específicos así: Política de Desarrollo Agrario Integral, Participación Política, Fin del Conflicto (Desarme y Desmovilización de la guerrilla), Drogas Ilícitas, Víctimas y como temática agregada, Implementación, verificación y refrendación.

Aunque inicialmente, el 24 de Agosto de 2016, se firmó el Acuerdo Final, fue llevado a refrendación popular mediante Plebiscito el cual no fue respaldado por el pueblo colombiano. Luego de nuevos ajustes, el 24 de Noviembre de 2016, se firma en la ciudad de Bogotá un nuevo Acuerdo para la terminación del conflicto y la construcción de una paz duradera.

2.3 Las Violencias

Existen muchas definiciones y formas de ver la violencia, una de ellas es la perspectiva positiva, considerándola como una oportunidad para el cambio y avance; sin embargo también puede observarse desde una perspectiva negativa, respaldada por un carácter destructivo de sociedades o como la incapacidad de ser humano en la resolución de las diferencias que se generaron en un principio. Por ello, es importante analizar detenidamente el concepto y considerar la forma en la cual una sociedad pueda avanzar de una cultura violenta, a una cultura de paz.

Para conocer este concepto es importante mencionar la definición dada por la Organización Mundial de la Salud (2002) quien la considera como “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.” En este sentido nadie es pacífico por naturaleza, la agresión es inevitable, no así la

violencia. De lo que se deduce la importancia del momento socializante, educativo, formativo en la transformación o reproducción de las culturas.

Johan Galtung señala que un acto violento implica la integridad de cada persona, desde sus pensamientos, emociones y conductas. La violencia está representada en todos los seres humanos, quienes dañan a otros con el fin de obtener un beneficio propio (Jiménez, 2012). Por otra parte también se encuentran autores que explican este fenómeno desde su etiología; Vincent (2004) expone así el origen de la violencia:

En las lenguas de raíz indoeuropea tiene que ver con vida: bíos en griego y vita en latín. El adjetivo «violento» está formado por la raíz que relaciona vida y fuerza, incluso en el sentido de poder (vis) en latín, más el sufijo «lent» que da intensidad a la raíz que acompaña negativamente la fuerza vital que tenemos los seres humanos puede desbordarnos, sobrepasarnos, podemos llegar a hacernos cosas o a padecer lo que otros u otras nos hacen cuyos resultados son imprevisibles. Podemos perder el control sobre lo que nos hacemos, incluso a veces «violentándonos» o «forzándonos» a adoptar una determinada acción (p.413).

De acuerdo al planteamiento de Vincent la violencia es esa fuerza vital de cada individuo, la cual se desborda y puede hacer que se pierda el control, ya sea por la búsqueda de intereses personales, poder, riquezas o por la falta de manejo y organización en la resolución de un problema o conflicto.

Basados en estos argumentos, Hanna Arendt (2005 citado en Jiménez, 2012) realizó un estudio sobre las bases teóricas de la violencia, y encontró que esta es la expresión más contundente del poder y surge de la tradición judeocristiana y de su imperativo conceptual de la Ley. Indica esta autora, que la violencia se afirma en lo más

profundo y original de nuestra sociedad occidental; esto es, en los principios más antiguos que fundaron nuestro pensamiento.

Partiendo de la tesis que la violencia no es innata sino aprendida, es importante mencionar la opinión de Marvin Harris, antropólogo estadounidense quien habló de la existencia de culturas que no practican la guerra. Harris indica que la guerra es común, y no se puede asumir que esté basada en los instintos, sino en las condiciones materiales, como la escasez de alimentos, de territorio, de animales para cazar, de petróleo; por lo tanto este autor propone que se debe librarse de la idea de que somos una especie agresiva por naturaleza que no sabe evitar la guerra (Jiménez, 2012).

El planteamiento de Marvin Harris es indispensable para la comprensión y la posibilidad de cambio; si se reconoce que no “somos un especie agresiva” también se puede reconocer que es muy factible poder evitar la guerra y trabajar por una sociedad diferente.

Por tanto, algunos autores han expuesto que la cultura de violencia ha estado ligada a la búsqueda de honor y venganza siendo la guerra el medio de conquista, esta cultura se caracteriza por el patriarcado, la búsqueda de liderazgo y poder, el economicismo, el militarismo, los intereses de las grandes potencias, las interpretaciones religiosas, las ideologías exclusivas, la ignorancia cultural. Por otra parte una cultura de paz, representa aprender a comprendernos unos a otros, a comportarnos de manera correcta en nuestro entorno y vivir juntos (Fisas V , 1998).

La violencia tiene múltiples raíces, Muñoz y Molina (2004) mencionan algunas de ellas: a) las guerras y armamentismo han afectado en gran manera a la sociedad,

generando consecuencias devastadoras a lo largo de la historia. b) el hambre y pobreza, la cual es llamada violencia estructural o simbólica, refiere a la desigualdad y marginación en que vive una gran parte de la población, y que impide que las personas tengan acceso a una vida mínimamente digna. Así mismo es generada por situaciones como la competencia desigual en el control de los recursos, los desequilibrios o intereses económicos y políticos, c) control de la información, refiere la lucha por el control de los medios de comunicación y las compañías multimedia así como las limitaciones en el acceso a esta información a una parte de la población porque no cuentan con los equipos o infraestructura necesaria. d) la violencia política, se caracteriza por la utilización de la fuerza como un medio para vulnerar los derechos de los representados. e) la violencia doméstica, indica cualquier situación familiar en la cual algún miembro coacciona a otro de forma psicológica, económica, sexual o física.

Dicho de otra forma, aunque la violencia surge en diferentes circunstancias, casi siempre tienen algo en común, nacen en el rechazo a las desigualdades.

Otro autor que habla en su teoría sobre esta temática es Galtung (2003 citado en Concha, 2009) quien indica que existen tres tipos de violencia: a) La violencia directa, es la violencia manifiesta, es el aspecto más evidente de esta, su manifestación puede ser por lo general física, verbal o psicológica. b) La violencia estructural, se trata de la violencia intrínseca a los sistemas sociales, políticos y económicos que gobiernan las sociedades, los estados y el mundo. c) La violencia cultural, son «aquellos aspectos de la cultura, en el ámbito simbólico de nuestra experiencia que puede utilizarse para justificar o legitimar la violencia directa o estructural» (p.28).

Ahora bien, aunque el conflicto armado y las violencias son un fenómeno que cobra vigencia día a día, también es cierto, que son muchos los países que han tenido la fortuna de generar procesos de paz dentro de su nación y llevarlos a buen término. Sin embargo, no es una tarea fácil para muchos, ni tampoco puede crecer solo con la voluntad de las partes; más bien nace de un punto de inflexión en el que intervienen además de los actores, la sociedad civil y en muchos casos, organismos internacionales que sirven como apoyo o aliados (Mangas, 2004).

Después de haber expuesto algunos significados de la violencia y posturas, surge el cuestionamiento de las posibles estrategias para minimizarla en la búsqueda del establecimiento de una nueva cultura. Una de las tácticas que se ha implementado a lo largo de la historia son el establecimiento de acuerdos entre el gobierno y los grupos armados, estos acuerdos y procesos son denominados DDR los cuales se mencionan a continuación.

2.4 Procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR)

El DDR (Desarme, Desmovilización y Reintegración) es un concepto que nace hacia la mitad del Siglo XX después de la segunda guerra mundial, con dos objetivos claros; desmovilizar a una gran cantidad de excombatientes y recuperar la economía devastada por el conflicto armado (Valencia, 2007).

La gran mayoría de programas de DDR tienen en común los siguientes objetivos según Caramés, Fisas y Luz (2006 citado en Valencia, 2007):

- Contribuir a la mejora de la seguridad y de la estabilidad política del país, por tanto deben aprovecharse al máximo poniéndolos a funcionar desde el mismo momento de la firma de los acuerdos de paz.
- Crear unas condiciones de paz que permitan a la sociedad resolver sus problemas de manera no armada, por tanto debe involucrar a todos los actores implicados, entre ellos la sociedad civil.
- Evitar y prevenir brotes de violencia, pues los desmovilizados pueden regresar fácilmente a las armas si no se les cumple lo prometido en las negociaciones y no se le cubren las necesidades básicas.
- Contribuir a la reconciliación nacional, que debe involucrar tanto a los excombatientes como a la población civil y que involucran la llamada Justicia Transicional.
- Liberar recursos, tanto humanos como financieros, para la reconstrucción posbélica y el desarrollo al tiempo que se considere una reforma en el sector de seguridad, con el fin de reducir y democratizar las fuerzas armadas y los cuerpos de seguridad.

Esta descripción genérica esboza las principales características que definen los procesos DDR teniendo en cuenta tres aspectos fundamentales; la promoción de la seguridad, la reconstrucción del tejido social y la reinserción efectiva de todos los excombatientes.

Uno de los Organismos Internacionales que produce más literatura e información de estos procesos, es la Organización de Naciones Unidas - ONU. Gracias a sus buenos oficios, muchos estados han logrado gestionar programas de DDR; su aporte es significativo pues es esta entidad quien genera mayor confianza por su vasta experiencia en apoyar los procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración en el mundo. Así mismo existen otros organismos internacionales facilitadores, como la Iniciativa de

Estocolmo y la Unión Europea; sin embargo termina siendo la ONU quien cuenta con el respaldo general y mundial.

El proceso de DDR abarca tres etapas específicas: Desarme, Desmovilización y Reintegración; El desarme, se refiere a la dejación de armas mediante la entrega voluntaria de las mismas; todo el armamento bélico debe ser facilitado oficialmente a las autoridades militares y/o de la comunidad internacional; quienes se encargarán de su control, custodia, documentación y eliminación. La desmovilización se refiere a la reducción del número de combatientes de una unidad armada, como parte de una amplia transformación de la guerra a la paz. (Valencia, 2007).

Por ultimo en la tercera fase denominada Reintegración, se dota de habilidades y herramientas necesarias al desmovilizado para que pueda integrarse a la comunidad mediante el uso de las mismas, generando un proyecto de vida sólido y sostenible en el área individual, social y económica. Es común encontrar en estos procesos, diferentes actividades de formación a nivel personal, familiar y comunitario. El desmovilizado recibe formación humana, educativa, profesional y laboral, también es vinculado a micro-proyectos económicos y/o de desarrollo social y comunitario (Valencia, 2007). En esta fase, se adquiere la condición de civiles, se promueve la generación de ingresos de manera legal y se fomenta la participación ciudadana a través de los mecanismos disponibles.

La reintegración debe ir acompañada de políticas públicas, económicas, sociales y jurídicas que permitirán el fortalecimiento de la paz y los objetivos de los procesos DDR como; el retorno de la población desplazada y refugiada, la creación de

mecanismos de justicia transicional, el establecimiento de comisiones de la verdad y la instauración de políticas de reconciliación.

Para asegurar la eficiencia y efectividad, un proceso DDR busca incluir varios aspectos relevantes; inicialmente la creación o designación de los organismos competentes estatales quienes se encargarán de su ejecución; deberá garantizar la evaluación y el diseño del programa, la coordinación con los organismos nacionales y extranjeros que apoyarán el proceso, proveer los recursos económicos necesarios para la ejecución del programa, gestionar las zonas de concentración de los desmovilizados así como también proporcionarles seguridad en las mismas, entregar un kit de emergencia que incluya elementos de aseo, calzado, vestimenta, utensilios de cocina, etc. De igual manera es necesario brindar atención psicosocial, cuidados médicos, formación en derechos humanos y cultura de paz, orientación vocacional y capacitación laboral (Valencia, 2007).

Sin embargo no se puede decir que los DDR sean infalibles, pues ocasionalmente se han presentado situaciones complejas debido a la fuerte presencia de grupos dispuestos a usar violencia como medios coercitivos contra las poblaciones civiles; éstos están más que indispuestos a una verdadera búsqueda de la paz, son entornos donde prolifera el narcotráfico, las bandas criminales y grupos al margen de la ley. En estos eventos se han usado otras formas de DDR que han demostrado ser más efectivas o adecuadas para dichos procesos donde hay más condicionales, algunos ejemplos son los conflictos de medio oriente como Afganistán y los del continente Africano (como lo son costa de marfil y Liberia); países que han superado gran parte de sus conflictos por medios que pueden no ser los ideales pero si lo suficientemente efectivos en el

paradigma en cual se encuentran esos países, inalcanzables a la hora de hablar de la resolución del conflicto interno.

Procesos de DDR en África

Dos de los procesos de DDR más importantes del continente Africano se concentran en Angola y Sudán. La República de Angola ubicada en la costa atlántica de África sostuvo un conflicto bélico después de su independencia hacia el año de 1975. En este conflicto había una fuerte confrontación de fuerzas de derecha y de izquierda; en un extremo el grupo armado de oposición UNITA (Unión Nacional para la Independencia Total de Angola) quien fuera el principal brazo armado opositor; y en otra parte, a favor del gobierno dos fuerzas armadas; el FNLA (Frente Nacional para la Liberación de Angola) y el MPLA (Movimiento Para la Liberación de Angola) (Fisas V. , 2015).

Con este panorama agresivo y ante la imposibilidad de una paz estable y duradera, tanto el gobierno como el grupo rebelde, deciden realizar los primeros Acuerdos de Paz en Bicesse 1992 y Lusaka 1994; sin embargo el grupo UNITA no cumplió con las condiciones establecidas, situación que generó 4 años después nuevos enfrentamientos entre las ahora Fuerzas Armadas de Angola y el grupo insurgente UNITA (Fisas V, 2015).

La situación de tensión y conflicto continuó incentivando la necesidad de establecer nuevos acuerdos de paz; fue así como en el año 2002 y basados en los primeros (acuerdos) se generó un nuevo proceso denominado MdE (Memorando de Entendimiento de Luena) en donde se modificaban y mejoraban algunas partes de los anexos históricos.

Procesos de DDR en Centroamérica

Durante el siglo pasado en Centroamérica se presentaron diferentes conflictos en varias naciones generando una cantidad importante de víctimas por grupos armados de oposición, los cuales buscaban como beneficio tácito la democratización del país. El Salvador, Guatemala y Nicaragua fueron los escenarios de diferentes confrontaciones de lucha por el poder y el orden social, político y militar.

La Universidad Militar Nueva Granada expone en un informe (2013) que en los dos primeros casos, fue decisivo el apoyo de los países amigos, quienes conformaron un bloque de respaldo a través de la creación del denominado Grupo Contadora. Estos procesos permeados en Centroamérica, resultaron siendo como otros tantos más, la base y antecedentes de los procesos de DDR, termino creado a partir del segundo siglo a nivel mundial.

Los dos procesos fueron similares, mientras en El Salvador se libraba una ola de violencia sistemática; en Guatemala, durante 11 años acontecía más de una década de conflicto y de militarización. Con una duración de 36 años en guerra, Guatemala tardó una década en firmar un Acuerdo de Paz que pusiera fin al conflicto que enfrentaba al Gobierno y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), esta última compuesta por 4 grupos de guerrillas de filosofía marxista-leninista inspirados por la victoria de la revolución cubana .

El proceso de paz en Nicaragua estuvo enmarcado en una guerra civil y sistemática que caracterizó a la década de los 80 en Centroamérica; además de El Salvador y Guatemala; Nicaragua no fue la excepción. Básicamente el conflicto de esta nación, se erigía por la necesidad y el objetivo de establecer una democratización del

país, gobernado a través de la dictadura del presidente Anastasio Somoza y su descendencia. Los Contra eran un brazo armado opositor a la revolución Sandinista; inicialmente se agruparon con el apoyo y la influencia del Gobierno de los Estados Unidos con el fin de contener las acciones amenazantes de la Unión Soviética en Centroamérica (Font & Goma, 1991).

Procesos de DDR en Colombia

La historia de los DDR en Colombia se remonta hacia los años ochenta, década en la que se proclamaron algunas leyes que permitían el desarme y la desmovilización, así como también, beneficios jurídicos, sociales y económicos a los grupos que se acogieran a las iniciativas de paz. Aunque durante el Gobierno de Rojas Pinilla en 1954 se generaron los primeros esbozos con una política de indulto para los actores armados, sólo fue hasta la década de los noventa durante el gobierno de Belisario Betancurt, que se establecieron en firme, procesos de DDR con el desarme y la desmovilización de 4.817 individuos de grupos al margen de la ley. (Universidad Nacional de Colombia-UNIJUS, 2010)

Años después durante el gobierno de Alvaro Uribe Vélez, se reestructuró el organismo creando el Programa para la Reintegración a la Vida Civil (PRVC), el cual en principio se encargó de continuar acogiendo a los desmovilizados que de manera individual decidían salir de los grupos al margen de la ley. Para el año 2003 el PRVC contaba con una población beneficiaria de alrededor de 1.200 desmovilizados. El PRVC ofrecía los siguientes beneficios: estipendio mensual para su manutención; afiliación al régimen subsidiado de salud; educación básica y media, y capacitación para el trabajo;

atención psicosocial mediante talleres colectivos o intervenciones individuales; y capital semilla para el desarrollo de un proyecto productivo.

En el año 2011, y mediante decreto No. 4138 del 2011, ésta cambia de nombre y se convierte en entidad descentralizada y fundamentada denominándose “Agencia Colombiana para la Reintegración Social y Económica de Personas y Grupos Alzados en Armas, (ACR)”. Como señala el Departamento Nacional de Planeación (2008), desde esta fecha, la ACR ha estado encargada de coordinar, asesorar y ejecutar con entidades públicas y privadas la ruta de reintegración.

Según cifras oficiales de la ACR (2015), entre 2003 y marzo de 2015, 57.275 personas se desmovilizaron (individual y colectivamente), de ellos el 55% producto de las negociaciones de paz con las AUC. Si bien es cierto que el proceso de DDR con las AUC fue uno de los más importantes dentro de la historia reciente de Colombia, este mismo ha sido fuente de críticas; las observaciones van desde la escasa planificación del proceso, pasando por pasando por la falta de seguridad para los excombatientes, la insuficiente participación de observadores neutrales e internacionales, la ausencia de un protocolo de atención para las víctimas en el marco de una reparación integral y la también falta de una evaluación o seguimiento a los programas de las políticas públicas para los desmovilizados, (Valencia, 2007).

Sin embargo, estas debilidades se han ido minimizando con el paso del tiempo, pues este proceso DDR, ha sido catalogado como un modelo exitoso en el marco del proceso de Reintegración de excombatientes a la vida civil. Aunque haya sido ambicioso al inicio se ha convertido en un referente internacional para muchos países que buscan acuerdos definitivos de cese al fuego y mantenimiento de la Paz.

2.5 Reintegración social y económica en Colombia

La reintegración es definida como el proceso por el cual los excombatientes adquieren estado civil y obtienen acceso a formas civiles de trabajo e ingresos. En este marco de reintegración a la vida civil se busca formar nuevos ciudadanos autónomos, que recuperen su dignidad y adquieran las competencias psicosociales, laborales y productivas, que les garanticen el sano ejercicio de sus deberes y derechos, bajo la premisa de la no repetición de conductas violentas. (Universidad Nacional de Colombia- UNIJUS, 2010).

La Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR) (2016) expone que desde el año 2002 hasta junio del 2016 se han desmovilizado cincuenta y siete mil novecientas noventa y seis (57.996) personas.

El resultado exitoso de la política de reintegración de las personas desmovilizadas (que en masa o por voluntad propia decidieron abandonar las armas), se define en gran parte la seguridad de sus habitantes, la inclusión de los mismos y el re-establecimiento de sus derechos, pues ellos han sido víctimas y victimarios en el conflicto Colombiano.

Con este proceso, se busca que adquieran las competencias psicosociales, laborales y productivas, que les garanticen el sano ejercicio de sus deberes y derechos como ciudadanos activos y propositivos en el marco de la legalidad bajo la premisa de la no repetición de conductas violentas. (Universidad Nacional de Colombia , 2010).

En un artículo los autores (Gleichmann, Odenwald, Steenken, & Wilkinson, 2004) explican que sólo es posible hablar de reintegración hasta cierto punto, debido a que la guerra y violencia cambian considerablemente las percepciones y capacidades de

los excombatientes. Ellos no pueden y a menudo no quieren volver a su papel social de antes de la guerra. En muchos casos es la situación y condición social de una sociedad la que contribuye a las causas de guerra y conflicto.

La guerra y la violencia cambian la situación social de vida de la población civil; volver a la situación y condiciones sociales que existían antes de la guerra raramente es posible o deseable. La reintegración es un proceso social y económico con un marco de tiempo indeterminado, es parte del desarrollo general del país y representa una responsabilidad nacional (Gleichmann, et al., 2004).

El objetivo central de los programas de reintegración es apoyar a los excombatientes para su integración social y económica en la sociedad civil. Mientras que el desarme y la desmovilización sirven inicialmente para desarrollar confianza en los combatientes, se asume que con la ayuda de los servicios ofrecidos por los programas de reintegración los excombatientes serán desmovilizados y desearán llevar una vida civil.

Por medio de medidas selectivas los programas de reintegración para excombatientes deben: mejorar el potencial de los excombatientes y sus familias de ganarse la vida por medios pacíficos y de participar en la vida económica y social; construir las capacidades de las comunidades absorbentes para integrar a los desmovilizados y otros repatriados. Las condiciones sociales generales deben ser mejoradas y deben ser creadas las capacidades macro-económicas para la integración de este grupo. (Gleichmann, et al., 2004)

La reintegración del excombatiente es el inicio de un proceso de restauración para él y su entorno, como la familia y redes de apoyo a nivel social. (Solís, 2005 citado

en Velasco & Londoño, 2011). Así mismo el éxito de su reintegración dependerá de las competencias y habilidades del individuo, para hacerse participe en los sistemas de relación que caracterizan a la sociedad.

Cada uno de los desmovilizados afronta de manera diferente particular el hecho de reintegrarse a la vida civil, y realiza esfuerzos cognitivos y conductuales orientados a manejar las demandas internas y externas de ésta situación estresante.

Existen diferentes formas de afrontamiento para la reintegración, se encuentran aquellos quienes perciben la situación como un problema a resolver y dirigiendo sus esfuerzos a modificar las exigencias o eventos ambientales de manera que se atenúe el impacto del estresor; otros simplemente esperan que el gobierno les brinde soluciones (Rodríguez, Pastor & López- Raig, 1993 citado en Velasco & Londoño, 2011).

En este sentido, cobra vigencia la necesidad de desarrollar una política de reintegración que dé respuesta a las necesidades de la población, por tanto y para el caso colombiano, la ACR ha implementado una estrategia denominada Ruta de Reintegración. Se refiere al camino que cada participante debe recorrer para reintegrarse plenamente a la vida social y económica. Se trata de un plan de trabajo concertado entre la ACR y la persona en proceso de Reintegración. Ese plan busca brindar una atención personalizada en función del proyecto de vida del individuo y de las características del contexto.

Por medio de esta ruta cada persona obtiene un esquema de actividades acorde con las opciones reales del individuo en relación al proyecto de vida deseado, sin perder de vista la forma como están reglamentados los beneficios sociales, económicos y jurídicos del Proceso de Reintegración. Con la ruta se espera que las personas en proceso

de Reintegración comprendan que es posible materializar sus aspiraciones de vida en la legalidad. Está compuesta por ocho dimensiones: personal, productiva, familiar, habitabilidad, salud, educativa, ciudadanía, seguridad.



Gráfica 1. Ruta de reintegración

Fuente: Agencia Colombiana para la reintegración (2016)

Características de la población desmovilizada

Los desmovilizados son personas que atraviesan un proceso de cambio individual y ambiental extremo, por lo tanto es relevante comprender sus condiciones particulares como individuos relacionado a su historia de vida; si se busca un establecimiento de una cultura de paz en una sociedad debe entenderse la condición de esta población. Al respecto Velasco & Londoño (2011) exponen:

el bienestar subjetivo percibido por esta población puede influir el alcance de los objetivos de reintegración social propuestos por el gobierno de Colombia como parte de la estrategia nacional para lograr la paz. Sin duda, pasar de un sistema y

estructura como el de los grupos ilegales a un sistema de ciudadanía dentro de la ley bajo unos parámetros de convivencia y respeto distantes a los que rigen la interacción en los grupos al margen de la ley, incluirse laboralmente, proponerse un nuevo plan educativo, un proyecto renovado de vida y conseguir objetivos personales propuestos revisten un cambio importante que en general en la vida de las personas, y particularmente en el caso de los desmovilizados, pueden afectar la percepción subjetiva de bienestar, la satisfacción y la calidad de vida objetiva determinada por las oportunidades reales ofrecidas a esta población (p.115).

Estos autores mencionan la magnitud del cambio para esta población quienes pasan de estar en un entorno sin respeto por la ley y la humanidad, a vincularse a una sociedad, de tal manera que su proceso de reintegración puede verse afectado.

El Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia en su informe (2008) menciona algunos obstáculos en el proceso de reintegración relacionado a las características y perfil psicológico de la población. Entre los principales obstáculos al proceso de reintegración, se encuentran los asociados con: a) el perfil de los desmovilizados, que dificulta su inclusión social y económica; b) la falta de articulación, disponibilidad, pertinencia, suficiencia y oportunidad de la oferta de servicios a nivel local y nacional que faciliten su proceso de reintegración; c) la falta de receptividad de algunos sectores de la sociedad y de las comunidades víctimas de la violencia armada. De acuerdo a lo anterior se exponen tres características de la población (Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia, 2008)

–Perfil de los desmovilizados que limitan su capacidad para permanecer en la

legalidad: los desmovilizados no se encuentran preparados para vivir dentro de un conjunto de reglas sociales en coordinación con el presupuesto de la legalidad.

–Bajos niveles de educación formal: gran parte de la población en proceso de reintegración abandonó las aulas a muy temprana edad y nunca volvió a ingresar a un proceso de formación académica, por lo cual aplica a la mayoría de los casos al concepto de analfabetas funcionales. En general, los bajos niveles educativos constituyen una característica fundamental de esta población. Por otro lado, existen deficiencias en la oferta educativa y en la pertinencia de los servicios de educación de la población en proceso de reintegración. En algunos territorios la oferta educativa para adultos se limita al primer ciclo lectivo, lo cual implica la terminación anticipada de la ruta educativa de los participantes. Así mismo no existen propuestas educativas específicas para atender el perfil y las necesidades de esta población, lo cual contribuye al incremento de la deserción.

–Escasa experiencia y formación para el trabajo, así como factores estructurales de mercado que impiden la generación de ingresos sostenibles: la población desmovilizada, además de no contar con una fuente de ingresos permanente y de caracterizarse por tener en su mayoría un nivel de escolaridad bajo, no han sido capacitados para el trabajo, no conocen un oficio en profundidad, y no cuentan con las habilidades y la experiencia para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo. Además, no tienen referencias laborales ni comerciales para poder ingresar a un empleo formal. Gran parte de esta población no puede acceder a los factores productivos determinantes en un proceso de generación ingresos (tierra y capital), lo cual dificulta la posibilidad de ser económicamente activos.

Si bien es cierto que existen diferentes investigaciones en el marco de la Política de Reintegración en el país, evidentemente no se observan estudios sobre estas categorías de

comprensión como son el Optimismo Disposicional y la Satisfacción laboral; por ello se hace necesario el estudio de estos fenómenos, los cuales se analizan en este trabajo.

Características de los individuos del estudio

Los individuos que aceptaron su participación en el estudio son denominados *participantes* por la ACR, pertenecen al proceso de Reintegración en la ciudad de Barranquilla, y asistían regularmente a las actividades prescritas por el Centro de Servicio, lo que les permitía mantener un estado denominado *activo*.

En la muestra representada por 50 participantes, se encontraban personas hombres y mujeres, con una edad promedio de 38 años, residentes en la ciudad de Barranquilla y sus municipios alrededores como Galapa, Sabanagrande y Soledad. Se hallaban activos laboralmente en empresas privadas o particulares; ubicadas en distintas categorías como; grandes, medianas y/o microempresas.

Provenían de diferentes grupos armados, como AUC, FARC-EP, EPL y ELN; además de ello, reportaban una desmovilización individual o colectiva. Los participantes en general, eran personas con las siguientes ocupaciones: ventas, atención al cliente, oficios varios, chef de cocina, auxiliar en soldadura, bodega, farmacia; ayudante y oficial de obra, carnicero, técnico en mantenimiento, aprendiz, conductor, mensajero, mesero, etc.

Igualmente, reportaron su grado de escolaridad, que incluía todos los niveles de educación básica, media y secundaria. Su participación fue voluntaria atendiendo el llamado tanto del profesional de investigación, como de los profesionales de Reintegración que apoyaron y facilitaron los encuentros y espacios para la realización del mismo.

Capítulo III

Optimismo disposicional y satisfacción laboral

En esta sección, se desarrolla el contenido conceptual de las dos temáticas generales que suscriben la presente investigación; abarca además un estado del arte y/o los antecedentes de Investigación; y se enuncian los instrumentos de evaluación utilizados.

3.1 Optimismo Disposicional

Socialmente se dice que una persona es optimista cuando tiene una visión positiva de la vida, existen algunas definiciones que se han establecido sobre el optimismo disposicional a lo largo de la historia; en esta sección solamente se mencionan algunas de ellas. Acudiendo a su etimología, Optimismo procede de *optimus*, que quiere decir muy bueno, o muy bien, que a su vez viene del superlativo de *bonus*, promotor de lo bueno. Esta interpretación, lo define como la actitud activa en la búsqueda de lo «bueno», más no como la sola actitud basada en las emociones que nos hacen tener este. (Muñoz, Herrera, Molina, & Sanchez, 2005)

Este concepto general ha sido estudiado desde la psicología y se considera un rasgo de personalidad que afecta todos los ámbitos de la vida de un individuo; así mismo posibilita mejores oportunidades de afrontamiento frente a las diferentes situaciones vivenciales y se convierte en una forma de adaptación (Londoño, 2009). De esta manera esta visión puede determinar la forma en la cual cada individuo afronta, conflictos y cambios en su vida.

Otros autores están de acuerdo con el planteamiento anterior, entre estos se encuentran Scheier y Carver quienes han planteado la teoría más importante sobre el Optimismo, el cual tiene una connotación positiva y es definido como la actitud de esperar que sucedan cosas buenas, y el pesimismo entonces, como la de esperar que sucedan cosas negativas (Scheier y Carver, 1895, 2000; citado en Giménez, 2015).

En relación a lo anterior Marujo y cols. (2003) citados en Giménez (2015) exponen una definición completa de este concepto:

Ser optimista quiere decir apreciar, valorar, estimular, honrar; reconocer lo mejor de una persona, situación o experiencia y, en general del mundo que nos rodea; aumentar el valor; prestar atención y afirmar las fuerzas, éxitos y potenciales presentes y pasados de esas personas, situaciones o experiencias; identificar y prestar atención a las cosas que dan la vida- salud, vitalidad, excelencia- a los sistemas vivos; tener esperanza; tomar determinación de hacer planes con la intención de alcanzar objetivos; ejercer el control intencionado y confiado sobre la vida (p.12)

La persona optimista está motivada por la creencia de que los resultados deseados en su vida son fácilmente alcanzables con los recursos de los que cuenta y logra sus metas porque posee alta autonomía y autocontrol que le facilitan cumplir sus objetivos personales (Londoño, 2009).

Seligman (1991) citado en Giménez (2015) habla de la forma en que se determina si una persona es optimista o pesimista, hace referencia a los pensamientos o cogniciones relacionándolos con los acontecimientos de su vida. En este sentido el autor expone algunos posibles factores relacionados al desarrollo del optimismo entre los cuales se encuentran; la parte genética de cada individuo, la familia y experiencias

vividas, especialmente las situaciones cítricas recibidas por padres y docentes, así como situaciones de control y dominio.

Teniendo en cuenta que somos seres integrales y todos los acontecimientos de la vida se relacionan con este concepto, algunos investigadores mencionaron como las circunstancias negativas de la vida ejercen una influencia en el desarrollo y mantenimiento del optimismo. Acontecimientos negativos o traumáticos se asocian al aumento del pesimismo (Gillham y cols., 2000; Gillham y Reivich, 2004 citado en Giménez, 2015).

Por otra parte algunos autores, aportan que el optimismo es considerado como el conjunto de expectativas favorables generalizadas en relación con los eventos que afronta una persona en la vida y proponen que este es un constructo unidimensional polar; por tanto, esto implica que el optimismo es un opuesto directo del pesimismo y que ambos son rasgos relativamente estables, consistentes a través del tiempo y las situaciones (Ji, Zhang, Usborne y Guan , 2004 ; Lai y Yue, 2000 y Londoño ,2009 citado en Velasco, Londoño, & Alejo, 2014)

Las personas optimistas tienen un alto control y dominio, esta cualidad es definida como la capacidad que le permite al individuo sentirse dueño de su propia vida, viene determinada por la confianza que tenga en sus propias capacidades y de estar manera la posibilidad de poder cambiar las cosas en el entorno que le rodea (Giménez, 2015).

De acuerdo con el planteamiento anterior se puede asumir que en diferentes contextos sociales o laborales la persona optimista tendría mayores posibilidades de

cambiar las circunstancias de su vida que le incomoden o cumplir sus metas y proyecciones, que una persona pesimista.

3.1.1 Estado del arte

Este concepto ha sido estudiado por Graua & Garcia (2005) quienes investigaron sobre calidad de vida y optimismo; exponen que se han conceptualizado dos tipos principales de optimismo: el optimismo disposicional y el estilo explicatorio optimista. El primero puede ser una filosofía de la vida, y consiste en creer que generalmente pasarán cosas buenas y los sucesos malos serán escasos.

Por otra parte el optimismo de estilo explicatorio se fundamenta en la observación de las diferentes respuestas ante acontecimientos adversos entre quienes explican el proceso con una visión optimista y quienes lo hacen con visión pesimista. En este sentido los optimistas no se consideran responsables directos del hecho, no son los causantes y no se culpabilizan, valoran una determinada situación como un proceso transitorio, pasajero, no definitivo y siempre individualizan el hecho, sin extenderlo y generalizarlo al resto de los actos de su vida.

Desde la psicología positiva el optimismo es visto como “una característica psicológica disposicional que remite a expectativas positivas y objetivos de futuro y cuya relación con variables como la perseverancia, el logro, la salud física y el bienestar” (Peterson y Bossio, 1991; Scheier y Carver, 1993 citado en Vasquez, 2006). Sin embargo, también puede estar relacionado con la disponibilidad de recursos para cambiar el curso de los acontecimientos.

En relación al optimismo disposicional, la población desmovilizada se ha encontrado expuesta a estresores personales y sociales que afectan su calidad de vida, que incluyen desde las vivencias en el grupo armado hasta el ajuste a la vida civil. Por lo tanto deben realizar esfuerzos cognitivos y conductuales orientados a manejar las demandas internas y externas de ésta situación estresante.

El impacto sobre su calidad de vida ocurre debido al cambio que se da a nivel psicológico (emocional, motivaciones, expectativas, toma de decisión), orgánico (estado de salud real y percibido), socio-familiar (soporte social, redes de apoyo, otros sucesos estresantes) jurídico y político relacionado al proceso de reintegración (Schwartzmann, Olaizola, Guerra Dergazarian, Francolino, Porley & Ceretti, 1999 citado en Velasco & Londoño, 2009)

Algunos con un afrontamiento activo y una visión optimista perciben las situaciones externas como un problema a resolver y dirigen sus esfuerzos a modificar las exigencias o eventos ambientales de manera que se atenúe el impacto del estresor; sin embargo otros asumen una posición pasiva y pesimista esperando que el gobierno les brinde soluciones (Rodríguez, Pastor & López, 1993 citado en Velasco & Londoño, 2009).

Entre los más importantes investigadores en este tema se encuentra a Velasco y Londoño (2009) quienes presentan una investigación sobre la noción de optimismo disposicional en desmovilizados, en la cual se analiza si variables como la calidad de vida y la percepción sobre el estado de salud, estaban asociadas a la permanencia en el programa de reintegración social en un grupo de 60 desmovilizados hombres y mujeres entre los 21 y 57 años, participantes del programa de la ACR. Los resultados de este

estudio, permitieron observar que efectivamente estos factores incidían en la permanencia en este programa; llama la atención que la práctica religiosa y la definición de la situación jurídica (preclusión), se presentaban como los más fuertes en la disposición que tenían para la estabilidad en este tipo de programas sociales gubernamentales.

En otro estudio realizado por Velasco & Londoño (2011) sobre el optimismo disposicional en población desmovilizada, en los resultados se encontró que los participantes valoraron la calidad de vida global y condiciones de vida como buenas. Entre estos aspectos la población se mostró más satisfecha, en el apoyo que recibían de su familia, la capacidad para aprender, el estado de salud actual y la vivienda que ocupaban al momento de la recolección de los datos; resultados que pueden ser explicados por el cambio drástico entre la ausencia casi total de estas posibilidades cuando estaban en el conflicto armado, a menudo en campamentos, y el hecho de tener un techo fijo, convivir con su familia, iniciar o reiniciar su proceso educativo, sumados a la libertad de moverse; todas estas recuperadas a partir de su desmovilización y del ingreso al programa.

El optimismo disposicional tiene efectos positivos sobre la salud, aumentando la probabilidad de afrontar efectivamente situaciones de alto estrés. En este sentido Velasco & Londoño (2011) mostraron en sus estudios esta perspectiva positiva-optimista como el recurso psicológico empleado por los participantes como respuesta ante todos los agentes estresores intervinientes en el proceso de reintegración.

Cuando una persona afronta situaciones difíciles de manera optimista tiene mayor probabilidad de sobrepasarlas con éxito; contrario a lo que sucede con los

pesimistas, quienes tienen emociones negativas, buscan distanciamiento mental y negación de la realidad.

En otros estudios también relacionan el optimismo con la salud mental y física, los autores Romero, Lozada, & Peñacoba (2009) comprobaron que el optimismo tiene un papel moderador únicamente de la relación entre estrés asociado a los comportamientos problemáticos y la depresión y no modera la relación entre el resto de estresores (nivel funcional de la persona cuidada y frecuencia de comportamientos problemáticos), podría explicarse atendiendo a que el estrés asociado a los problemas de conducta es la variable predictora que presenta una naturaleza más subjetiva, de modo que parece más susceptible de ser moldeada por actitudes psicológicas como el optimismo.

Los efectos positivos del optimismo disposicional en la salud y adaptación de las personas a diferentes situaciones ponen a prueba sus recursos, esto ha evidenciado la importancia de contar con medidas objetivas y confiables que permitan identificar si una persona es optimista, y si esta característica es estable en diversas situaciones.

De esta manera le permitirá al individuo desempeñarse de forma óptima a nivel laboral (Londoño, Hernández, Alejo y Pulido, 2013). De acuerdo a lo anterior el optimismo tiene valor predictivo sobre la salud y el bienestar, además de actuar como modulador sobre los eventos estresantes, paliando el sufrimiento y el malestar de aquellos que sufren, tienen estrés o enfermedades graves (Peterson, Seligman y Vaillant, 1988 Vásquez, 2006)

3.1.2 Instrumentos de evaluación

Entre las pruebas más utilizadas para evaluar el optimismo disposicional se encuentran la Escala de Optimismo Disposicional/Pesimismo –EOP, y el Life Orientation Test (LOT).

Escala de Optimismo Disposicional/Pesimismo –EOP

Londoño et al. (2011), diseñaron y validaron la Escala de Optimismo Disposicional/Pesimismo-EOP constituida por 20 ítems que evalúan la tendencia personal hacia el optimismo disposicional.

Se perfiló a partir de la teoría de Scheier y Carver en 1985. El proceso de diseño incluyó la elaboración preliminar de 50 ítems, la evaluación de tres jurados expertos y la aplicación del instrumento para determinar sus características psicométricas a un grupo de estudiantes elegido aleatoriamente. La aplicación fue realizada por uno de los investigadores a estudiantes de diversos semestres y carreras quienes firmaron el consentimiento informado. Su objetivo es evaluar la presencia de estilo optimista disposicional en jóvenes y adultos.

Life Orientation Test (LOT)

La versión revisada por Scheier, Carver y Bridges en 1994, consta de 10 ítems en escala Likert de 5 puntos (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), 6 ítems pretenden medir la dimensión de optimismo disposicional, en tanto que los otros 4 ítems son distractores o de “relleno” denominados así por el autor. De los 6 ítems, 3 están redactados en sentido positivo (dirección optimista), y 3 en sentido negativo (dirección

pesimista), en diferentes estudios el uso de la prueba ha arrojado un Alfa de Cronbach 0.71 y relaciones entre ítem-total entre 0.40 a 0.70 (Laranjeira, 2008 citado en Velasco, Londoño, & Alejo 2014).

“Estudios con población española, muestran que obtuvo un Alfa de 0.75 (Remor et al. 2006), en muestra peruana se obtuvo un Alfa de 0.61 y de 0.68 en muestra brasileña (Bandeira, Bekou, Silva-Lott, Teixeira y Silva-Rocha, 2002). En la adaptación al castellano original, el Alfa fue de 0.78 y la correlación con el LOT original fue de 0.95 (Otero et al. 1998), las propiedades de la versión adaptada al español son muy similares a las del test original, ya que la escala tiene una estructura clara con dos dimensiones (optimismo y pesimismo) y los factores están negativamente correlacionados, además, todos los ítems tienen un aceptable poder discriminativo” (Velasco, Londoño, & Alejo 2014)

3.2 Satisfacción Laboral

El trabajo es una de las actividades más importantes en el desarrollo personal y social de cada individuo; y en la actualidad constituye un medio de subsistencia para satisfacer ciertas necesidades. Por tanto, ocasionalmente deja de ser un motivo de realización personal para convertirse en una tarea o actividad más que posibilita otros fines; es allí donde se genera una ambigüedad entre lo que se debe hacer y el ideal de cada persona.

Baró (2001) expone al respecto: “la persona entra en el juego dialéctico de su realización o enajenación, de su expresión y desarrollo personal a través de su quehacer, o de su alienación instrumental como eslabón productivo al interior de un sistema despersonalizante” (p.185). Entonces, esa realización o imposición se ve plasmada en

alegrías o tristezas, generando bienestar o descontento y constituye un marco de referencia para el estilo de vida de cada individuo, dando como resultado una satisfacción o insatisfacción laboral. Es decir, que la satisfacción laboral se ve mediada por una serie de características personales intrínsecas que la convierten en un sistema complejo.

Para comprender mejor este concepto, Schultz (1998) expone que la satisfacción laboral es la disposición psicológica del individuo al trabajo en el que se encuentra un conjunto de actitudes o sentimientos. Otros autores la definen como

Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas en general o hacia facetas específicas; básicamente es un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo (Bravo et al. ,1996 citado en Chiang, Salazar, & Nuñez, 2007, p.7).

Los estudios relacionados con la satisfacción laboral cobran relevancia científica en la década de 1930; numerosos investigadores se interesan por iniciar exploraciones alrededor de este tema desde dos ángulos de observación; académico y empresarial (Benedito, Bonvia, & Llinares, 2008). En relación con el primero, su alcance estuvo relacionado con el esquema personal-humano; y en el segundo (empresarial) la visión estuvo enmarcada desde el ámbito organizacional.

Benedito, Bonvia, & Llinares (2008) exponen que a nivel organizacional, los principales factores que se vislumbraban como respuesta a la definición de satisfacción laboral se referían con: calidad de vida, buen estado de ánimo, salud física y psíquica, clima laboral y algunos comportamientos laborales.

Existen algunas variables que influyen en la satisfacción laboral como las circunstancias y características del propio trabajo, así mismo las características individuales de cada trabajador (historia de vida, edad, sexo, aptitudes, necesidades, etc.) lo cual condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.

El ejercicio de implementar los valores en la vida cotidiana repercute en todos los ámbitos externos de la persona y en la vida laboral, representan una oportunidad de reforzamiento de los valores e incluso de institucionalización en el desempeño laboral.

En esta conceptualización teórica, no solamente priman las necesidades básicas, sino las de cualquier aspecto; es decir, no solamente se espera una buena remuneración (la cual favorece cubrir necesidades materiales); existen además, cuestiones externas como el reconocimiento, la solidaridad, los nuevos aprendizajes en tecnologías, etc; las cuales representan y/o favorecen excelentes grados de satisfacción (Chian, Martin, & Nuñez, 2010).

La satisfacción laboral depende de todos aquellos elementos que constituyen el medio ambiente de trabajo, estas son: condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc. (Torres & Agullo, 2002). En relación a esto, la dimensión subjetiva se refiere al conjunto de percepciones y experiencias laborales que de manera individual y colectiva, originan realidades laborales características dentro de un mismo contexto organizacional.

En la teoría del valor de Locke (1969,1976) citado en (Chian, Martin, & Nuñez, 2010) la satisfacción está relacionada con la percepción de lo que cobra importancia para él (empleado, trabajador), en la medida en que estos valores que se logran allí son congruentes con sus necesidades, esta resulta de la sinergia entre los resultados que el

trabajo le ofrece y los deseos y motivaciones del individuo. Entre mayor sea el ajuste del mismo, habrá mayores posibilidades de excelentes grados con respecto a su satisfacción laboral.

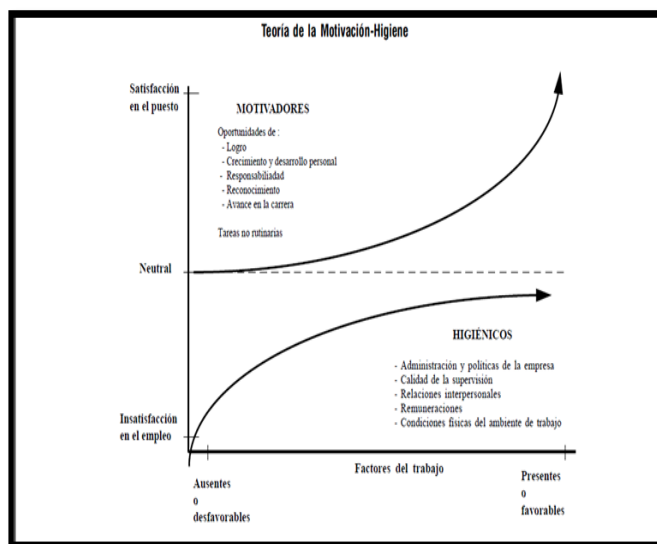
Si un trabajador, encuentra un ajuste entre lo que él considera importante y lo que puede encontrar en su trabajo, genera mayores índices de satisfacción laboral. Por tanto, la satisfacción laboral, es un proceso unipersonal en el que se establecen metas concretas y subjetivas de lo que se espera en un ambiente laboral.

Herzberg (1959) citado en Manso (2002) propone una teoría denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción. En este planteamiento la motivación en ambientes laborales se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos. Los primeros se encuentran relacionados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados en su investigación aseguraban experimentar, y que atribuían al contexto de sus puestos de trabajo; Herzberg los denominó factores de higiene; si estos estaban presentes ayudaban a disminuir la insatisfacción más no promovían la motivación. Los factores de higiene abarcan aspectos como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas de trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, y las políticas y prácticas administrativas.

El segundo conjunto de factores se asociaba con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentaban y que tendrían a atribuir al contenido de sus puestos de trabajo. Herzberg los denominó factores motivados, entre estos se incluyen aspectos tales como sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo, el reconocimiento al desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza, la

mayor responsabilidad de que se es objeto por parte de la gerencia, y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtiene en el trabajo.

Este autor concluye que si estos factores están presentes en el puesto de trabajo contribuyen a provocar en el empleado un elevado nivel de motivación, a esto se le denominaría satisfacción laboral. En la gráfica 2 se puede observar el planteamiento de la teoría en mención.



Gráfica 2. Teoría de la motivación-Higiene de Herzberg (1959)

Fuente: Manso (2002)

Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Diaz y Llorca, (2005) exponen algunas variables relacionadas con la satisfacción laboral como: a) condiciones de trabajo: físicas y ambientales, condiciones de seguridad, horario de trabajo; b) formación: recibida para el desarrollo profesional; c) promoción y desarrollo profesional: satisfacción con el trabajo desempeñado, d) reconocimiento en función del cumplimiento de sus responsabilidades; e) retribución en relación con el trabajo

desarrollado; f) relación jerárquica: capacitación del superior directo para ejercer sus funciones organizativas, orientación y apoyo suministrado por el superior directo para el desempeño, trato personal recibido por el superior directo, valoración de la relación profesional con el superior directo; g) participación: posibilidades de participación en la mejora del funcionamiento de la unidad, frecuencia con la que el superior directo discute los proyectos que afectan a la unidad; h) organización y gestión del cambio; i) clima de trabajo: relación entre compañeros y ambiente de trabajo en la unidad; j) comunicación interna: información recibida para la correcta ejecución del trabajo, repercusión de las sugerencias/aportaciones realizadas para la mejora de la unidad, k) conocimiento e identificación con los objetivos; l) percepción de la dirección; y m) política e impacto medioambiental.

Esta es una caracterización muy completa que permite detallar las principales variables que pueden ser analizadas para evaluar la satisfacción laboral en los diferentes puestos de trabajo.

3.2.1 Estado del arte

En la actualidad se encuentran un sin número de investigaciones relacionadas con la satisfacción laboral; éste concepto se ha convertido en un referente conceptual para la productividad, eficiencia, evaluación de puestos de trabajo, cargos, clima laboral, etc. De igual manera las aportaciones de estos estudios han permitido evidenciar diferentes problemáticas del individuo y la relación con su campo laboral.

Aunque la literatura no es abundante por no decir que nula sobre los procesos de satisfacción laboral en desmovilizados (los cuales son los sujetos de investigación del

presente estudio); si existen muchos otros estudios en diferentes tipos de poblaciones que respaldan la investigación con fines académicos y sociales.

Uno de ellos, el cual se toma como referente para el presente estudio se realizó en Colombia. Quintero, Biela, Barrera y Campo (2008) lo denominaron Factores asociados a la satisfacción laboral en empleados de un hospital psiquiátrico de Bucaramanga. El estudio pretendía analizar la satisfacción laboral en el grupo de empleados mediante la aplicación de la escala WES-10. Para llevar esto a cabo la población respondió 3 cuestionarios relacionados con las características socio-demográficas y algunas del cargo desempeñado, un cuestionario general de salud y la Escala de Ambiente Laboral (Working Environment Scale, WES 10, Duazari, 2008)

El estudio permitió evidenciar que se encuentra relación entre la satisfacción laboral de los empleados con algunos trastornos mentales como ansiedad y depresión y en una mínima proporción con la antigüedad laboral prestada.

Aunque esta investigación no se realizó con el mismo sujeto (desmovilizados) que el estudio que se propone; guarda estrecha relación por cuanto se refiere a empleados frente a una de las dos variables del mismo: la satisfacción laboral. De igual manera se toma como unidad de referencia, gracias a la aplicabilidad del instrumento.

Específicamente en el tema de Reintegración Social, se encuentra el estudio inicialmente mencionado de Romero et al. (2009), sobre la incidencia de factores psicosociales; allí se demuestra que la dimensión de bienestar objetivo en una población debe ser analizada con base en la consecución y disfrute de pertenencias materiales y logros que hacen parte de los cambios socioculturales a los que están expuestos y que también en ocasiones son una novedad que puede representar estrés en algunos casos,

como: 1) adquisición de muebles y enseres; 2) búsqueda de vivienda; 3) construcción o reconstrucción de redes de apoyo, 4) asumir la vinculación a trabajo legal con o sin experiencia laboral previa; 5) hacerse cargo de los problemas de salud, educación y manutención propia y familiar; incluso, 6) asumir una posición política.

Exponen en su estudio sobre la Reintegración social, cómo varios factores psicosociales pueden determinar el grado de resocialización de los desmovilizados que se encuentran privados de la libertad; aquí se recogen los principales resultados que son: la percepción sobre el conflicto armado contiene elementos estructurales, económicos y culturales que legitiman el mantenimiento del mismo y, se replica la dinámica del grupo armado ilegal en la dinámica grupal al interior de la prisión.

Contextualizando al sujeto del presente estudio y de acuerdo a lo anterior; el estilo particularmente positivo de ver la vida y el futuro podría permitir que los desmovilizados tengan una respuesta ante el estrés que les facilita superar las adversidades a lo largo de la vida haciendo uso de los recursos personales y del medio disponibles para salir adelante.

En el orden nacional las escasas investigaciones que se han realizado sobre el tema de satisfacción laboral en desmovilizados, se refieren a artículos, documentos periodísticos y a la misma política Nacional de Reintegración, documento COMPES en el que se sostiene, que existe una “escasa experiencia y formación para el trabajo, así como factores estructurales de mercado que impiden la generación de ingresos sostenibles...la población desmovilizada, además de no contar con una fuente de ingresos permanente y de caracterizarse por tener en su mayoría un nivel de escolaridad bajo, no han sido capacitados para el trabajo, no conocen un oficio en profundidad, y no

cuentan con las habilidades y la experiencia para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo.

Además, no tienen referencias laborales ni comerciales para poder ingresar a un empleo formal. Gran parte de esta población no puede acceder a los factores productivos determinantes en un proceso de generación ingresos (tierra y capital), lo cual dificulta la posibilidad de ser económicamente activos (Mangas, 2004).

3.2.2 Instrumentos de evaluación

A continuación se presentan dos de los principales instrumentos de evaluación que miden Satisfacción Laboral; la escala WES-10 y el *Cuestionario de Satisfacción Laboral s20/23*.

Escala de Clima Social Organizacional (Work Environment Scale, WES-10)

Es relevante mencionar y exponer la estructura factorial de la primera Escala de Clima Social Organizacional (Work Environment Scale, WES) (Moos, 2008 citado en García, Ortega, & Reyes, 2014)

En 2008 es actualizada por Moos, organizándola en tres dimensiones que integran, 10 factores o sub escalas con 90 reactivos.

Dimensiones y factores de la WES

I. Relaciones

- Implicación: Hasta qué punto los individuos se sienten integrados a su trabajo. Cohesión: Relaciones de amistad y apoyo que existe entre los trabajadores.

II. Auto realización

- Apoyo: Estímulo que da la dirección a sus empleados.
- Autonomía Hasta qué punto la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y tomar decisiones.
- Organización: Hasta qué punto el clima estimula la planificación y eficacia del trabajo. Orientación hacia la tarea.
- Presión: El grado en que las demandas del trabajo son altas y el tiempo de presión domina el ambiente de trabajo

III Estabilidad / Cambio

- Claridad: El grado en que los empleados saben a qué atenerse en su rutina diaria y la forma explícita de las reglas y políticas.
- Control: Grado en que los jefes utilizan reglas para tener controlados a los empleados.
- Innovación: Énfasis en la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.
- Confort: Medida en que el entorno físico contribuye al entorno de trabajo agradable

Posteriormente se constituyó una versión más breve denominada WES-10, la cual permite la evaluación rápida de la percepción del clima laboral institucional con fines administrativos o de investigación académica formal.

Este es un instrumento auto administrado, formado por diez preguntas con cinco opciones de respuesta, desde nunca a casi siempre; que se califican de cero a cuatro. En consecuencia, las puntuaciones pueden encontrarse entre cero y cuarenta. Éstas se

manejan en forma dimensional, sin un punto de corte, a mayor puntuación mayor grado de satisfacción laboral (Quintero, Biela, Barrera y Campo, 2007)

En la presentación del instrumento se detalla una estructura con cuatro subescalas o dimensiones: autorrealización (ítems: 1, 2, 5 y 6), conflictos (ítems: 7 y 8), nerviosismo (ítems: 3 y 4) y sobrecarga laboral (ítems: 9 y 10) que mostraron coeficientes de alfa de Cronbach de 0.85, 0.69, 0.66 y 0.84, respectivamente.

No obstante, se omitió el cálculo del alfa de Cronbach para la escala total, como se sugiere para una escala de menos de 20 ítems. Para el desarrollo del presente estudio, se utilizó la versión en español que consta también de 10 preguntas y que fue validada por un grupo de profesionales en Colombia. Es importante resaltar la utilidad de este instrumento, por su fácil comprensión, teniendo en cuenta que se utilizó en personas en proceso de Reintegración, las cuales por su formación educativa pueden presentar dificultades a la hora de responder entrevistas o instrumentos mucho más estructurados, ya sea por la cantidad de preguntas o por la cantidad de tiempo que puede exigir su resolución.

Cuestionario de Satisfacción Laboral s20/23 (J.L. Meliá y J.M. Peiró, 1998)

EL Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales (S4/82), consta de 82 ítems, con un muestreo sistemático de las diversas facetas de la vida organizacional española, que permite obtener un índice global e índices específicos para distintos aspectos de la satisfacción laboral, y con un ámbito de aplicación muy amplio a través de diferentes tipos de organizaciones y de roles (Meliá et al., 1.984).

El S4/82 ha sido desarrollado cuidando especialmente su validez de contenido y su utilidad como fuente de diagnóstico minucioso en investigación y en consultoría.

Permite evaluar seis factores (1) Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización; (2) Satisfacción con el ambiente físico de trabajo; (3) Satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias, (4) Satisfacción intrínseca del trabajo; (5) Satisfacción con la remuneración y las prestaciones básicas, y; (6) Satisfacción con las relaciones interpersonales. El alpha del S4/82 como escala global es de 0'95 (Meliá et al., 1.986 citado en Meliá & Peiró, 1989)

Capítulo IV

Resultados y discusión

En esta sección se encuentran los resultados de la investigación realizada; incluyendo el análisis y la discusión en referencia al marco general de las variables estudiadas, como son el optimismo disposicional y la satisfacción laboral.

4.1 Variables Generales

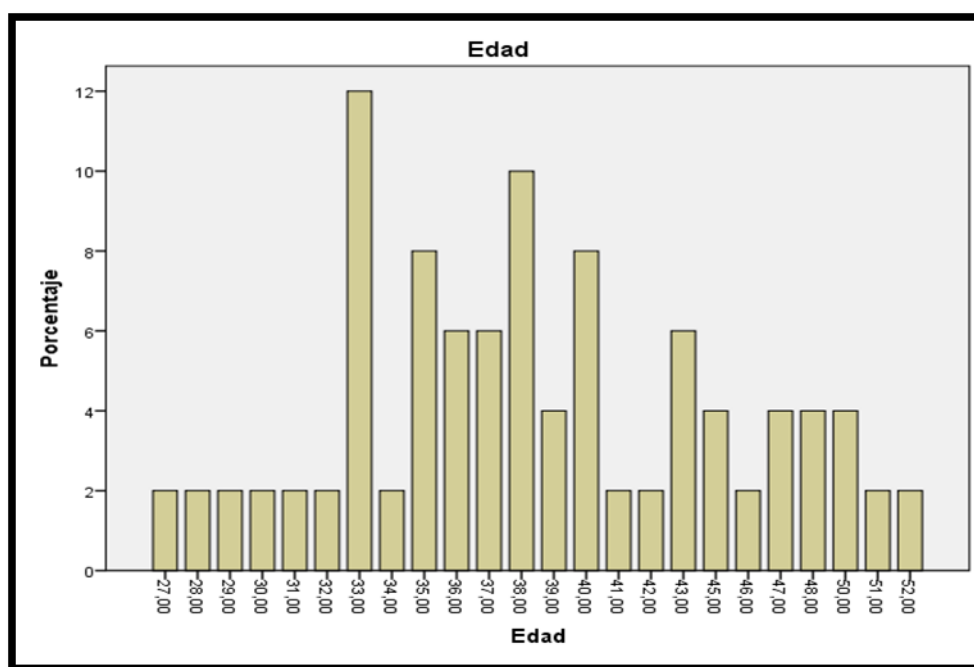
Edad.

La edad de los participantes refleja un mínimo de 27 y un máximo de 52 años. La distribución de edad indica una media de 38 años para la población encuestada, siendo una edad importante y valorada en la productividad y experiencia laboral.

La descripción numérica la dan los siguientes datos estadísticos que a continuación se detallan:

Tabla 1. Edad de los participantes

		Edad		
N	Válido	50	50	50
	Perdido	0	0	0
Media			38,74	25,98
Mediana			38,00	25,00
Moda			33,00	23,00
Desviación estándar			6,29	3,50
Mínimo			27,00	18,00
Máximo			52,00	33,00



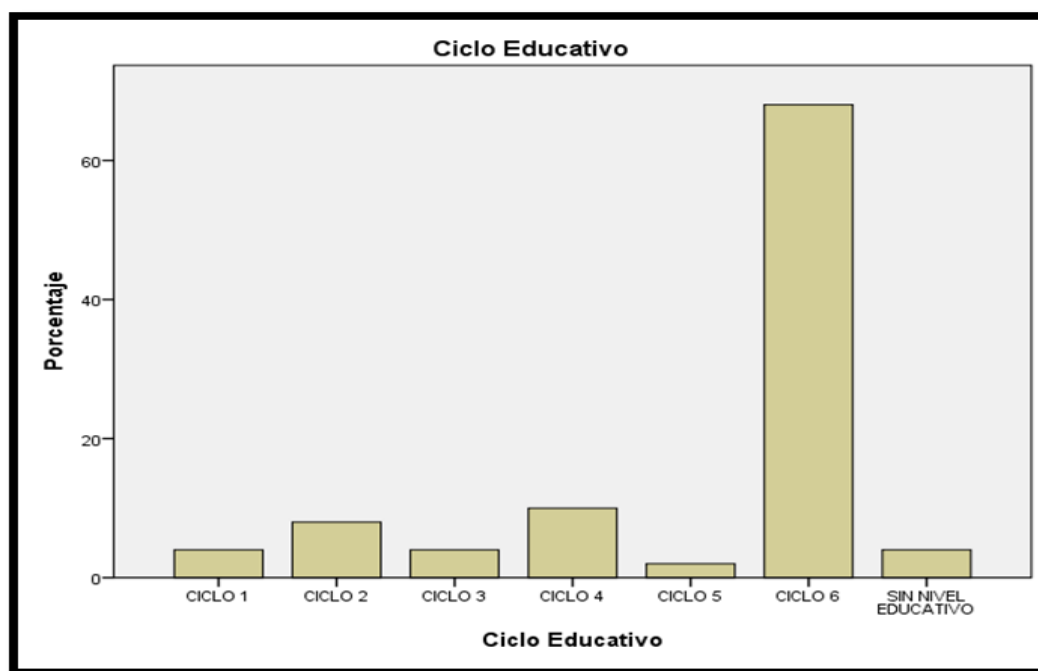
Gráfica 3. Edad muestra

Ciclo educativo

La tabla siguiente muestra la distribución por nivel educativo de los encuestados: un número importante. El 68% de la población terminó el ciclo 6 (grado undécimo) lo cual representa haber culminado el bachillerato, el 2% sólo culminó el décimo grado de secundaria, el 10% los grados correspondientes a octavo y noveno; el 4% de la población reporta haber aprobado los grados sexto y séptimo; y solamente el 12% manifiesta haber cursado la educación primaria. Por último el 4% de los participantes no reporta haber realizado formación académica.

Tabla 2. Ciclo educativo de participantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
CICLO 1 (1ro,2do,3ro)	2	4	4	4
CICLO 2 (4to y 5to)	4	8	8	12
CICLO 3 (6to y 7mo)	2	4	4	16
CICLO 4 (8vo, 9no)	5	10	10	26
CICLO 5 (10mo)	1	2	2	28
CICLO 6 (11vo)	34	68	68	96
Sin nivel educativo	2	4	4	100
Total	50	100	100	



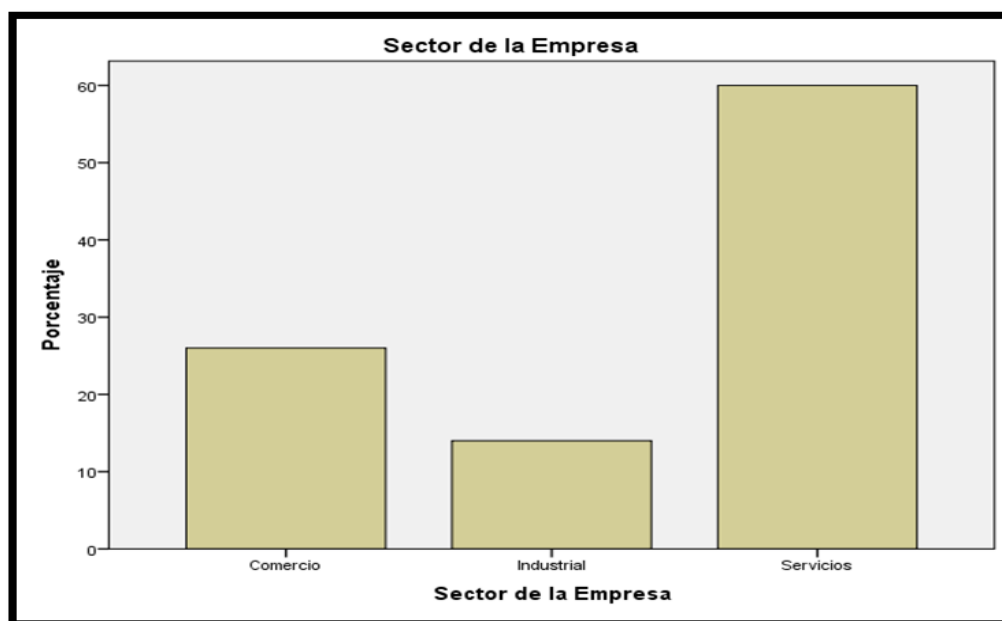
Gráfica 4. Ciclo educativo muestra

Sector de la Empresa en que laboran los participantes

Se puede observar que el 26% de la población labora en empresas de comercio, el 14% en empresas industriales y el 60% se ubican en el sector servicios los cuales pueden ser de diferentes tipos. A continuación, los porcentajes referenciados,

Tabla 3. Sector de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Comercio	13	26	26	26
Industrial	7	14	14	40
Servicios	30	60	60	100
Total	50	100	100	



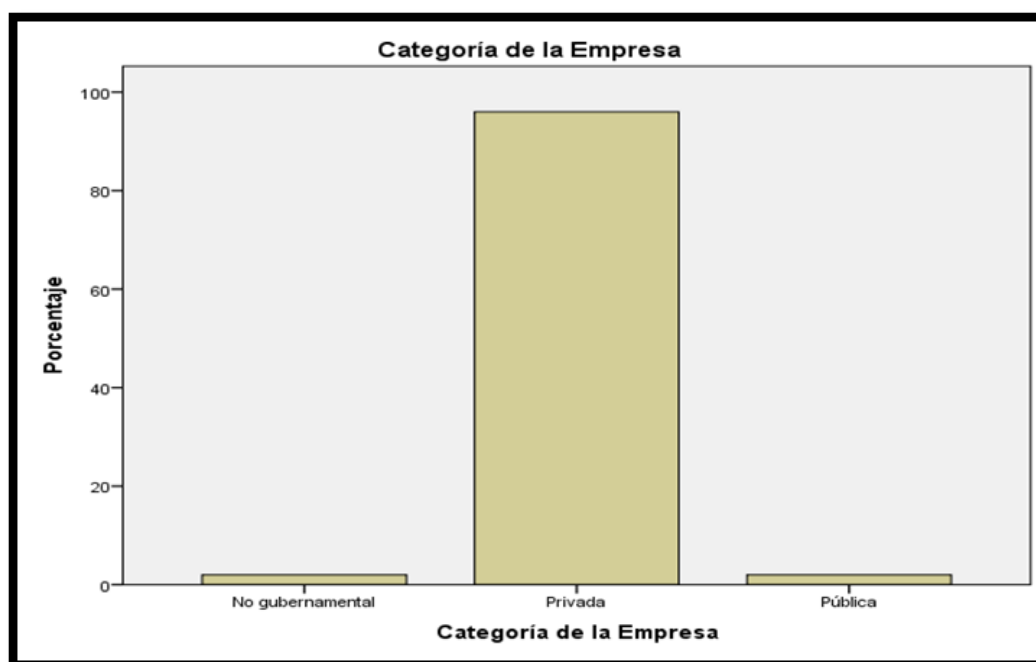
Gráfica 5. Sector de la empresa

Categoría de la Empresa

La tabla siguiente muestra la distribución de las empresas en las cuales laboran los participantes encuestados las cuales se clasifican en 3 grupos: pública, privada y no gubernamental. Se evidencia que el 96% de los participantes laboran en empresas privadas y sólo el 4% en otras categorías, un valor no representativo.

Tabla 4. Categoría de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No Gubernamental	1	2	2	2
Privada	48	96	96	98
Pública	1	2	2	100
Total	50	100	100	



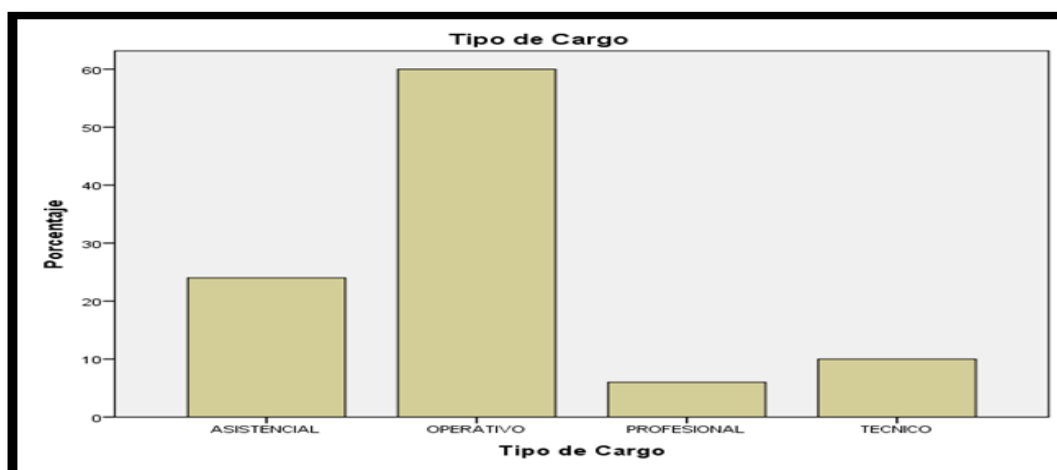
Gráfica 6. Categoría de la empresa

Tipo de cargo en la empresa.

La tabla siguiente muestra la distribución de los participantes en cuatro tipos de cargos: asistencial, operativo, profesional y técnico. Se resalta que más de la mitad de la población encuestada (60%) pertenece al nivel operativo, es decir a cargos relacionados con las operación de actividades; en segundo lugar y con una proporción de casi un cuarto del total de la población (24%), encontramos empleados asistenciales . Finalmente, el 16% de la población restante reporta cargos relacionados con la mano de obra calificada, como son técnicos y profesionales.

Tabla 5. Tipo de cargo en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Asistencial	12	24	24	24
Operativo	30	60	60	84
Profesional	3	6	6	90
Técnico	5	10	10	100
Total	50	100	100	



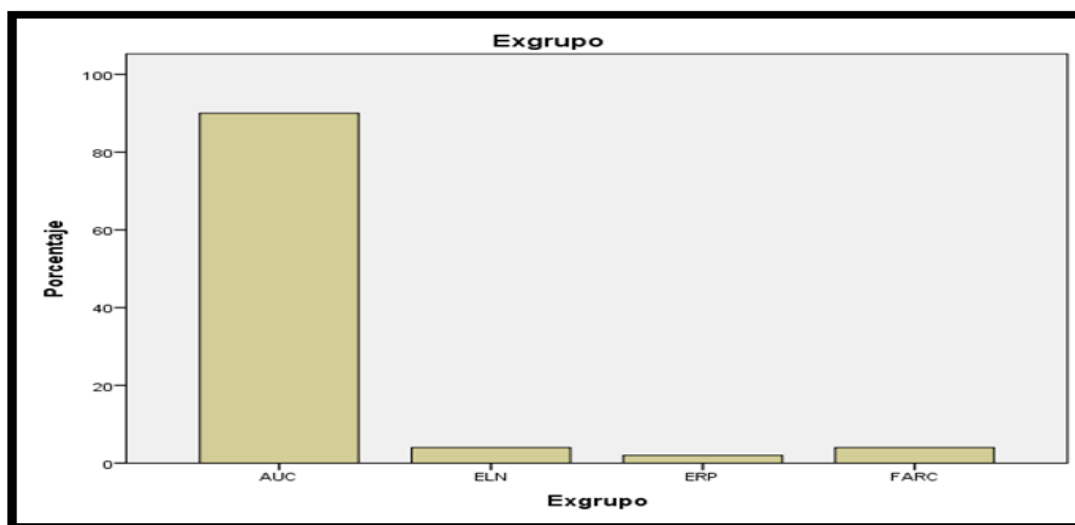
Gráfica 7. Tipo de cargo muestra

Ex grupo armado

De los participantes consultados en esta investigación, el 90% corresponde a desmovilizados de los grupos de Autodefensas (AUC), y el 10% restante son desmovilizados de grupos guerrilleros del ELN, ERP y FARC, como lo indica la siguiente tabla. Esta caracterización no influye en los resultados de la investigación.

Tabla 6. Ex grupo armado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
AUC	45	90	90	90
ELN	2	4	4	94
ERP	1	2	2	96
FARC	2	4	4	100
Total	50	100	100	



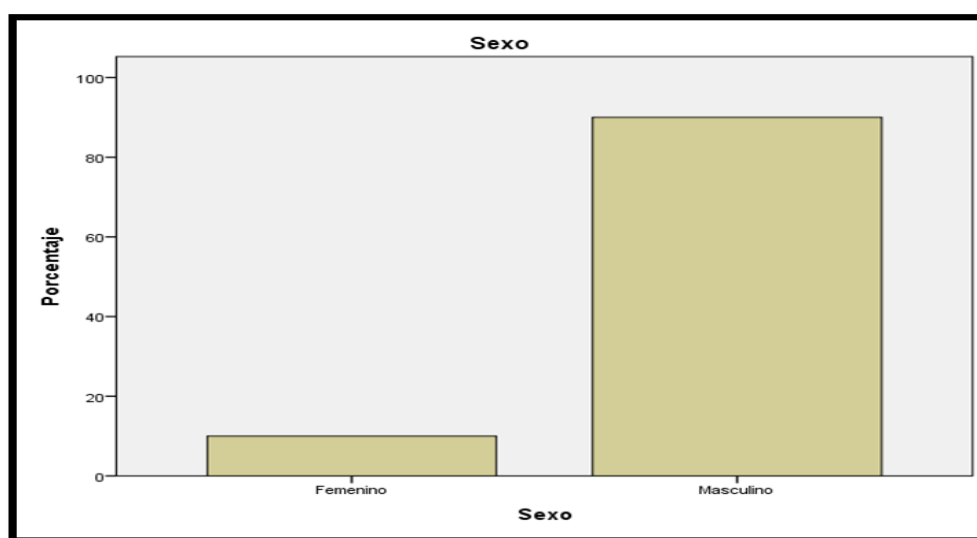
Gráfica 8. Ex grupo armado muestra

Sexo.

La distribución por sexo es tal como lo registra la siguiente tabla, cerca de un 90% de los participantes fueron hombres y un 10 % mujeres. En consonancia con la tabla anterior, la proporción de hombres frente a mujeres es muy superior, si se tiene en cuenta que los datos corresponden a desmovilizados de grupos armados que en su gran mayoría pertenecen al género masculino. De los 50 entrevistados, sólo 5 mujeres hicieron parte de la muestra.

Tabla 7. Distribución por sexo de los participantes

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	5	10
Masculino	45	90
Total	50	100



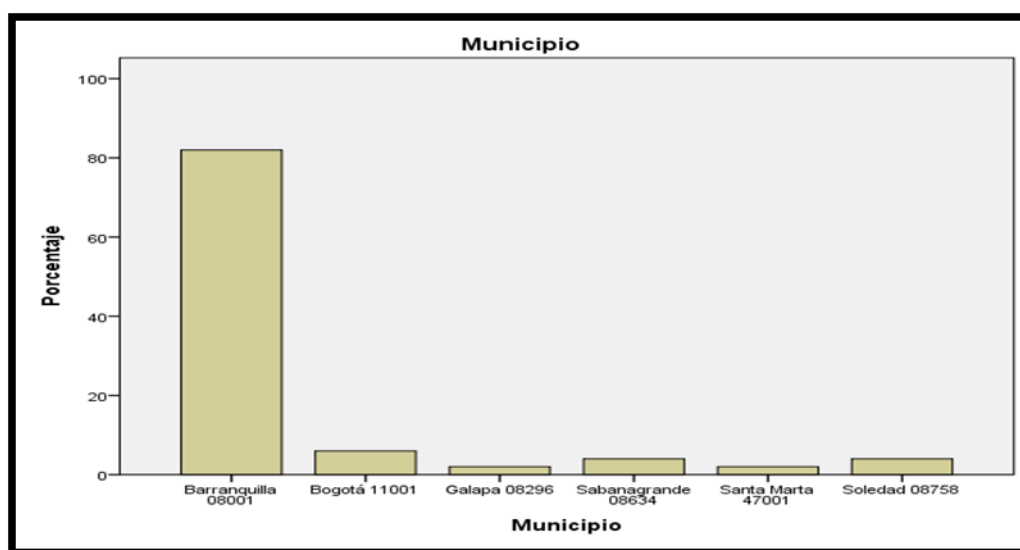
Gráfica 9. Sexo muestra

Municipio de los participantes

En relación con la ciudad o el municipio de lugar de residencia de los participantes, una muy buena parte de la población (92%) reside de manera fija en la ciudad de Barranquilla o los municipios que hacen parte de su zona metropolitana, el 8% restante reside en otras ciudades como Bogotá y Santa Marta. A continuación, en la siguiente tabla se detalla la proporción indicada.

Tabla 8. Municipio de residencia del participante

Municipio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Barranquilla 08001	41	82	82	82
Bogotá 11001	3	6	6	88
Galapa 08296	1	2	2	90
Sabanagrande 08634	2	4	4	94
Santa Marta 47001	1	2	2	96
Soledad 08758	2	4	4	100
Total	50	100	100	



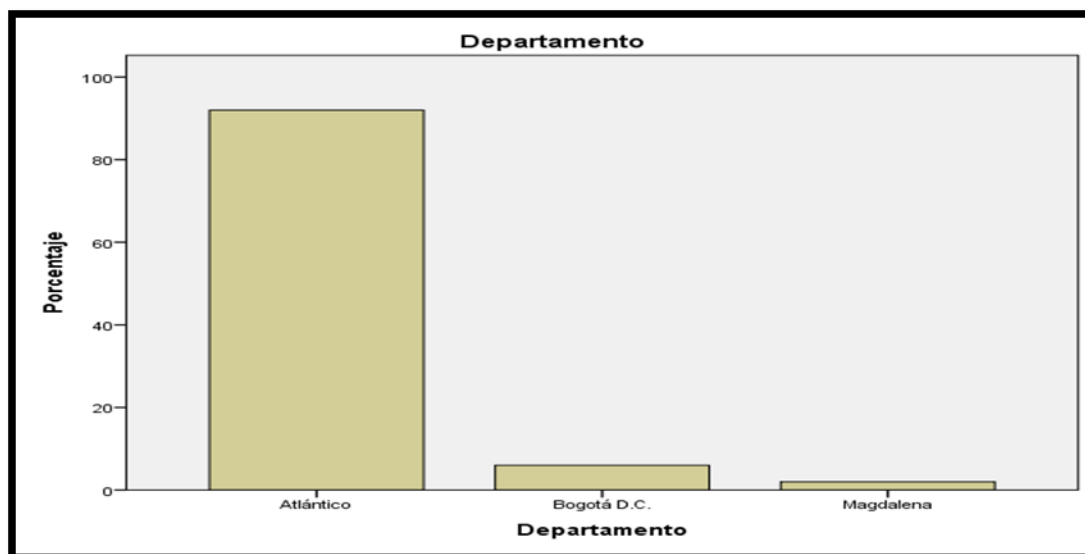
Gráfica 10. Municipio muestra

Departamento de procedencia

A continuación se presenta el porcentaje por departamento de procedencia de la población encuestada. En una proporción muy alta (92%) los participantes provienen del mismo departamento, es decir Atlántico y el 8%, reportan que lo hacen desde otras ciudades, en la tabla contigua se reflejan los valores estadísticos relacionados.

Tabla 9. Departamento de procedencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Atlántico	46	92	92	92
Bogotá D.C.	3	6	6	98
Magdalena	1	2	2	100
Total	50	100	100	



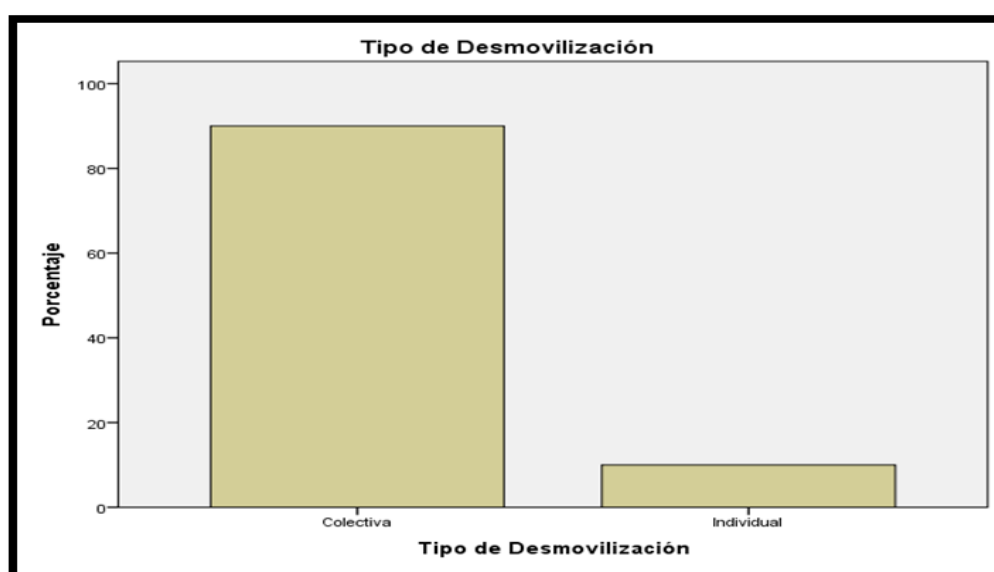
Gráfica 11. Departamento muestra

Tipo de Desmovilización de los participantes

El 90% de los participantes reporta provenir de una desmovilización colectiva relacionada con las iniciativas gubernamentales, y sólo el 10% manifiesta haberse desmovilizado de manera individual, esta tipificación no guarda ninguna relación con el grupo armado de procedencia, el cual es independiente para la investigación, así como para el contexto general de desmovilizado.

Tabla 10. Tipo de Desmovilización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Colectiva	45	90	90	90
Individual	5	10	10	100
Total	50	100	100	



Gráfica 12. Tipo de desmovilización muestra

4.2 Optimismo Disposicional

En el presente estudio la media obtenida por la población fue de 128.12, con una desviación estándar 13.93, un puntaje mínimo de 100 y un máximo de 152; el optimista disposicional puntuaría típicamente en el rango comprendido con límite inferior a la media-1desviación estándar ($X - 1$ de) y la media más uno y una desviación estándar ($X + 1$ y $+1$ de), un optimista con sesgo no realista se ubicaría por encima de una desviación estándar ($+1$ de $+1$), y el pesimismo estaría por debajo de la media a 1 desviación estándar, es decir ($X - 1$ de = pesimista).

Traducido en términos de puntuaciones por cada factor, quiere decir que puntajes entre 129,12 y 143,05 recogen a las personas con optimismo disposicional, los puntajes inferiores a 113 indican pesimismo, y los puntajes por encima de 143,05 indican la presencia de sesgo. Rango del Optimista disposicional entre $128,12 + 1 = 129,12$ y $+13,93$ de= 143,05. Rango optimista con sesgo no realista por encima de:

–desde: $128,12 - 13,93 = 114,19$

–hasta $128,12 + 1 = 129,12 + 13,93 = 143,05$, es decir, por encima de 143,06 en adelante.

Rango Pesimista inferior a: $128,12 - 13,93 = 114,19$

Tabla 11. Rango de puntuaciones de la escala optimismo disposicional

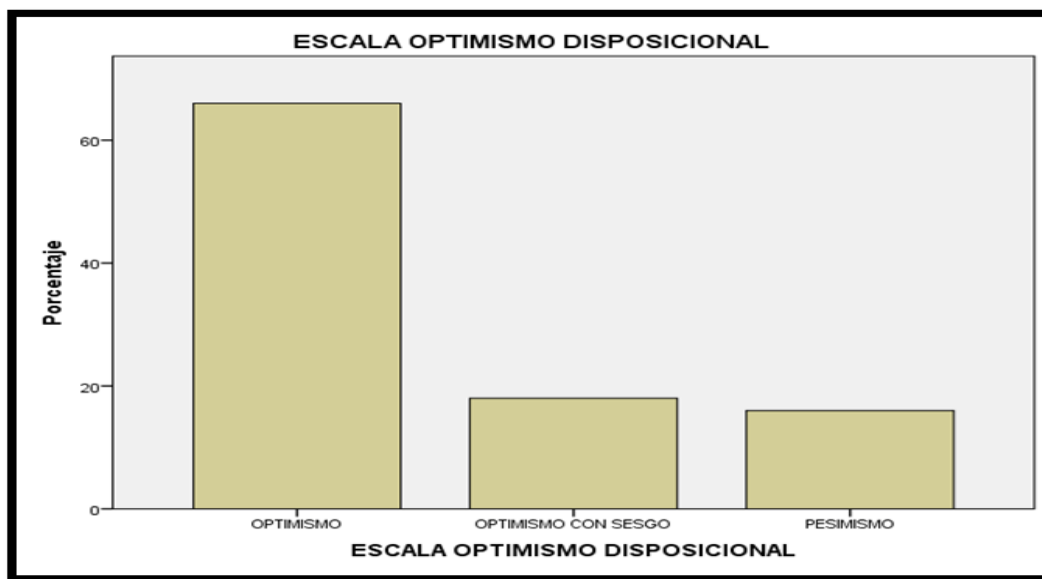
Pesimista	Optimista	Optimista con Sesgo No Realista
< 114	$114 \geq X \leq 143$	> 143

Tabla 12. Resultados generales escala optimismo disposicional

		Escala Optimismo Disposicional	Total Optimismo Disposicional
N	Válido	50	50
	Perdidos	0	0
Media			128,12
Mediana			129,5
Moda			135
Desviación estándar			13,931
Mínimo			100
Máximo			152

Tabla 13. Resultados generales de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Optimismo	33	66	66	66
Optimismo con Sesgo	9	18	18	84
Pesimismo	8	16	16	100
Total	50	100	100	



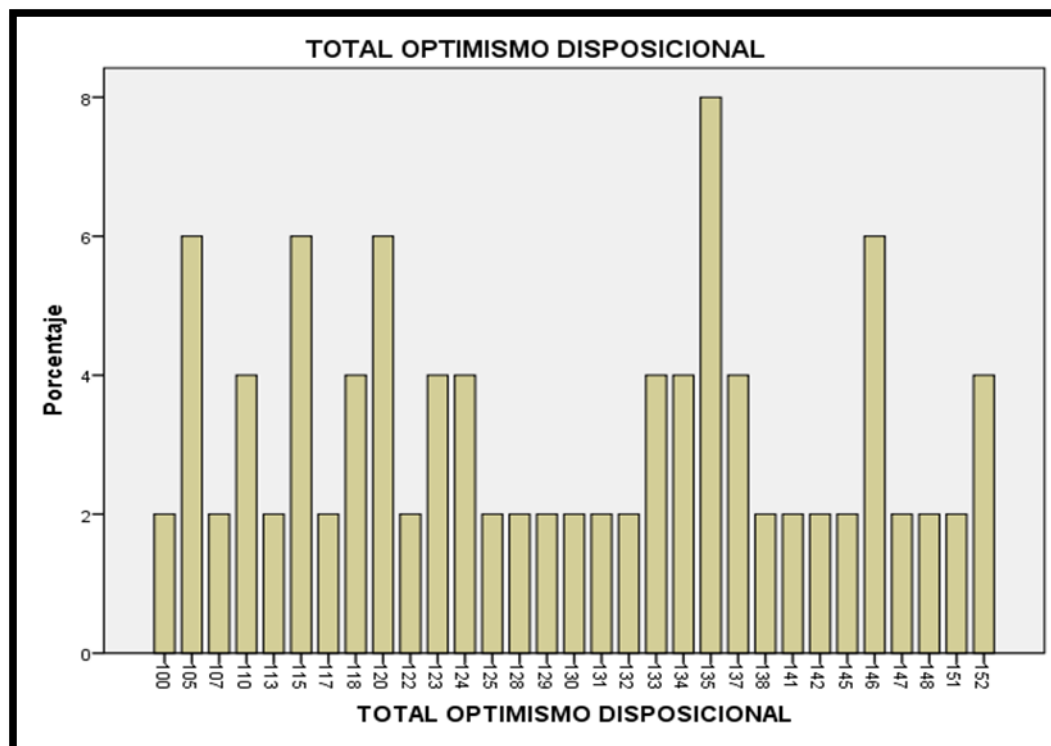
Gráfica 13. Resultados generales de la muestra

Tabla 14. Resultados específicos total optimismo disposicional

Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
100	1	2
105	3	6
107	1	2
110	2	4
113	1	2
115	3	6
117	1	2
118	2	4
120	3	6
122	1	2
123	2	4
124	2	4
125	1	2
128	1	2
129	1	2
130	1	2
131	1	2
132	1	2
133	2	4

134	2	4
135	4	8
137	2	4
138	1	2
141	1	2
142	1	2
145	1	2
146	3	6
147	1	2
148	1	2
151	1	2
152	2	4
Total	50	100

Continuación de la Tabla 14. Resultados específicos total optimismo disposicional



Gráfica 14. Total optimismo disposicional

Relación entre Optimismo Disposicional y variables generales

En esta sección se muestran los resultados entre el optimismo disposicional y las siguientes variables generales: ciclo educativo, sector de la empresa, categoría de la empresa, tipo de cargo y sexo.

Relación Ciclo Educativo-Escala Optimismo Disposicional

En relación con el Ciclo Educativo y la escala de Optimismo Disposicional, los resultados son los siguientes: de los participantes bachilleres que corresponden al 68% de la población total, el 42% puntúa optimismo, 16% optimismo con sesgo y 10% pesimismo. Para la población con inferior preparación académica (28%) se evidenció que el 22% mostró ser optimista, el 4% tiene una tendencia pesimista y en una proporción muy inferior el 2% optimismo con sesgo. El restante 2% de la población general, se divide entre optimista y pesimista.

Es decir que se comprueba parcialmente la segunda hipótesis de la investigación; los desmovilizados con mayor grado de escolaridad presentan mayor optimismo disposicional (una de las dos variables expuestas en la hipótesis).

Tabla 15. Relación ciclo educativo-escala optimismo disposicional

Ciclo Educativo	% Optimismo	% Optimismo con Sesgo	% Pesimismo	Total
CICLO 1 (1, 2 y 3)	4			4
CICLO 2 (4 y 5)	4		4	8
CICLO 3 (6 y 7)	2	2		4
CICLO 4 (8 y 9)	10			10
CICLO 5 (10)	2			2
CICLO 6 (11)	42	16	10	68
SIN NIVEL EDUCATIVO	2		2	4
TOTAL	66	18	16	100

Relación sector de la empresa-escala optimismo disposicional

En la relación estudiada entre los resultados de la escala optimismo disposicional y el sector de la empresa en la cual laboran los participantes, se puede observar que la mayoría de la población (66%) obtuvo un puntaje optimista independientemente del sector de la empresa.

Tabla 16. Relación sector de la empresa-escala optimismo disposicional

Sector de la Empresa	Optimismo	Optimismo con Sesgo	Pesimismo	Total
Comercio	22	2	2	26
Industrial	6	4	4	14
Servicios	38	12	10	60
Total	66	18	16	100

Relación categoría de la empresa-escala optimismo disposicional

La gran mayoría de la muestra (96%) trabaja en empresas del sector privado, de estos participantes el 64% puntuó en el rango de los optimistas, el 18% en el sesgo no realista y el 14% un valor asociado al pesimismo. Este porcentaje relacionado con la categoría privada, es muy significativo para la investigación, más no permite hacer una comparación con las demás categorías pues no son proporcionales.

Tabla 17. Relación Categoría de la empresa - Escala Optimismo disposicional

Categoría de la Empresa	% Optimismo	% Optimismo con Sesgo	% Pesimismo	% Total
No Gubernamental	2	0	0	2
Privada	64	18	14	96
Pública	0	0	2	2
Total	66	18	16	100

Relación Tipo de Cargo Escala Optimismo Disposicional

De la población que tiene cargos asistenciales (24%), la mayor parte (14%) indica una visión optimista, el 4% optimismo con sesgo y el 6% pesimismo. De la población que labora en cargos operativos (60%), el 40% indica una visión optimista,

el 20% optimismo con sesgo y pesimismo distribuidos de formas iguales. Todos los profesionales 6% indicaron tener una visión optimista. De los técnicos (10%), una parte (6%) tuvo una visión optimista y en menor proporción (4%) un optimismo con sesgo. En todos los cargos se observa que la mayoría de los participantes indicaron en sus resultados optimismo.

Tabla 18. Relación Tipo de cargo - Escala Optimismo disposicional

Tipo de Cargo	% Optimismo	% Optimismo con Sesgo	% Pesimismo	% Total
Asistencial	14	4	6	24
Operativo	40	10	10	60
Profesional	6	0	0	6
Técnico	6	4	0	10
Total	66	18	16	100

Relación Sexo Escala Optimismo Disposicional

No se evidencia una relación significativa entre las variables sexo y optimismo disposicional, sin embargo es relevante tener en cuenta que solamente el 10% de la población es de sexo femenino por lo tanto no se puede establecer esta relación.

Tabla 19. Relación Sexo - Escala Optimismo disposicional

Sexo	% Optimismo	% Optimismo Con Sesgo	% Pesimismo	Total
Femenino	6	0	4	10
Masculino	60	18	12	90
Total	66%	18%	16%	100%

4.3 Satisfacción laboral

En la siguiente tabla se puede observar que el 48% de la población obtuvo como resultados una alta satisfacción laboral y el 52% de la población baja satisfacción laboral. Lo cual indica que no se registran diferencias significativas en las respuestas de los encuestados. A continuación se mostrará la relación entre esta variable y las generales de la muestra.

Tabla 20. Clasificación de la satisfacción laboral

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
Alta Satisfacción	24	48%
Baja Satisfacción	26	52%
Total	50	100%

Relación entre la satisfacción Laboral y variables generales

En esta sección se detallan las relaciones entre las variables generales ciclo educativo, sector de la empresa, categoría de la empresa, tipo de cargo laboral y sexo junto con la variable satisfacción laboral. Los siguientes fueron los resultados que arrojó el estudio.

Relación ciclo Educativo-Clasificación de la Satisfacción Laboral

Los desmovilizados que reportaron la aprobación de ciclo VI y que corresponden al 68% de la población estudiada, puntúan de manera similar en las

categorías Alta y baja satisfacción laboral; el 38% mostró una visión alta y el 30%, ubicado en el mismo ciclo académico mostró una baja satisfacción.

Para la población con menor preparación académica se evidenció que un pequeño grupo (10%) tuvo una alta satisfacción, sin embargo una parte significativa de la muestra (22%) indicó una baja satisfacción. En esta parte de la población se puede deducir que la falta de preparación académica puede llegar a relacionarse con una menor satisfacción laboral.

Sin embargo al comparar la totalidad de la muestra en todos los niveles educativos no se evidencia una diferencia significativa entre los de menor (52%) y mayor (48%) satisfacción laboral.

Tabla 21. Relación Ciclo Educativo - Clasificación de la Satisfacción Laboral

Ciclo Educativo	% Alta Satisfacción	% Baja Satisfacción	Total
CICLO 1 (1, 2 y 3)	0	4	4
CICLO 2 (4 y 5)	2	6	8
CICLO 3 (6 y 7)	2	2	4
CICLO 4 (8 y 9)	4	6	10
CICLO 5 (10)	0	2	2
CICLO 6 (11)	38	30	68
Sin nivel Educativo	2	2	4
Total	48%	52%	100%

Relación Sector de la empresa- Clasificación de la Satisfacción Laboral

El 14% de los desmovilizados que laboran en empresas de comercio muestran un mayor nivel de satisfacción y el 12% un menor nivel. Para la muestra que trabaja en sectores industriales se observa que solo el 6% indicó alta satisfacción y el 8% baja satisfacción laboral teniendo una diferencia en ambos de solo el 2%. Sobre la muestra del sector servicios, los resultados son similares a las dos anteriores; el 28% puntúa una alta satisfacción y un 32% se sitúa en el rango referido a una baja satisfacción laboral.

Tabla 22. Relación Sector de la empresa - Clasificación de Satisfacción laboral

Sector de la Empresa	% Alta Satisfacción	% Baja Satisfacción	% Total
Comercio	14	12	26%
Industrial	6	8	14
Servicios	28	32	60
Total	48%	52%	100%

Relación Categoría de la empresa - Clasificación de la Satisfacción laboral

El 96% de la población, es decir la mayoría de la muestra se encuentra laborando en empresas privadas. En relación a su asociación con la satisfacción laboral, no se observan diferencias importantes en este nivel, es decir que el rango es homogéneo entre quienes puntúan alta y baja satisfacción. Entre tanto, de los 2 participantes que

manifestaron laborar en entidades públicas y organizaciones no gubernamentales, los resultados se dividieron equitativamente. A continuación, se detallan estos resultados.

Tabla 23. Relación categoría de la empresa-clasificación de la satisfacción laboral

Categoría de la Empresa	% Alta Satisfacción	% Baja Satisfacción	% Total
No Gubernamental	0	2	2
Privada	46	50	96
Pública	2	0	2
Total	58 %	52%	100%

Relación tipo de cargo-clasificación de la satisfacción laboral

En el análisis realizado para las variables en mención se observa que el 8% de los participantes quienes laboran en cargos asistenciales presentaron una alta satisfacción laboral, sin embargo, para este mismo cargo el 16% indicó mostrar baja satisfacción. En relación a los cargos operativos de la muestra, no se evidencian diferencias significativas en los resultados, en esta sección se ubica el 60% de la población y se distribuye equitativamente entre alta y baja satisfacción.

Aquellos que tienen un cargo profesional representan el 6% de la población total, de los cuales el 2% indicó alta y el 4% baja satisfacción, por último, para los participantes que laboran como técnicos, quienes representan el 10% de la población, el 8% puntuó alta y sólo el 2% baja satisfacción. Teniendo en cuenta lo anterior, se observa que en el cargo asistencial, existe un mayor porcentaje de la muestra que, se

relaciona con una baja satisfacción y para el cargo de técnico la mayoría de la muestra indicada percibe alta satisfacción. Se puede decir que hay una relación positiva entre cargos técnicos y la satisfacción, sin embargo, el porcentaje de la muestra es pequeño en relación a la totalidad, por lo tanto no se evidencia una relación significativa entre las variables tipo de cargo y satisfacción laboral.

Tabla 24. Relación tipo de cargo-clasificación de la satisfacción laboral

Tipo de Cargo	% Alta Satisfacción	% Baja Satisfacción	% Total
Asistencial	8	16	24
Operativo	30	30	60
Profesional	2	4	6
Técnico	8	2	10
Total	48%	52%	100%

Relación sexo-clasificación de la satisfacción laboral

No se evidencia una relación relevante entre las variable sexo satisfacción laboral, es pertinente tener en cuenta que solamente el 10% de la población es de sexo femenino.

Tabla 25. Relación sexo-clasificación de la satisfacción laboral

Sexo	% Alta Satisfacción	% Baja Satisfacción	Total
Femenino	4	6	10
Masculino	44	46	90
Total	48	52	100

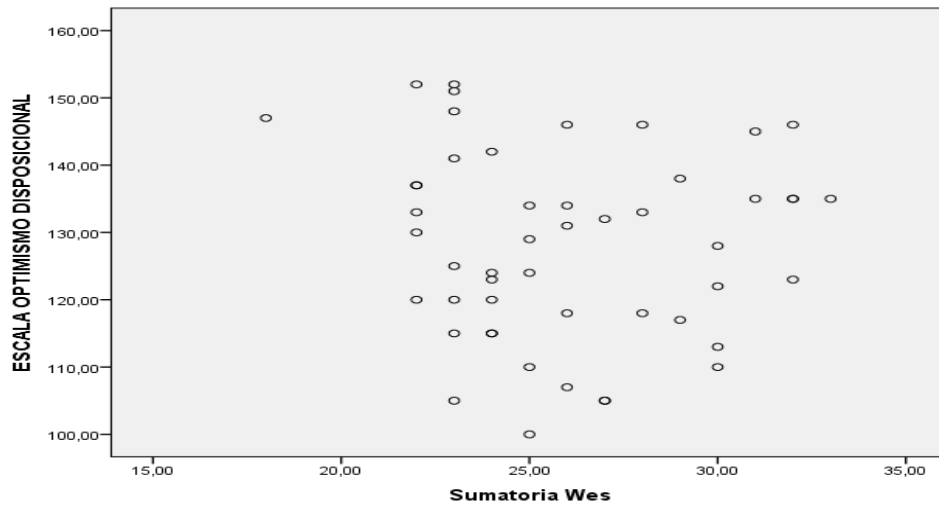
4.4 Estudio correlacional entre el optimismo disposicional y la satisfacción laboral

Para obtener la relación entre estas dos variables se realizó el análisis bivariado mediante una tabla de contingencia; se observa en los resultados una distribución proporcional sin mostrar tendencia entre el pesimismo, optimismo y optimismo con sesgo realista frente a la variable principal de satisfacción laboral.

Tabla 26. Relación escala optimismo disposicional-resultado por tipo de satisfacción laboral

Escala de Optimismo Disposicional	% Alta Satisfacción	% Baja Satisfacción	Total
Optimismo	30	36	66
Optimismo con Sesgo Realista	8	10	18
Pesimismo	10	6	16
Total	48	52	100

En esta sección se ha trabajado un diagrama de dispersión que muestra cómo se distribuyen los resultados individuales en un plano cartesiano, y así mostrar valores de un conjunto de datos basándose en dos variables. El eje X representa la Satisfacción Laboral y el eje Y representa el Optimismo Disposicional. Con ello descartamos las hipótesis relacionadas en el estudio encontrando que no hay correlación entre las variables. Visualmente no se observa correlación entre las puntuaciones de Satisfacción Laboral y Optimismo Disposicional.



Grafica 15. Diagrama de dispersión-escala optimismo disposicional y satisfacción laboral

Para determinar estadísticamente la independencia de estas variables se aplica el coeficiente de **correlación de Pearson** (r) el cual se mide en una escala de 0 a 1, tanto en dirección positiva como negativa. Un valor de “0” indica que no hay relación lineal entre las variables. Un valor de “1” o “-1” indica, respectivamente, una **correlación** positiva perfecta o negativa perfecta entre dos variables.

Tabla 27. Correlación entre optimismo disposicional y satisfacción laboral

		Escala Optimismo Disposicional	Sumatoria Wes
Escala Optimismo Disposicional	Correlación de Pearson	1	-0,066
	Sig. (bilateral)		0,649
	N	50	50
Sumatoria Wes	Correlación de Pearson	-0,066	1
	Sig. (bilateral)	0,649	
	N	50	50

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson, da como resultado $-0,066$, con una significancia bilateral de $0,649$, lo que indica que no existe relación entre las dos variables, y se confirma que las puntuaciones de cada escala son independientes. No se evidencia entonces, alguna filiación en las variables principales del estudio denominadas Optimismo Disposicional y Satisfacción Laboral y por tanto, se descarta la primera hipótesis.

4. 5 Optimismo Disposicional y Satisfacción Laboral en desmovilizados.

Como se mencionó al inicio, el principal objetivo de este estudio, fue estudiar el optimismo disposicional y la satisfacción laboral en desmovilizados desde una aproximación a la investigación para la paz.

Basados en los resultados estadísticos que arrojaron las respuestas a las dos escalas evaluadas en los 50 participantes, se puede inferir que no existe una relación dependiente en estas dos variables. Si bien, los resultados de esta investigación no proyectaron alguna coincidencia, si lograron demostrar la presencia e importancia del Optimismo Disposicional en los desmovilizados; esta afirmación se hace mucho más fuerte teniendo en cuenta las características de la población desmovilizada.

Quienes hicieron parte de un grupo armado sufren una serie de transformaciones individuales, se les dificulta resolver sus conflictos sin recurrir a la agresión o a la asertividad; son personas con menos arraigo emocional y con baja tolerancia a la frustración; el hecho de estar inmersos en conflicto los sitúa en una posición de estigmatizados; sin embargo, al entrar en un proceso de DDR éstos participantes que anteriormente tenían ciertos privilegios como un arma y poder; deben

enfrentarse a un nuevo mundo lleno de nuevas oportunidades y en contextos aunque no tan hostiles como antes, si difíciles de desarrollar.

Pero aun así, ante un panorama de dificultades y retos inminentes, el proceso de Reintegración fortaleció en ellos esas capacidades de supervivencia; es decir, que aprendieron a ver la vida de un modo diferente, desde una perspectiva positiva de la paz. Una perspectiva de formación, de cambio, de entender que la violencia no es un elemento legítimo, y que las reglas, las instituciones y algunos mecanismos sociales existen para ayudar en el establecimiento de la paz. (Grasa, 2010)

Uno de los principales logros que se evidencian en estos participantes es la formación académica, la gran mayoría de la muestra de los sujetos investigados en la ciudad de Barranquilla, reportaron cursar estudios de bachillerato, de hecho el 68% de la población ya había culminado su educación secundaria; y el 16% cursaba los grados correspondientes a esta misma. Aquí es necesario resaltar la capacidad de autogestión y de resiliencia en esta población, al punto de permitirse reorientar su proyecto de vida al asimilar la necesidad de prepararse y de adquirir competencias para enfrentarse a un nuevo contexto.

Esta afirmación concuerda con los análisis desarrollados en la investigación de Londoño (2009) en los cuales se expone como opera el optimismo disposicional presente en los desmovilizados:

Pone en evidencia que aunque el proceso de reintegración sea difícil de afrontar y que las personas tengan un cierto grado de insatisfacción con su forma de vida actual (baja escolaridad, dificultad para vincularse laboralmente, mal empleo del tiempo libre, bajo ingreso

económico mensual), estas le hacen frente a las dificultades con la esperanza de que no serán permanentes. (p. 27)

Ahora bien, el proceso de Reintegración de estos participantes busca fortalecer las herramientas psicosociales en los desmovilizados; por tanto adquirir competencias laborales, productivas y/o las denominadas en la Reintegración económica hace parte de un proceso integral y es un ejercicio inherente que deben desarrollar estas personas.

En el presente estudio la muestra estuvo representada por 50 participantes que reportaban actividad laboral; los resultados respecto a la categoría, el sector de la empresa y al tipo de cargo son relevantes para el estudio y su relación con el optimismo disposicional y la satisfacción laboral.

Sin embargo, como se expone en la sección de satisfacción laboral, las puntuaciones estuvieron divididas en prácticamente las 5 categorías generales contrastadas; es decir que no existe relación intrínseca entre quienes puntúan optimismo disposicional y quienes puntúan alta satisfacción laboral. Por tanto, es necesario exponer que sólo hay una confirmación parcial de la segunda hipótesis que circunscribe esta investigación.

En referencia a la categoría de la empresa es importante mencionar que la gran mayoría de los participantes (96%) trabajaban en empresas del sector privado; aquí es necesario destacar 3 aspectos claves: 1. La formación ocupacional estaba acorde con la demanda; es decir que se ajustaba a las necesidades reales de la región. 2. Ubicar a Barranquilla como un importante eje laboral en el país. 3. Reconocer la necesidad de fortalecer la política de Reintegración económica con el sector privado y el sector público.

Los resultados del sector de la empresa, mostraron también la presencia de rasgos optimistas por cuanto la estadística así lo evidenció, es decir que tanto para los participantes ubicados en los sectores comercio, industrial y de servicios, la puntuación del optimismo fue superior a la de pesimismo y de optimismo con sesgo no realista.

Frente al tipo de cargo que realizaban los participantes, se pudo establecer que más de la mitad de la población estudiada (84%), pertenecía a los niveles operativo y asistencial, es decir de producción o de asistencia al mismo; este resultado refleja la oportuna formación ocupacional de muchos de los participantes y el interés que despierta en ellos la necesidad de continuar formándose y de velar por su oficio, aquí es evidente una visión optimista, al entender que al igual que el estudio, la formación y capacitación son necesarias para su proyecto de vida en la legalidad. En todos los niveles de tipo de cargo incluyendo profesionales y técnicos, se demostró que el optimismo superaba al pesimismo.

En cuanto a la satisfacción laboral, hay que decir que los resultados se sitúan en proporciones iguales, por lo tanto no se puede inferir relación alguna con las variables generales mencionadas; el estudio no revela correlación con el optimismo disposicional; y por tanto es válido sugerir que en investigaciones posteriores se utilicen otras variables que puedan generar nueva información sobre el Optimismo disposicional como categoría de afrontamiento; por ejemplo la Inteligencia emocional (Anadon, 2006)

Se puede determinar entonces que el optimismo disposicional es un referente de investigación en los participantes estudiados y en la población desmovilizada y que es una categoría considerada también un rasgo de la personalidad que puede potenciar procesos de reintegración exitosos.

Por ello es necesario establecer los mecanismos adecuados para fortalecer esta habilidad en cada uno de estas personas; teniendo en cuenta que en la actualidad se lideran acuerdos de paz con otros grupos al margen de la ley y existe la probabilidad inmediata de un proceso de desarme, desmovilización y de Reintegración en Colombia.

En este sentido, la Investigación para la Paz puede apoyar diferentes estrategias de intervención individual y social; la percepción de los participantes investigados frente a su vida, es optimista, es realista; afrontan sus procesos de Reintegración con una visión positiva, entienden que debe haber una transformación individual y un cambio de pensamiento y de paradigma, de una cultura de agresión, de hostilidad y de violencia, a una cultura de valores socialmente aceptados.

Conclusiones

Del estudio realizado se puede concluir:

- La mayoría de la población encuestada (66%) tuvo una puntuación alta en la categoría de optimismo disposicional, lo que significa que mantienen un optimismo general; esto puede interpretarse como un importante avance en su proceso de Reintegración. Sólo el 16% de los desmovilizados que participaron en la encuesta están ubicados en la categoría Pesimista.
- Un porcentaje bajo del total de la muestra puntúa Optimismo con Sesgo No Realista (18%); es decir que existe una parte de los encuestados que aunque mantienen una visión positiva; su optimismo va más allá de la realidad objetiva; afrontamiento que puede ser clasificado como idealista.
- El 52% de la población muestra una baja Satisfacción Laboral, mientras que el 48% muestra Alta. Es decir, que no se evidencian tendencias hacia algún tipo de satisfacción. Resulta discutible que el 52% del total de encuestados puntué baja satisfacción laboral si se tiene en cuenta que Barranquilla es una ciudad con una importante infraestructura industrial, comercial y de servicios, además de ser una de las ciudades pioneras en la receptividad laboral en este tipo de población.
- Se logra demostrar que no existe correlación entre las dos variables generales del estudio, Optimismo Disposicional y Satisfacción Laboral; se confirma que las puntuaciones de cada escala son independientes. De acuerdo a

este resultado se rechaza la primera hipótesis, no hay relación positiva entre quienes puntúan mayor optimismo disposicional y mayor satisfacción laboral.

- No se evidenció relación entre el Optimismo Disposicional y las categorías: Sector de la Empresa, Categoría de la Empresa, Tipo de Cargo y sexo.
- Se comprueba que los desmovilizados con mayor grado de escolaridad (el 68% de la población) presentan alto Optimismo disposicional. Sin embargo, no sucede lo mismo con la Satisfacción Laboral; de esta manera se prueba sólo una condición de la segunda hipótesis planteada en el estudio.
- No hay confirmación sobre la relación entre la Satisfacción laboral y las categorías grado de escolaridad, Sector de la Empresa, Categoría de la Empresa, Tipo de Cargo y sexo.

Referencias

- Agencia Colombiana para la Reintegración . (2014). Informe ejecutivo de gestión .
- Agencia Colombiana para la Reintegración. (2016). *Agencia Colombiana para la Reintegración*.
Recuperado el 05 de 08 de 2016, de <http://www.reintegracion.gov.co/es/agencia>
- Aguilar Párraga, M. A., & Castañón Octavio, N. (2013). Una visión sobre la educación para la paz.
Almanaque # 3, 70-89.
- Aguirre, M. (1966). *Raíces de los conflictos Armados*. Barcelona: Centro de Investigación para la
PAZ- Fundación del Empleado.
- Amnistía Internacional . (2015). *amnesty.org*. Recuperado el 08 de 06 de 2015, de
[/www.amnesty.org](http://www.amnesty.org)
- Anadon, O. (2006). *Inteligencia emocional y optimismo disposicional en estudiantes universitarios*.
- Baró, M. (1990). *Psicología Social de la Guerra: trauma y terapia* . El Salvador : UCA Editores .
- Baró, M. (2001). *Acción e Ideología*. El Salvador : UCA Editores .
- Benedito, M., Bonvia, T., & Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la
satisfacción laboral. (U. N. Colombia, Ed.) *Revista Colombiana de Psicología*(17), 59-73.
- Calderon, P. (2009). Teoría de conflictos de Johan Galtung. *Instituto de la paz y los conflictos*, 60-
81.
- Chian, M., Martín, M. J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la
satisfacción laboral*. España: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiang, Salazar, & Nuñez. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un
establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria* , 61-76.
- Chico Librán, E. (2002). Optimismo disposicional como predictor de estrategias. *Psicothema*, 544-
550.
- Concha, P. C. (2009). Teoría de Conceptos de Johan Galtung. *Paz y Conflictos*.

- Consejo Nacional de Política Económica y Social . (2008). *Reintegracion.gov.co*. Recuperado el 25 de 08 de 2016, de <http://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/centro-de-documentacion/Documentos/Documento%20Conpes%203554%201%20Pol%C3%ADtica%20nacional%20de%20reintegraci%C3%B3n%20social%20y%20econ%C3%B3mica%20para%20personas%20y%20grupos%20armados%20ilegales.pdf>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social Republica de Colombia. (2008). *Política nacional de reintegración social y económica*. Bogotá : Departamento Nacional de Planeación .
- Cruz Roja Española. (2008). *Cruz Roja Española*. Recuperado el 02 de 05 de 2014, de http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=878,12647152&_dad=portal30&_schema=PORTAL30
- Duazari. (2008). Factores Asociados a la satisfacción Laboral en empleados un Hospital Psiquiátrico de Bucaramanga, Colombia . *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad del Magdalena*.
- Fisas, V. (1998). *Cultura de Paz y Gestión de Conflictos*. Barcelona: Icaria.
- Fisas, V. (2015). *Anuario de procesos de paz* . Barcelona : Universidad Autónoma de Barcelona .
- Font, j., & Goma, R. (1991). El proceso de democratización en Nicaragua: actores, estrategias y conflictos. *Afers InterNacionals*, 49-75.
- García, A., Ortega, P., & Reyes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de investigación psicológica*,, 1370-1384.
- García, Ruiz, & Ortínc. (2013). Optimismo y competitividad en jóvenes atletas de rendimiento. *Revista Latinoamericana*, 124-135.
- Giménez, H. (2015). Optimismo y pesimismo. *Pulso*, 9-23.
- Gleichmann, C. e. (2004). Desarme, Desmovilización y Reintegración. Guía teórica y práctica. *Fráncfort: El Colegio Sueco para Defensa Nacional (FHS), el Centro Noruego para*

Defensa Internacional (FSS), el Centro Canadiense Pearson para el Mantenimiento de la Paz (PPC) y la Cooperación Técnica Alemana (GTZ).

Grasa, R. (2010). *Cincuenta años de evolución de la investigación para la paz*. Colección Recerca x Pau, Barcelona, 2010.

Graua, & Garcia, S. y. (2005). El optimismo de los profesionales sanitarios y su relación con la calidad de vida, el burnout y el clima organizacional. *Rev Calidad Asistencial*, 370-376.

Hernandez, Sampieri. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mac Graw Hill.

Herrera, D., & González, P. (2013). Estado del arte del DDR. *Colombia Internacional* 77, 272-302.

Jiménez, F. (2012). Conocer para comprender la violencia: origen, causas y realidad. *Convergencia*, 13-52.

Lederach, J. (2000). *El abecé de la Paz y los Conflictos*. Madrid: Catarata.

Londoño, Hernandez, Alejo, & Pulido. (2011). Diseño y validación de la Escala de Optimismo Disposicional/Pesimismo-EOP. *Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia*, 139-155.

Londoño, Hernandez, Alejo, & Pulido. (2013). Diseño y validación de la Escala de Optimismo Disposicional/ Pesimismo- EOP. *Universitas Psychologica*, 139-155.

Londoño, P. (2009). Optimismo y salud positiva como predictores de la adaptación a la vida universitaria . *Acta Colombiana de Psicología* , 95-107.

Mangas, A. (2004). *Conflictos armados internos y Derecho internacional humanitario*. Universidad de Salamanca: Salamanca.

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg . *Universidad de EAFIT*, 79-86.

Marquez, Romero, Lozada, & Peñacoba. (2009). El optimismo como factor moderador de la relación entre el estrés y la depresión de los cuidadores informales de personas mayores dependientes. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, 251-255.

- Meliá, & Perió. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 59-74.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4(11), 179-187.
- Ministerio de relaciones exteriores. (2009). *Un año después Sudán del Sur y la Independencia*.
- Ministerio de Trabajo y asuntos sociales España. (s.f). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Monclus, A., & Saban, C. (2008). *Educación para la paz*. Barcelona: CEAC.
- Muñoz, F. (2004). *Manual de paz y conflictos*. Universidad de Granada.
- Muñoz, F., & Cano, M. J. (1995). *Hacia un mediterráneo pacífico*. Granada.
- Muñoz, F., & Molina, B. (2009). *PAX ORBIS. Complejidad y conflictividad de la paz*. Granada: Universidad de Granada.
- Muñoz, F., & Molina, B. (2009). Una Cultura de Paz compleja y conflictiva. La búsqueda de equilibrios dinámicos. *Revista paz y conflictos*, 44-61.
- Muñoz, F., Herrera, J., Molina, B., & Sanchez, S. (2005). Investigación de la paz y los derechos humanos desde Andalucía. Granada: Colección monográfica "EIRENE" N° 20.
- ONU. (2013). *Las Naciones Unidas y la asistencia Humanitaria*. Recuperado el 2014 de 04 de 02, de <http://www.un.org/es/humanitarian/overview/conflict.shtml>
- Quintero, L., Biela, R., Barrera, A., & Campo, A. (2007). Análisis factorial exploratorio de la escala de satisfacción laboral en empleados de un hospital psiquiátrico de Bucaramanga, Colombia. *Rev Fac Med Univ Nac Colombia*, 24-30.
- Quintero, L., Biela, R., Barrera, A., & Campo, A. (2008). Factores asociados a la satisfacción laboral en empleados de un hospital psiquiátrico de Bucaramanga, Colombia. *Duazary* 5, (2), 77.

- Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gac Sanit*, 127-134.
- Roldan, L. (2013). La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. *Univ. Estud. Bogotá*, 207-123.
- Romero, R., Restrepo, A., & Díaz. (2009). Factores Psicosociales que inciden en la Reintegración Social de tres reclusos con vínculos a los grupos armados ilegales FARC-EP-EP-, UC- ELN Y AUC. *Pensamiento psicológico*, 219-238.
- Rosberg, Eiring, & Friis. (2004). Work environment and job satisfaction. A psychometric evaluation of the Working Environment Scale-10. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 576-580.
- Sanchez, B. (2010). Los conflictos relacionales y de tareas, su incidencia en la empresa. un análisis en empresas de Cúcuta. *tesis doctoral*. Granada.
- Schultz. (1998). *Psicología industrial*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Torres, A., & Agullo, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 828-836.
- Tuvilla, J. (2008). *Manual de paz y conflictos*. Granada: Universidad de Granada.
- Universidad de Granada. (2008). Instituto de la paz y los conflictos. *Cultura de Paz y Educación*. Granada.
- Universidad Militar Nueva Granada. (06 de 2013). Recuperado el 2015, de Repositorio Institucional UMNG:
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13498/2/Cuaderno%20An%C3%A1lisis%20DDR.pdf>
- Universidad Nacional de Colombia- UNIJUS. (12 de 06 de 2010). Colombia: Escenarios posibles de guerra o paz.

- Universidad Nacional de Colombia . (02 de 2010). *bdigital.unal.edu.co*. Recuperado el 17 de 03 de 2015, de http://www.bdigital.unal.edu.co/1570/1/ODDR_Buenas_practicas_y_retos_mayo_2010.pdf
- Valencia, G. (2007). Reconstrucción analítica del proceso de desarme, desmovilización y reinscripción con las Autodefensas Unidas de Colombia, 2002-2007*. *Perfil de Coyuntura Económica* , 147-191.
- Vasquez, C. (2006). Papeles del psicologo . *Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología* , 3-8.
- Velasco Salamanca, R. M., & Londoño Pérez, C. (2011). Calidad de vida objetiva, optimismo y variables socio-jurídicas, predictivos de la calidad de vida subjetiva en colombianos desmovilizados. *Avances en Psicología Latinoamericana/Bogotá*, 114-128.
- Velasco, & Londoño. (2009). Determinantes psicosociales de la permanencia en el programa de reintegración social en desmovilizados. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 17-32.
- Velasco, Londoño, & Alejo. (2014). Validación del cuestionario de optimismo disposicional usando la teoría de respuesta al. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 275-292.
- Velasco, Londoño, & Alejo. (2014). Validación del cuestionario de optimismo disposicional usando la teoría de respuesta al ítem. *Universidad Católica de Colombia*, 275-292.
- Velasco, R., & Londoño, C. (2011). Calidad de vida objetiva, optimismo y variables socio-jurídicas, predictivos de la calidad de vida subjetiva en colombianos desmovilizados . *Avances en Psicología Latinoamericana*, 114-128.
- Vicéns, J., & Medina, E. (2005). *Análisis de datos cualitativos* .

Apéndices

Apéndice I. Cuestionario de Satisfacción Laboral

Código de aplicación: _____

El presente cuestionario pretende identificar la forma como usted actúa o piensa en diversas situaciones de la vida diaria; ya que algunas situaciones son imaginadas, por favor responda teniendo en cuenta lo que piensa y hace comúnmente, subraye la frase elegida.

1. Me invitan a una fiesta y no encuentro la dirección

- a) Llamo para confirmar la dirección, sé que pronto estaré pasándola bien.
- b) Después de 1 hora sigo buscando, sé que tarde o temprano la encontraré.
- c) Busco solo 5 minutos, sé que no la voy a encontrar y me devuelvo para la casa.

2. Un amigo me pide ayuda para resolver un problema

- a) Le parezco muy inteligente y por eso confía en mí.
- b) Veré en que le puedo ayudar, seguro se me ocurrirá algo.
- c) Si supiera que no soy capaz ni con mis problemas,

3. Me felicitan por mi buen desempeño como estudiante

- a) Me esforcé bastante tratando de hacer lo mejor.
- b) Siempre me va bien, sin importar lo que haga.
- c) No lo hubiera podido hacer solo.

4. Invité a unos amigos a una reunión en mi casa y la mayoría rechazó la comida

- a) No había buen ambiente en la fiesta.
- b) Ya habían comido antes y por eso comieron poco.
- c) La comida estaba tan fea que prefirieron decir que no.

5. Me solicitan unos exámenes médicos

- a) Son exámenes necesarios así que me los realizaré.
- b) No necesito hacerme exámenes porque me siento bien.
- c) Me da miedo porque sé que me van salir mal.

6. Me tomé unos tragos e hice el ridículo delante de mis amigos

- a) Les pido disculpas y pienso que debo controlar mejor estas situaciones.
- b) A nadie le molesta lo que los borrachos hacen, pronto lo olvidarán.
- c) Ahora piensan que soy lo peor y no me volverán a invitar.

7. Un amigo me saca la piedra

- a) Espero a calmarme antes de hablar con él.
- b) Entre amigos todo se perdona.
- c) Esta amistad se acaba para siempre.

8. Hecho un chiste y nadie se ríe.

- a) Seguramente no lo entendieron.
- b) No soy muy bueno para hacer bromas.
- c) Me veo mejor callado.

9. Se me perdieron todos mis documentos

- a) Sé que los encontraré por eso pongo un aviso en donde estuve para recuperarlos.
- b) Creo que me llamarán pronto y me los devolverán.
- c) Me da miedo que quien los encuentre los utilice con malas intenciones.

10. En un almacén le regalan bonos de descuento a todos, menos a mí

- a) Probablemente en otra oportunidad me ganaré algo.
- b) Con seguridad me ganaré un premio muchísimo mejor.
- c) Cuando me vaya fijo traen más y le dan a todo el mundo.

11. Mi pareja me da un regalo sin razón aparente

- a) Es detallista y me quiere mucho.
- b) Lo tengo bajo mi dominio.
- c) Me puso los cachos y se siente culpable.

12. Mi médico me dice que como mucha grasa

- a) Puedo mejorar mi salud si como mejor.
- b) Hay gente que no se cuida y no pasa nada.
- c) Si estoy gordo no hay nada que hacer.

13. Me equivoco con frecuencia en mi trabajo

- a) Tengo que practicar para mejorar.
- b) Soy realmente bueno pero las cosas no se me dan.
- c) Nada que hacer, voy a perder mi trabajo.

14. El bus que esperaba se me pasó y voy a llegar tarde

- a) Debo llamar y avisar que voy tarde.
- b) El siguiente bus me llevará muy rápido.
- c) Me voy a meter en un problema grave por mi tardanza.

15. Timbra el teléfono a media noche

- a) Voy a contestar para ver qué ocurre.
- b) Qué bueno que alguien piense en mí a esta hora de la noche.
- c) Pasó algo malo, a alguien le ocurrió un accidente.

16. Un miembro de mi familia no llega a la hora usual a casa

- a) Busco comunicarme para saber a qué hora llega.
- b) Se quedaría bailando o con un conocido, pronto llegará.
- c) Pasó algo malo, posiblemente tuvo un accidente.

17. El colectivo en el que me trasportaba se varó

- a) Pregunto si la reparación no demorará de lo contrario pido mi dinero y tomo otro transporte.
- b) Espero porque estoy seguro de que la reparación no demorará.
- c) Pienso que lo único que falta es que también haya trancón y llegue mucho más tarde.

18. Me llaman para una entrevista de trabajo

- a) Pienso que tengo posibilidad de acceder al trabajo, me preparo y voy con las mejores expectativas.
- b) Creo que no es necesario prepararme mucho, pues si me llamaron es seguro que el puesto es mío.
- c) Pienso en no ir, pues es seguro que no tengo posibilidad frente a los otros aspirantes al puesto.

19. Me llaman a cobrarme una deuda

- a) Pido un plazo razonable en el que pueda conseguir el dinero.
- b) Digo que al día siguiente pagaré y pienso que será fácil conseguirlo.
- c) Pienso que es imposible conseguir el dinero y que inevitablemente quedaré mal.

20. Olvidé el cumpleaños de mi pareja

- a) Me excuso y asumo mi responsabilidad, proponiendo una celebración.
- b) Creo que un buen regalo cura cualquier incomodidad sin importar la falla.
- c) Pienso que esta puede ser la disculpa para deshacerse de mí.

Apéndice II. Escala de Satisfacción Laboral (WES 10)

Escala de Satisfacción Laboral (WES-10)

Fecha: _____

Código: _____

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer un poco más de su ambiente laboral. A continuación, usted encontrará 10 situaciones que pueden presentarse en su trabajo, las cuales deberá responder frente a cada una de ellas según considere. Por favor, recuerde que no hay respuestas ni buenas ni malas, por tanto conteste con sinceridad.

PREGUNTA	RESPUESTA				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. ¿En su sitio de trabajo tiene usted la oportunidad de demostrar lo hábil que es?					
2. ¿En su sitio de trabajo le ayudan a tener más confianza en usted mismo?					
3. ¿Con qué frecuencia se siente usted nervioso o tensionado en su sitio de trabajo?					
4. ¿Con qué frecuencia se siente usted preocupado acerca de ir al trabajo?					
5. ¿Con qué frecuencia siente usted que recibe el apoyo necesario cuando enfrenta problemas en su trabajo?					
6. ¿Con qué frecuencia usted se da cuenta de que puede utilizar su experiencia y conocimientos en el sitio de trabajo?					
7. ¿Con qué frecuencia observa usted que la atención que reciben los clientes, u otros usuarios de su empresa se complica por conflictos del grupo o con los compañeros de trabajo?					
8. ¿Con qué frecuencia le es difícil compaginar la lealtad hacia sus compañeros de trabajo y hacia usted mismo (O su oficio o profesión)?					
9. ¿Piensa usted que le imponen muchísimas tareas o cosas que hacer para un día?					
10. ¿Con qué frecuencia tiene usted la sensación que su trabajo le exige que esté en varios lugares distintos al mismo tiempo?					

Mil gracias por su tiempo !!!!

Apéndice III. Autorización uso de instrumentos

From: Marlene Godoy <marleneunad@yahoo.com>
Date: Thu, 22 Aug 2013 09:23:24 -0700 (PDT)
To: clondono@ucatolica.edu.co<clondono@ucatolica.edu.co>
ReplyTo: Marlene Godoy <marleneunad@yahoo.com>
Subject: Autorización Instrumento "Escala de Optimismo Disposicional/Pesimismo-EOP"

Doctora:
 CONSTANZA LONDOÑO PEREZ
 Profesora Facultad de Psicología
 Universidad Católica de Colombia.

Le escribe Marlene Godoy Godoy, Psicóloga Social desde la ciudad de Barranquilla.

Mediante la presente me permito solicitar muy respetuosamente ante usted y de ser posible, la autorización y facilitación del instrumento "Escala de Optimismo Disposicional/Pesimismo-EOP", la cual conocemos ha sido validada por un grupo de científicos en el país, liderado por ud. Esto con el fin de utilizarlo para desarrollar un estudio denominado "Relación entre el optimismo disposicional y la satisfacción laboral en desmovilizados del área metropolitana de la ciudad de Barranquilla: estudio comparativo", el cual será ejecutado por mí como investigador único y principal, y que pretende establecer la relación entre optimismo y satisfacción laboral en este importante grupo de ciudadanos que le apuestan a la paz del país. El estudio lo desarrollaré como respuesta a mi inquietud investigativa en el marco de la *Maestría* que actualmente estoy terminando en Desarrollo, Paz y Reconciliación con la Universidad de Pamplona de Norte de Santander.

Agradezco su colaboración en la respuesta que pueda obtener a la presente solicitud. Atenta a cualquier información adicional de ser necesaria,

marlene godoy 📧 16:09 (hace 23 horas) ☆ ↶ ▾

para mí ▾

----- Mensaje reenviado -----
 De: <campoarias@comportamientohumano.org>
 Fecha: 15 de julio de 2013, 19:26
 Asunto: Re: Solicitud Autorización
 Para: marlene godoy godoy <marleneunad@gmail.com>

Dra. Godoy:

Nosotros para ese estudio usamos una versión que hicimos a partir de la versión en inglés con la autorización de Rossberg et al. Usted puede usar la versión en español sin problema alguno; pero, considero prudente citar el artículo original en inglés (la referencia 10 del artículo que adjunto).

Cordial saludo,

...

2 archivos adjuntos ↓ ↻

INVESTIGACIÓN ORIGINAL

ANÁLISIS PSICOMÉTRICO, VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPTIMISMO DISPOSICIONAL Y PESIMISMO EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA, COLOMBIA

AUTORIZACION PARA EL USO DE LA ESCALA DE OPTIMISMO DISPOSICIONAL Y PESIMISMO EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA, COLOMBIA

Luis Rossberg, Ph.D., Ph.D. Ph.D.
 Ana María Rodríguez, Ph.D. Ph.D.
 María Victoria, Ph.D. Ph.D. Ph.D.

© 2013. Todos los derechos reservados. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

PDF rfmun-escala sati...

Factores asociados a la satisfacción laboral en empleados de la empresa textilera de Barranquilla, Colombia

AUTORIZACION PARA EL USO DE LA ESCALA DE OPTIMISMO DISPOSICIONAL Y PESIMISMO EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA, COLOMBIA

Luis Rossberg, Ph.D., Ph.D. Ph.D.
 Ana María Rodríguez, Ph.D. Ph.D.
 María Victoria, Ph.D. Ph.D. Ph.D.

© 2013. Todos los derechos reservados. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

PDF duazary-factores...

Apéndice IV. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO Yo, _____ con Cedula de Ciudadanía No. _____ Domiciliado (a) en: _____ Siendo mayor de edad, en pleno uso de mis facultades mentales y sin que medie coacción ni violencia alguna, en completo conocimiento de la naturaleza, forma, duración, propósito, inconvenientes y riesgos relacionados con el estudio que más adelante indico, declaro mediante la presente: Haber sido informado(a) de manera objetiva, clara y sencilla por parte de la autora de la investigación “SATISFACCION LABORAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN DESMOVILIZADOS DE LA GUERRILLA Y DE LAS AUTODEFENSAS EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA – COLOMBIA. UN ESTUDIO COMPARATIVO” Tener conocimiento claro de que el objetivo fundamental del trabajo antes señalado, es DETERMINAR EL OPTIMISMO DISPOSICIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DESMOVILIZADOS DE LA GUERRILLA Y DE LAS AUTODEFENSAS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA, Haber sido informado(a) de que mi participación en la investigación consiste en responder dos cuestionarios relacionados con situaciones de mi vida cotidiana Que la información que suministre al investigador será utilizada única y exclusivamente para fines propios de la investigación académica únicamente. Que la investigadora me ha garantizado confidencialidad relacionada tanto a mi identidad como de cualquier información relacionada con mi persona a la que tengan acceso por concepto de mi participación en el estudio mencionado. Que estoy de acuerdo en el uso, para fines académicos de los resultados obtenidos en el presente estudio Que mi participación en dicho estudio no implica riesgo, ni inconveniente alguno para mi salud Que cualquier pregunta que tenga relación con este estudio me será respondida oportunamente por parte de la investigadora principal, Que bajo ningún concepto se me ha ofrecido ni pretendo recibir algún beneficio de tipo económico producto de los hallazgos de la referida investigación, Que los resultados del estudio me serán mostrados oportunamente si así lo solicito

DECLARACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Luego de haber leído, comprendido y recibido las respuestas a mis preguntas con respecto a este formato de consentimiento, y por cuanto mi participación en este estudio es completamente voluntario, acuerdo: Aceptar las condiciones estipuladas en el mismo y a la vez autorizo a

Marlene Godoy a realizar la aplicación de estos cuestionarios. Reservarme el derecho de revocar esta autorización así como mi participación en la investigación, en cualquier momento, sin que ello conlleve algún tipo de consecuencias negativas a mi persona

Investigador:

Nombre: Marlene Godoy Godoy

CC 60413601

Firma: _____

Participante:

Nombre: _____

CC _____

Firma: _____

DECLARACIÓN DEL INVESTIGADOR

Luego de haber explicado detalladamente al voluntariado la naturaleza del Protocolo mencionado. Certifico mediante la presente que, a mi leal saber, el sujeto que firma este formulario de consentimiento, comprende la naturaleza, requerimiento, riesgos y beneficios de la participación en este estudio. Ningún problema de índole médica, de idioma o de instrucción ha impedido al sujeto tener una clara comprensión de su compromiso con este estudio.