

RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL GOBIERNO COLOMBIANO CON LA POBLACION REINCORPORADA

DIANA CAROLINA CORDOBA ALVAREZ
Economista



La U
acreditada
para todos

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA CALIDAD
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE INGENIERÍA
NOVIEMBRE DE 2018**

RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL GOBIERNO COLOMBIANO CON LA POBLACION REINCORPORADA

DIANA CAROLINA CORDOBA ALVAREZ

Economista
Facultad de Ingeniería
Universidad Militar Nueva Granada
Bogotá D.C. Colombia
U6700905@unimilitar.edu.co

RESUMEN

El presente artículo tiene como fin analizar la realidad que viven los excombatientes tanto de las FARC-EP como de otros grupos al margen de la ley, con respecto a la inclusión a la vida productiva del país, teniendo en cuenta sus condiciones de trabajo las áreas en la que se desempeñan. En primer lugar, se expondrá el proceso al que se acogen voluntariamente y el acompañamiento que les brinda el gobierno colombiano por medio de la Agencia Nacional para la reincorporación y normalización, en su proceso de reintegración. En segundo lugar se mostrara el resultado de la gestión por parte del sector privado y público, así como la aplicación de la norma SA 8000 en la metodología usada para la implementación del proceso de reintegración.

La metodología utilizada para la elaboración de este artículo es la revisión bibliográfica sobre el tema de responsabilidad social empresarial, en especial durante el post acuerdo, con respecto a los excombatientes de grupos armados colombianos. Por ende, esta investigación es de tipo cualitativo y documental.

Palabras clave: Reincorporación, programas productivos, responsabilidad social

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the reality experienced by the ex-combatants of both the FARC-EP and other groups outside the law, with regard to inclusion in the productive life of the country, taking into account their working conditions. in which they perform. In the first place, the process to which they voluntarily accept themselves and the accompaniment provided by the Colombian government through the National Agency for the reincorporation and normalization, in the process of reintegration, will be presented. Secondly, the results of the management by the private and public sector will be shown, as well as the application of the SA 8000

standard in the methodology used for the implementation of the reintegration process

The methodology used to prepare this article is the bibliographic review on the topic of corporate social responsibility, especially during the post-agreement, with respect to ex-combatants of Colombian armed groups. Therefore, this research is qualitative and documentary.

Keywords:

Reincorporation, productive programs, social responsibility

INTRODUCCIÓN

Se vuelve motivo de estigmatización social el haber pertenecido a un grupo al margen de la ley, lo causa muchas puertas cerradas y pocas ventanas abiertas, en Colombia, casi la mitad de las personas que han hecho parte de estos grupos armados, ingresaron cuando eran menores de edad, muchos han muerto, algunos están en prisión y otros perdieron la oportunidad de desarrollarse como ciudadanos del común. El país entero se ha visto afectado por su accionar, sin embargo, para esta población no es fácil reincorporarse a la sociedad por sí mismos, si no que necesitan la ayuda tanto de amigos, familiares, vecinos, entidades públicas y privadas, así como la sociedad en general. Pues quienes deciden, voluntariamente, dejar de pertenecer a grupos al margen de la ley, deben pasar un proceso riguroso para llegar a la reintegración a la vida productiva dentro de un marco legal.

Teniendo en cuenta que a partir del proceso de negociación entre el gobierno nacional y las FARC E.P. la cantidad de desmovilizados aumento, el gobierno toma medidas para ampliar sus programas de atención y su cobertura dirigida a esta población, creando La Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR), hoy Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), se crea el 3 de noviembre de 2011 como una Unidad Administrativa Especial -adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE)- encargada de fortalecer la implementación de la Política de Reintegración [1]

Quienes se encargaban de dirigir los Programas para la Reincorporación a la Vida Civil (PRVC), sin embargo, con la desmovilización masiva el PRVC se quedaron cortos en el alcance no solo en lo administrativo sino en lo operativo. Así que se empezó a ver la reincorporación como un programa del gobierno sostenible en el largo plazo.

Ahora la ARN se encarga de darle atención integral a quienes se acojan voluntariamente a el proceso de reincorporación trabajando bajo 8 dimensiones:

La **reintegración** es el proceso por el cual los ex combatientes adquieren la condición de civiles y obtienen un empleo y unos ingresos estables. Se trata de un proceso político, social y económico sin unos plazos establecidos y que tiene lugar sobre todo a nivel de las comunidades locales.

El objetivo del proceso de desarme, desmovilización y reintegración es contribuir a la seguridad y la estabilidad en los entornos, después los-conflictos, para que pueda dar comienzo la recuperación y el desarrollo. De este modo se ayuda a crear un entorno propicio para que se den procesos políticos y pacíficos al abordar el problema de seguridad que aparece cuando los ex combatientes están tratando de adaptarse a la vida normal, durante el período de transición vital desde el conflicto a la paz y el desarrollo. [3]

Sin embargo, para que estos voluntarios se puedan reconciliar con la sociedad y puedan ser parte de la vida productiva del país es necesaria la participación de varios actores como entidades del sector privado y público, educadores que impartan pedagogía de la paz, autoridades que brinde protección y orientación, de sus familias y la sociedad en general que les brinde una mano de reconciliación y no los discrimine.

1. MARCO TEORICO

1.1 La política de reintegración

La política de la reintegración hace parte de los diferentes planes, programas y proyectos que ha dispuesto el gobierno nacional para reintegración a los ex integrantes de los grupos armados organizados al margen de la ley.

La política de reintegración no es algo novedoso, pues esta lleva más de 13 años contribuyendo a la paz en Colombia. Hoy al mando de la ARN, quienes fortalecen, asesoran y dirigen el proceso de reintegración de los desmovilizados, se encargan de personalizar los recursos de cada individuo desde el análisis de sus contextos, que es algo de vital importancia para la construcción de la paz.

A la fecha existen dos ententes autorizados para certificar la pertenencia de excombatiente al grupo al guerrillero al cual pertenece; Ministerio de Defensa y la Oficina para el Alto Comisionado para la Paz, misma que acompaña el proceso desde el inicio, el desarme. [4]. Además del trabajo coordinado con el Ministerio de Interior y Justicia, el Ministerio de Defensa y el Comité Operativo para la dejación de armas (CODE). [5]

Focalizan su atención en el individuo, sin dejar de lado la colectividad, lo que se pretende desde la ARN es que estas personas superen su condición de

vulnerabilidad y que hagan un ejercicio autónomo de la ciudadanía dentro de un marco legal.

La ARN tiene a disposición de los participantes en el proceso de reintegración una gestión para el empleo en cada una de las instalaciones con el fin de proporcionarles estabilidad económica y las garantías del estado en materia de empleo, es decir contar con un Caja de Compensación Familiar, acceder a oportunidades para subsidios de vivienda, entre otros. [6]

La reintegración no se da solo por parte de la ARN, sino que también se articula con entes territoriales como alcaldes alcaldesas y gobernadores quienes desde sus territorios incluyen a esta población en su plan de desarrollo.

1.2 Renta Básica

Consiste en un beneficio económico que se otorgará a cada uno de los integrantes de las FARC-EP, una vez surtido el proceso de acreditación y tránsito a la legalidad y a partir de la terminación de las Zonas Veredales Transitorias de Normalización y durante veinticuatro (24) meses, siempre y cuando no tengan un vínculo contractual, laboral, legal y reglamentario, o un contrato de cualquier naturaleza que les genere ingresos. Este beneficio económico equivaldrá al 90% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente en el momento de su reconocimiento. Una vez cumplidos los 24 meses anteriormente señalados, se otorgará una asignación mensual equivalente al 90% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, siempre y cuando el beneficiario acredite que ha continuado su ruta educativa en función de los propósitos de reincorporación y que no obtiene recursos derivados de un vínculo contractual, laboral, legal y reglamentario, o de un contrato de cualquier naturaleza que le genere ingresos. Los términos y condiciones para el reconocimiento de este beneficio serán establecidos por el Gobierno Nacional de acuerdo con las recomendaciones que realice el CNR. (Artículo 8 del Decreto Ley 899 de 2017). [7]

1.3 Pedagogía de la Paz

Se creó mediante el decreto que reglamenta la Ley 1732 de 2015, relacionado con la implementación de la Cátedra de La Paz, en todos los establecimientos educativos de preescolar, básica y media de carácter oficial y privado. El objetivo principal de la cátedra es "crear y consolidar un espacio para el aprendizaje, la reflexión y el diálogo sobre la cultura de la paz y el desarrollo sostenible que contribuya al bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población". [8]

Con esta herramienta se puede avanzar significativamente, a la inclusión de quienes en otrora dominaban las selvas Colombianas con un fusil al hombro, sin que esto pueda generar temor entre la comunidad, los empresarios y quienes

compartan su ambiente laboral siendo señalados por estos como “victimarios”, “asesinos” “desplazados” o “víctimas” e.t.c. Por esto, hay que ver como relevante el papel de las áreas de gestión humana dentro de las organizaciones, a quienes les corresponde planear y ejecutar estrategias que sirvan para asegurar ambientes laborales sanos, clima laboral estable en el que no tiene cabida la discriminación y en el que el trato es equitativo para todo el equipo de trabajo, con las mismas oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

1.4 Compromiso del sector privado

El compromiso de las empresas frente a este fenómeno social, si bien son muchas las compañías, alrededor de 650, que contratan a estas personas también es limitado el cupo para quienes quieren desarrollar sus competencias en diferentes áreas.

De acuerdo con la ARN, firmas como Coca Cola Femsa, Terpel, Eternit, Bancolombia, Fundación Social (Caja Social), Cencosud, Sodexo, Grupo Éxito, Corona, Coltabaco, Juan Valdez, Grupo Bolívar, Empresa de Aseo de Bucaramanga, Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), Ingenio Manuelita, Uniformar, EPM, Empresa de Energía de Norte de Santander, Ingenio San Carlos y Cementera San Marcos, entre otros, se adelantaron al tiempo de cambio. [9]

Los empresarios reconocen (y algunos ya lo están haciendo) que deben pasar del discurso a la acción, de mirar con simpatía los procesos de reconciliación y generar alternativas reales de vinculación a toda la población que por diferentes motivos, voluntarios o no, terminaron siendo protagonistas de una historia que nunca se debió escribir. [10]

La realidad que sufre esta población al momento de reincorporarse desalienta a continuar con su proceso y por si fuera poco, de forma indirecta, contribuye a la generación de más violencia; pues quienes no encuentran oportunidades laborales o estabilidad en este ámbito, prefieren reincidir en su actuar delictivo.

Existe estrategias frente a conflictos asociados a la limitación de la participación donde se hace evidente el conflicto armado como un factor que silenció la participación política, generando desconfianza, corrupción, politiquería, falta de respuesta institucional, cierre de espacios democráticos y estigmatización. Ante ello las organizaciones que aquí se encuentran emplean estrategias territoriales de fortalecimiento del trabajo en red, comunicación para la incidencia, presencia en nuevos espacios de participación, generación de diálogos multi-actor e interlocución institucional. [11]

2. METODOLOGÍA

Finalizada la revisión literaria y de artículos publicados por organismos gubernamentales se realizara una comparación mediante el análisis de la información proporcionada por la ARN y la norma SA 8000 en los campos de acción en los que se desempeñan los reincorporados

2.1 Norma SA 8000

Las condiciones inhumanas en que algunos trabajadores deben laborar, la discriminación que deben soportar, la violación a los derechos humanos, así como la falta de bienestar y seguridad mínima, entre otros aspectos, dan lugar a la creación de esta norma.

SA 8000 es una de las normas más detalladas sobre condiciones laborales que incluye muchos aspectos de los derechos internacionales de los trabajadores. Esta certificación puede beneficiar principalmente a las grandes empresas agroindustriales que pueden utilizar en sus relaciones públicas. El cumplimiento de los requisitos pueden contribuir a mejorar la productividad, la calidad y ayudar a reclutar y conservar a los trabajadores. [12]

Los estándares de responsabilidad social tiene como base el cumplimiento de la legislación nacional y cualquier otra ley aplicable, este es el punto de partida para ser socialmente responsable.

Esta norma puede parecer corta, respecto a su contenido, pero es importante aclarar que para dar cumplimiento a este estándar, la organización también debe respetar los instrumentos internacionales, como:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos,
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.
- 17 convenios colectivos de la OIT, entre otros.

2.2 Fundamentos de la norma

Esta norma se fundamenta en 9 pilares fundamentales:

1. El trabajo infantil.
2. El trabajo forzado.
3. Salud y seguridad en el trabajo.
4. Derecho a la sindicalización y negociación colectiva
5. Discriminación
6. Medidas disciplinarias
7. Horarios de trabajo
8. Remuneración
9. Sistemas de gestión.

A continuación se analizará los beneficios que obtienen los desmovilizados y excombatientes de grupos armados al margen de la ley en Colombia con parte de su reintegración a la vida civil y a la vida productiva del país, basados en los fundamentos de la Norma SA 8000.

2.4 Analisis del contexto en relación con la norma SA 8000

2.4.1. El trabajo infantil.

A la población infantil se le da un trato especial en calidad de víctimas con el acompañamiento, además, del ICBF.

Se llevan a cabo jornadas lúdicas en las que se integran con los demás niños, pertenecientes a la comunidad, además estudian en colegios donde la catedra de la paz les ha ido quitando el estigma social.

El Código de infancia y adolescencia, en Colombia, indica que la edad mínima para el trabajo está en los 15 años y solo excepcionalmente los niños y niñas que tengan menos de estos años de edad podrán ser autorizados para desempeñar actividades remuneradas en el ámbito cultural, recreativo, artístico y deportivo. Por ejemplo, niños que practican disciplinas deportivas o niñas que aparecen en comerciales de televisión. [13]

2.4.2. El trabajo forzado.

Mediante la formalización de la empleabilidad y el seguimiento que le hacen a los proyectos productivos que emprenden voluntariamente algunos excombatientes, queda totalmente abolida cualquier forma de trabajo forzado, garantizando así el respeto por los derechos humanos, en el trabajo.

El gobierno nacional está comprometido con la inclusión de esta población en la sociedad, y por el contrario, promueve espacios dentro de sus horarios laborales

para llevar a cabo actividades que fortalezcan sus competencias y les permita mejorar sus relaciones con los demás, mediante talleres y capacitaciones, impartidos por expertos nacionales e internacionales. Además de pagárseles puntualmente, y contribuir a la venta de sus productos, por medio de ferias virtuales.

Sin embargo quienes gozan de una vinculación contractual en el sector privado y público, son tratados en igualdad de condiciones, ya que a estas organizaciones e instituciones también las regulas.

2.4.3. Salud y seguridad en el trabajo.

Durante la realización de proyectos productivos de tipo agrícola, piscícola y lecheros entre otros, que se dan de forma colectiva o individual, se les doto cada una de las zonas (fincas y zonas de normalización) en las que se desarrollan los proyectos, se les entrega periódicamente los elementos de protección y su vez se les capacita para su correcta utilización, todo esto bajo la supervisión de personal autorizado.

En este escenario, el desarrollo de la Dimensión de Salud se relaciona con la facilitación del acceso al Sistema General de Seguridad Social en Salud y la sensibilización de la población frente a la importancia de que tanto la persona en proceso de Reintegración como su grupo familiar accedan a los servicios de salud disponibles en su contexto, que les permitan mantener un adecuado estado de salud, recibir la atención especializada cuando la requieran, así como favorecer la adquisición de hábitos de vida saludables. [14]

Mientras quienes están vinculados el sector público o privado, deben acatar las normas y cumplir con la legislación vigente para cada sector.

2.4.4. Derecho a la sindicalización y negociación colectiva

La ARN no proporciona información relacionada con este numeral de la norma, cabe aclarar que quienes pertenezcan a empresas privadas, donde existan sindicatos, son libres de asociación, así como tiene este derecho cualquier empleado.

2.4.5. Discriminación

La discriminación puede ser el “talón de Aquiles” a la hora de incursionar en la vida productiva, pues no siempre resulta suficiente tener las competencias para ejercer un cargo, simplemente la estigmatización cierra la puertas de las oportunidades

Su origen social no permite que algunos, posibles, empleadores les den la oportunidad de emplearse, motivo por el cual prefieren tomar la opción del empleo informal, con el amano de obtener ingresos para mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Resulta común encontrarse con situaciones en las que al reincorporado se le señala como “el que desplazo tanta gente”, “el que mato a tantas personas” o “ese que tanto mal ha hecho”, no solo en algunos espacios laborales sino en entornos habitacionales.

2.4.6. Medidas disciplinarias

Perderán todos los beneficios quienes no muestren el compromiso durante su etapa de reinserción, entendido este, como la ausencia en las actividades propuesta para la culminación del proceso, aquellas personas que sean reincidentes, esto no significa, que volva a pertenecer a un grupo armado organizado al margen de la ley, sino aquella persona que cometa cualquier tipo de delito, por ejemplo: un padre que no cumple con la cuota alimentaria o quien en ejercicio de su funciones laborales accione un arma sin justificación alguna.

También perderán beneficios quienes desacaten reglamentos internos de las entidades a las cuales estén vinculados, relacionados directamente con la legislación vigente para cada sector.

2.4.7. Horarios de trabajo

Quienes tienen un vínculo contractual con empresas privadas o públicas, tendrán la tranquilidad de saber que estas deben cumplir con leyes aplicables y normas de cada sector, sobre horas de trabajo y días festivos.

En el caso de quienes tiene proyectos productivos colectivos, permanecen bajo el monitoreo de personal autorizado para capacitarlos en este aspecto y vigilar su cumplimiento. Por otra parte, están quienes tienen su proyecto productivo individual, ellos son dueños de su tiempo.

2.4.8. Remuneración

La ARN no proporciona información relacionada con este numeral de la norma, cabe aclarar que quienes pertenezcan a empresas privadas o públicas, perciben salarios acordes a su actividad laboral y la cantidad de horas laboradas, según corresponda. Además, perderán el beneficio de obtener la renta básica, teniendo en cuenta su nueva fuente de ingreso.

2.4.9. Sistemas de gestión

A pesar de que no todas las organizaciones que emplean a los desmovilizados y excombatientes estén certificados en esta norma, gran parte de estas adoptan los requerimientos de responsabilidad social con un sistema de gestión dentro la organización, sin duda es el caso de las entidades públicas, que aunque no cumplan

con todos los requisitos de la norma, tienen sistemas de gestión direccionados al respeto por los derechos humanos en el trabajo y un ambiente seguro, además de tener un riguroso control de sus proveedores mediante plataformas especializadas a la hora de contratar.

3. RESULTADOS Y DISCUSIONES

A continuación se mostrara la reincorporación en cifras, así como un breve análisis de las mismas.

Cuadro 2: Histórico de personas desmovilizadas

Año de Desmovilización																			Total
1979	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
1	1	4	3508	5444	13032	20651	2942	3002	2800	2227	1360	925	1050	941	733	620	735	217	60193

Fuente:ARN 2018

Cuadro 3: Situación actual frente al proceso de reintegración

Población que Ingresó a la ACR								Total que Ingresó a la ACR		Total que No Ingresó a la ACR		Total
Ausente del proceso		Culminado		En Proceso		Fuera del Proceso		Total	%	Total	%	
Total	%	Total	%	Total	%	Total	%					
3583	100,00%	22292	100,00%	8751	100,00%	17110	100,00%	51736	100,00%	8457	100,00%	60193

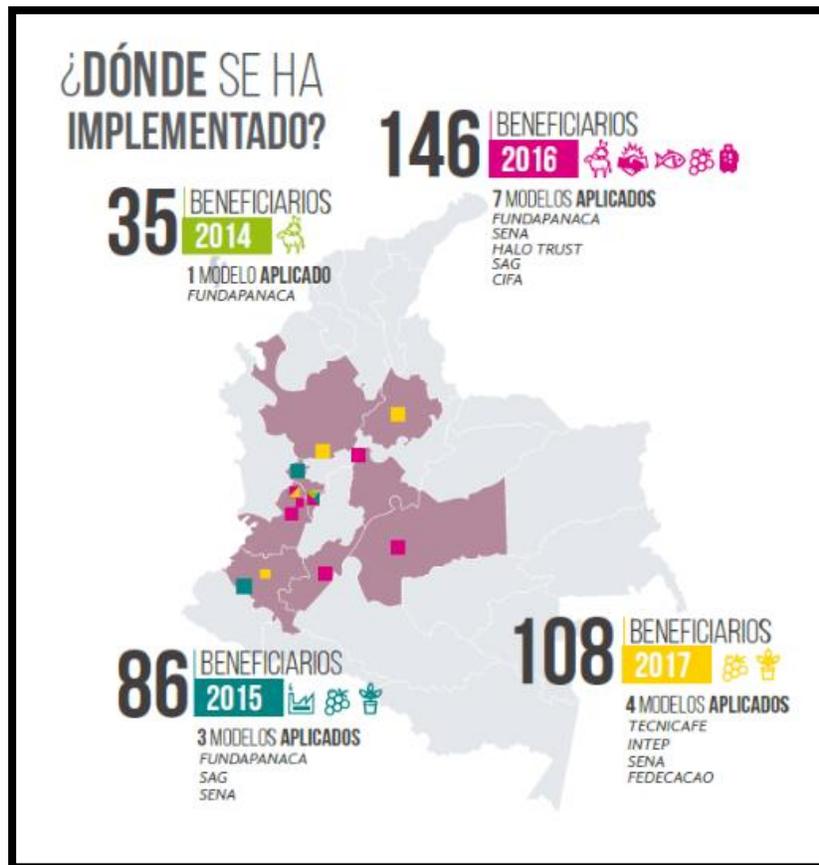
Fuente:ARN 2018

Cuadro 4: Estado de Unidad de Negocio. (BIN: Beneficio de Inserción Económica)

Total BIE - Unidades de Negocio	En Funcionamiento		Cerrado		<No Registra>	
	Total	%	Total	%	Total	%
17476	7864	100,00%	5494	100,00%	573	100,00%

Fuente:ARN 2018

Cuadro 5: Lugares donde se esta implementado



Fuente:ARN 2018

Cuadro 6: Resultado de las estrategias

Objetivo Transversal	Estratégico/Eje	% DE AVANCE Semestre 1 2018		% DE AVANCE ACUMULADO 2015 A 30 JUNIO 2018	
		Planeado	Avance	Planeado	Avance
Promover el desarrollo de habilidades y competencias de PPR con su entorno próximo		7,07%	6,96%	81,67%	77,70%
Propiciar espacios para la convivencia y acciones de reconciliación en los diferentes contextos receptores según sus características		0,00%	0,00%	68,52%	62,81%
Fomentar la corresponsabilidad de actores externos frente a la Política de Reintegración en los ámbitos nacional departamental y municipal		6,35%	6,35%	82,29%	81,36%
Fortalecer la gestión institucional para la implementación del Proceso de Reintegración		11,69%	11,62%	73,65%	69,02%
Avance promedio del Plan			99.24%		95,02%

Fuente: Software administrador del SIGER 2018

Una de las consecuencias naturales de entender los nuevos escenarios de la responsabilidad social en las empresas tiene que ver con incluir los Programas de Desarrollo para la Paz (PDP) que ya hacen parte de la dinámica y la metodología en la sociedad civil generando procesos de reconciliación y que ahora deberán tener cabida en la cotidianidad de las organizaciones a partir de la implementación de modelos metodológicos que permitan a la organización y sus colaboradores estructurar y poner en marcha una nueva cultura empresarial más incluyente y afín al propósito de generar desempeños superiores alineados a la triple cuenta de construir organizaciones financieramente sostenibles, socialmente responsables y ambientalmente amigables. [15]

Según APC-Colombia (Agencia Presidencial de Cooperación Internacional), para conseguir estos objetivos no solo se requiere del compromiso económico del

gobierno nacional sino de ayuda internacional con la que brindan países como Suecia, Reino Unido, Estados Unidos, Emiratos Árabes Unidos, Canadá y Australia, que brindan cooperación para la implementación del proceso de paz, periódicamente, en todo el territorio nacional. [16]

La cifra de ausentes del proceso corresponde a quienes han fallecido o han sido expulsados del proceso por reincidencia, ausencia o por su seguridad obtuvo asilo político, aunque en contraste tenemos el aumento en las cifras de beneficiarios en departamentos como antioquia, cundinamarca, santander, meta, cauca y huila entre otros.

Los avances en el cumplimiento de las estrategias para la implementación del proceso de reintegración son el resultado del trabajo articulado de la ARN, las comunidades, organismos gubernamentales y las empresas privadas.

4. CONCLUSIONES

La responsabilidad social tanto en sector público como en el privado debe ir más allá de una acción temporal para beneficiar un selecto grupo y su contexto, el desarrollo de políticas que incorporen la responsabilidad social sería uno de los grandes pilares para la reconciliación y la reintegración a la sociedad de esta población

Es necesario apoyar el modelo en entornos productivos por medio del compromiso de la empresa privada, el encadenamiento productivo y adaptando el modelo productivo en las demás regiones, con el compromiso de alcaldías y gobernaciones, para aumentar el desarrollo económico local.

La catedra de la paz es una herramienta de vital importancia para la aceptación de cada uno de los roles ejercidos durante el conflicto, el post acuerdo y en el posconflicto, la muestra de reconciliación, además de generar un determinante de desarrollo y sana convivencia en la comunidad donde se implemente y al abrir espacios de dialogo para construir paz, mediante acciones psicosociales con la sociedad civil y la comunidad en general, en especial en el entorno más cercano del desmovilizado o ex combatiente, lograra cambios en la mentalidad de los demás y se puede fomentar la aceptación, lo que tomarían como frente de batalla en el duro camino de la reinserción.

Bibliografía

- [1] A. p. I. R. y. I. Normalizacion, «<http://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia/Paginas/resena.aspx>,» Agencia para la Reincorporacion y la Normalizacion, 2018. [En línea].
- [2] «<http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/herramientas/Documents/Sintesis-Definitiva-de-los-acuerdos-alcanzados.pdf>,» Alto Comisionado para la Paz, 2016. [En línea].
- [3] Naciones Unidas., «<http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/ddr.shtml>,» [En línea].
- [4] A. C. p. I. Paz, «<http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/respuestas-cuestionario-dejacion-armas-garantias-seguridad.pdf>,» OACP, 16 Agosto 2016. [En línea].
- [5] https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Asuntos_de_Interes/Desmovilizacion/manual_induccion.pdf, «Ministerio de Defensa,» 2018. [En línea].
- [6] A. p. I. R. y. I. Normalizacion, «<http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/faqs-productiva.aspx>,» 2017. [En línea].
- [7] <http://www.reincorporacion.gov.co/es/reincorporacion/Paginas/Glosario-de-reincorporacion.aspx>, «<http://www.reincorporacion.gov.co/es/reincorporacion/Paginas/Glosario-de-reincorporacion.aspx>,» ANR, 02 Septiembre 2018. [En línea].
- [8] «www.mineducacion.gov.co/1621/article-351620.html,» Ministerio de Educación , 25 Junio 2015. [En línea].
- [9] <http://www.elcolombiano.com/colombia/que-sectores-emplearian-a-los-excombatientes-II4912794>, 4 Septiembre 2016. [En línea].
- [10] V. P. J. MANUEL, «<https://www.gestiopolis.com/el-papel-de-las-organizaciones-en-el-posconflicto-colombiano/>,» El papel de las organizaciones en el posconflicto colombiano, 03 Septiembre 2015. [En línea].

- [11] cinep, «https://www.cinep.org.co/publicaciones/wp-content/uploads/2018/05/20180416_ExperienciasDePaz.pdf,» Mayo 2018. [En línea].
- [12] O. d. l. N. u. p. l. A. y. l. Agricultura, «<http://www.fao.org/docrep/007/ad818s/ad818s06.htm>,» 2016. [En línea].
- [13] <http://www.elempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/menores-de-edad-y-el-trabajo-que-dice-la-legislacion-4609>, «el empleo.,» 06 Febrero 2016. [En línea].
- [14] <http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/salud.aspx>, «ARN,» 2018. [En línea].
- [15] V. P. J. Manuel, «www.gestiopolis.com/el-papel-de-las-organizaciones-en-el-posconflicto-colombiano/,» 3 Septiembre 2015. [En línea].
- [16] «www.apccolombia.gov.co/noticia/cooperacion-bilateral-expectativas-de-colombia-para-el-2018-0,» 2 Febrero 2018. [En línea].
- [17] <http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/salud.aspx>, «ARN,» 2018. [En línea].