

ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL ORGANIZACIONAL DE LOS POSPENADOS EN EL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

Nombre del estudiante

GISELL DEL CARMEN SANTIAGO BERNAL

Trabajo de investigación como requisito para optar el título de
Magister en Administración de Empresas e Innovación

Tutor

PHD PRINCE TORRES SALAZAR

RESUMEN

La inclusión laboral se ha constituido en un amplio tema de discusión en los últimos tiempos, a través de la cual se pretende que las empresas adopten este tipo de políticas para favorecer a los grupos minoritarios que han sido excluidos a través de la historia en el plano laboral. Este proyecto de investigación persigue analizar la inclusión laboral de los exreclusos o pospenados en el Departamento del Atlántico y tiene un alcance explicativo, con un enfoque cuantitativo, que permitió aplicar una encuesta a 49 pospenados que estaban vinculados laboralmente. Igualmente se efectuó un análisis factorial exploratorio como método estadístico para determinar los aspectos significativos que promueven la inclusión laboral de los pospenados. Los resultados y el análisis factorial fueron procesados en el software SPSS versión 22 para Windows y posteriormente analizados. Para analizar la variable de inclusión laboral, se logró identificar las características de las empresas en Barranquilla que han incluido a los pospenados y cómo han sido estas prácticas de inclusión, estableciendo y valorando dentro de la subvariable de prácticas empresariales, las categorías de análisis tales como el de grado de aceptación hacia la condición de pospenados, la igualdad de oportunidades y la equidad, de las cuales las dos últimas arrojaron resultados no favorables. También se estableció la subvariable estigma, encontrando que no se presenta una estigmatización hacia la población y, por último, la subvariable de condiciones del puesto de trabajo, donde se evidenció que los trabajos a los cuales acceden los pospenados están de acuerdo con su nivel académico, en su mayoría primaria o bachillerato. Como resultado del análisis factorial, se encontró que el estigma es el aspecto más significativo, el cual fue bien valorado por los encuestados, dado que las empresas no les señalan por su condición una vez están vinculados en ella. Finalmente se considera que el presente trabajo será un insumo valioso para la investigación y para el INPEC como responsable de la custodia de los reclusos y de su resocialización, a fin de que conozca cómo se mueve el contexto empresarial frente a la inclusión laboral de pospenados y así genere estrategias

que permitan el fortalecimiento de sus programas dirigidos al servicio pospenitenciario.

Antecedentes: Barreiro (2012), plantea que existen diversos factores que inciden en la efectividad de la inclusión, en primer lugar, está el nivel de confianza que tiene la sociedad para dar nuevas oportunidades a las personas que han estado reclusas. Como segunda medida, el grado de problemáticas internas que hayan tenido los individuos que han estado reclusos, relacionados con sus hábitos o estilo de vida. En tercera medida, se habla de la importancia de redes de apoyo para cada persona, tales como familiares y amigos, las cuales le hagan el acompañamiento una vez retornen a la sociedad y les posibiliten la consecución de oportunidades laborales. Y un último aspecto es la voluntad propia de cada individuo y su deseo sincero de cambiar, lo que le hace superar las barreras, y finalmente, debe existir total apoyo del Gobierno, a través de políticas públicas efectivas para que los exreclusos puedan conseguir trabajo inmediatamente retornen a la libertad.

Esteban et al. (2014), en su informe adopta una postura más crítica y se plantea como objetivo, hacer un análisis de: “hasta qué punto la formación ocupacional y los programas de trabajo en los centros penitenciarios contribuyen a la reinserción social y laboral de los internos y ex internos”(p.181), dentro de las conclusiones del informe se advierte que los reclusos no adquieren conocimientos y habilidades profesionales debido a que las actividades que realizan en los centros de reclusión son en su mayoría manuales y poco cualificadas, por lo tanto, Esteban et al. (2014), anota que la formación laboral en los centros de reclusión debe orientarse hacia trabajos polivalentes y afianzar la buena conducta en el trabajo, lo cual repercutiría positivamente en ese nuevo proyecto de vida. Aquí es importante el acompañamiento de empresas especializadas en las que estas personas pudieran desarrollar una actividad laboral remunerada, junto con un acompañamiento en el tiempo para evitar su recaída.

La Organización Internacional del Trabajo y Ministerio del Interior República Oriental del Uruguay (2011), analizan y formulan recomendaciones sobre la situación legal del trabajo en las cárceles y las políticas de asistencia socio laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario. El Estado de Uruguay cuenta con un modelo estructurado para el desarrollo del trabajo penitenciario, que si bien tiene sus limitaciones a causa del hacinamiento, las condiciones de infraestructura, la falta de presupuesto, entre otras, ofrece algunas oportunidades a la población reclusa, para el caso de los liberados, en Uruguay está a cargo del Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados, manejar sus propios presupuestos y programas y éste posee una bolsa de trabajo que busca reinsertar en el mercado a los exreclusos, la cual debe responder a los perfiles requeridos por las empresas, pero que lamentablemente no se puede cumplir en su totalidad por parte del Patronato, ya que no se están obteniendo los perfiles adecuados de exreclusos para ofrecerles a estas instituciones. De este modo se observa que

existe una limitación para la inserción laboral del liberado, la cual consiste en que su preparación no satisface las necesidades del mercado laboral.

Sánchez (2019), apunta a que si bien en Colombia se ha investigado sobre el sistema penitenciario en sí y la temática de vinculación laboral para las personas que estuvieron privadas de la libertad, no existen políticas públicas para su inclusión laboral.

Objetivos:

Objetivo general

Analizar la inclusión laboral de los pospenados en el Departamento del Atlántico para conocer la realidad en el contexto empresarial.

Objetivos específicos

- Identificar las características de las empresas que vinculan a los pospenados en el Departamento del Atlántico.
- Definir las prácticas de inclusión laboral que experimentan los pospenados del Departamento del Atlántico en las empresas que los vinculan laboralmente.
- Establecer los factores significativos que promueven la inclusión laboral de los pospenados.

Materiales y Métodos:

El estudio tuvo un alcance explicativo, ya que fue más allá de describir las características del concepto o fenómeno investigado logrando indagar y encontrar las condiciones que deben existir para que éste se manifieste, llevando implícito la relación de varias dimensiones o variables en la constitución o desarrollo de este fenómeno, en este caso se explicó la Inclusión Laboral de los Pospenados en el Departamento del Atlántico y las variables que intervienen en la misma para que se pueda dar esta situación en esta población. Hernández (2010). Se soporta la explicación con el método estadístico análisis factorial exploratorio (EFA) efectuado, con el objetivo de hacer un análisis más profundo de las variables que más influyen en la inclusión laboral de los pospenados, dicho método, según Fernández (2015), es un enfoque que pretende descubrir la cantidad adecuada de factores homogéneos para descubrir cuáles son los indicadores más razonables para medir la variable estudiada teniendo en cuenta las distintas dimensiones latentes y determinar la exactitud con la que se mide.

Se empleó un diseño no experimental, de categoría transaccional o transversal, el cual consiste en la recolección de datos en un solo momento, cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2014).

Resultados:

Resultado 1: Se identificaron como características relevantes de las empresas que contratan pospenados en el Departamento del Atlántico que en su mayoría son microempresas, unipersonales, así como medianas y pequeñas en un menor porcentaje; las grandes empresas no participan de estas prácticas. La mayoría de los pospenados contratados son bachilleres, ya que es el máximo nivel académico predominante y los mecanismos de vinculación empleados han sido por recomendación y convocatoria abierta, en ningún caso se presentó apoyo de algún programa del Gobierno. Las actividades económicas predominantes son transporte, construcción, ventas y oficios varios.

Resultado 2: Se definieron las prácticas de inclusión laboral que experimentan los pospenados en el Departamento del Atlántico en las empresas que los vinculan laboralmente, a través de su percepción, encontrando que cuentan con alta aceptación de su condición por parte de sus jefes y compañeros, no son estigmatizados, acceden en un mayor porcentaje a actividades sencillas donde no se requiere cualificación y como un aspecto no favorable para su proceso de inclusión, perciben que hay baja igualdad de oportunidades y más inequidad dentro de las prácticas de las organizaciones donde están incluidos.

Resultado 3: Para determinar los factores significativos en la valoración de inclusión laboral de los pospenados, se llevó a cabo el análisis factorial exploratorio para cada uno de los constructos, mediante el cual se obtuvo la tabla de validez convergente de cargas factoriales, la cual muestra cómo el constructo estigma es el que mayor carga factorial presenta con un puntaje de ,80 lo más cercano a 1, indicando esto que es el factor con mayor significancia en la inclusión laboral en los pospenados del departamento del Atlántico y que actúa de manera positiva en la inclusión estudiada, es decir que los pospenados vinculados laboralmente no se sienten estigmatizados.

Conclusiones: Del presente trabajo de investigación se puede concluir que la inclusión laboral es una herramienta para la inclusión a la sociedad de los individuos que han sido etiquetados como diferentes, en aras de que cuenten con las mismas posibilidades que el resto de la población para acceder al mercado laboral a través de un trabajo digno y decente, haciendo efectivo con ello la igualdad y la equidad. Se evidenció que para el caso de la población objeto de estudio, que son los exreclusos o pospenados del Departamento del Atlántico, la inclusión laboral es una posibilidad no tan remota o distante, la cual, con el apoyo del sector empresarial, en articulación con el sector público, se podría ampliar a un mayor número de pospenados.

Se logró evidenciar que las empresas que se identificaron, han vinculado laboralmente a los pospenados sin reparo de su condición, por el deseo de apoyar

a la reintegración positiva a la sociedad de este grupo poblacional, que si bien en su mayoría son micros y pequeñas empresas, con la exposición de este estudio se lograría la vinculación de empresas grandes, con mayor capacidad de contratación y mayor músculo financiero para que, en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, puedan unirse a la implementación de estas prácticas inclusivas tan sonadas actualmente en el entorno organizacional.

El objetivo de este estudio fue analizar la inclusión laboral organizacional de los pospenados en el Departamento del Atlántico y los factores significativos que la promueven, para conocer su dinámica y la realidad en el contexto empresarial. Específicamente se encontró que, el grupo de pospenados que reportaron inclusión laboral, en un mayor porcentaje cuentan con un nivel académico de primaria y bachillerato por lo que acceden a trabajos no cualificados en las empresas; sin embargo, el grado de aceptación de su condición de pospenado en su entorno laboral fue muy positivo, aspecto que les permitió la inclusión y que coadyuva al buen manejo de las relaciones con sus jefes y compañeros de trabajo. También se encontró que, al momento de evaluar las prácticas de inclusión, los indicadores de equidad e igualdad no fueron favorables, el primero con mayor representatividad en este resultado, lo cual permite inferir que, si bien son aceptados y de alguna manera tienen acceso a las mismas oportunidades de los demás, el trato que reciben no es justo o concordante con lo que consideran merecer.

En cuanto a la subvariable de estigma, la cual también se utilizó para medir la variable principal de inclusión laboral, se obtuvo un alto porcentaje de valoración en cuanto a que los pospenados no se sienten estigmatizados en su entorno empresarial, lo cual se presenta como un aspecto muy positivo para comenzar a entender la no inclusión de otros pospenados de manera diferente y no necesariamente relacionado con las etiquetas que impone la sociedad, pudiendo aludir al concepto de autoestigma, el cual podría considerarse como un factor en esta temática de estudio de la inclusión de pospenados para futuras investigaciones, así como otros factores que pueden estar incidiendo en la no inclusión.

También se logra concluir, en concordancia con lo anteriormente expuesto que, una vez efectuado el análisis factorial exploratorio, el cual fue empleado como método estadístico para dar cumplimiento con el tercer objetivo de esta investigación, la no estigmatización fue el factor más significativo en la promoción de la inclusión laboral de los pospenados encuestados.

Para finalizar, y teniendo en cuenta la problemática de estudio presentada, se concluye que es necesaria la participación activa de las empresas en el Departamento del Atlántico para promover la inclusión laboral de los pospenados, pero a través de un proceso guiado por parte del INPEC como entidad representante del sector penitenciario, el cual además debe velar por la operatividad de un modelo de servicio pospenitenciario que en el Departamento no está funcionando, lo anterior se convierte en una de las limitaciones del presente

estudio, ya que al momento de solicitar la información para contactar a los pospenados vinculados, no contaban con bases de datos o seguimiento de los procesos en concordancia con los lineamientos establecidos por esta Entidad. Se espera de tal forma que, con la presente investigación se pueda entregar al INPEC un punto de partida para iniciar de manera organizada y articulada con otros actores, las acciones que propendan a la inclusión laboral de sus pospenados.

Palabras clave: Labor inclusion, business practices, pospenados.

ABSTRACT

Labor inclusion has become a broad topic of discussion in recent times, through which it is intended that companies adopt these types of policies to favor minority groups that have been excluded throughout history in the plane labor. This research project seeks to analyze the labor inclusion of ex-prisoners or post-convicts in the Department of Atlántico and has an explanatory scope, with a quantitative approach, which allowed a survey to be applied to 49 post-convicts who were linked to work. Likewise, an exploratory factor analysis was carried out as a statistical method to determine the significant aspects that promote the labor inclusion of the post-sentenced. The results and factor analysis were processed in SPSS version 22 software for Windows and subsequently analyzed. To analyze the labor inclusion variable, it was possible to identify the characteristics of the companies in Barranquilla that have included the post-convicts and how these inclusion practices have been, establishing and assessing within the business practices subvariable, the categories of analysis such as the degree of acceptance towards the post-sentence condition, equality of opportunities and equity, of which the last two yielded unfavorable results. The stigma subvariable was also established, finding that there is no stigmatization towards the population and, finally, the subvariable of job conditions, where it was evidenced that the jobs to which the post-convicts access are in accordance with their academic level, mostly elementary or high school. As a result of the factor analysis, it was found that stigma is the most significant aspect, which was well valued by the respondents, given that companies do not point them out because of their condition once they are linked to it. Finally, it is considered that this work will be a valuable input for the investigation and for the INPEC as responsible for the custody of the inmates and their re-socialization, in order to know how the business context moves in the face of the labor inclusion of post-convicts and thus, it generates strategies that allow the strengthening of its programs aimed at post-penitentiary service.

Background:

Barreiro (2012), argues that there are various factors that affect the effectiveness of inclusion, firstly, there is the level of trust that society has to give new opportunities to people who have been incarcerated. As a second measure, the degree of internal problems that the individuals who have been confined have had,

related to their habits or lifestyle. Thirdly, it talks about the importance of support networks for each person, such as family and friends, which will accompany them once they return to society and enable them to obtain job opportunities. And a last aspect is the will of each individual and their sincere desire to change, which makes them overcome the barriers, and finally, there must be full support from the Government, through effective public policies so that ex-prisoners can find work immediately return to freedom.

Esteban et al. (2014), in their report adopts a more critical stance and sets itself the objective of making an analysis of: “to what extent occupational training and work programs in prisons contribute to the social and labor reintegration of inmates and ex-inmates ”(p.181), within the conclusions of the report it is noted that inmates do not acquire professional knowledge and skills because the activities they carry out in prisons are mostly manual and poorly qualified, therefore , Esteban et al. (2014), notes that job training in prisons should be oriented towards multipurpose jobs and strengthen good behavior at work, which would have a positive impact on this new life project. Here it is important the support of specialized companies in which these people could develop a paid work activity, together with a support over time to avoid their relapse.

The International Labor Organization and the Ministry of the Interior, Eastern Republic of Uruguay (2011), analyze and make recommendations on the legal situation of work in prisons and the socio-labor assistance policies of people released from the prison system. The State of Uruguay has a structured model for the development of prison work, which although it has its limitations due to overcrowding, infrastructure conditions, lack of budget, among others, offers some opportunities to the prison population, for In the case of those released, in Uruguay the National Board of Imprisoned and Released is in charge of managing its own budgets and programs and it has a job bank that seeks to reinsert former inmates into the market, which must respond to the profiles required by the companies, but which unfortunately cannot be fully complied with by the Board, since the appropriate profiles of ex-inmates are not being obtained to offer to these institutions. In this way, it is observed that there is a limitation for the labor insertion of the liberated person, which consists in that their preparation does not satisfy the needs of the labor market.

Sánchez (2019) points out that although in Colombia there has been research on the penitentiary system itself and the issue of labor relations for people who were deprived of liberty, there are no public policies for their inclusion in the workplace.

Objective:

General objective

Analyze the labor inclusion of the post-convicts in the Department of Atlántico to know the reality in the business context.

Specific objectives

Identify the characteristics of the companies that link the post-convicts in the Department of Atlántico.

- Define the labor inclusion practices experienced by post-convicts from the Department of Atlántico in the companies that link them to work.
- Establish the significant factors that promote the labor inclusion of the post-convicts

Materials and Methods: The study had an explanatory scope, since it went beyond describing the characteristics of the concept or phenomenon investigated, managing to investigate and find the conditions that must exist for it to manifest itself, implicitly involving the relationship of several dimensions or variables in the constitution or development. of this phenomenon, in this case the Labor Inclusion of the Post-sentenced in the Department of Atlántico was explained and the variables that intervene in it so that this situation can occur in this population. Hernández (2010). The explanation is supported with the statistical method exploratory factor analysis (EFA) carried out, with the aim of making a more in-depth analysis of the variables that most influence the labor inclusion of the post-sentenced, said method, according to Fernández (2015), is a An approach that seeks to discover the appropriate amount of homogeneous factors to discover which are the most reasonable indicators to measure the variable studied taking into account the different latent dimensions and determine the accuracy with which it is measured.

A non-experimental design, of a transactional or cross-sectional category, was used, which consists of collecting data in a single moment, whose purpose is to describe variables and analyze their incidence and interrelation at a given moment (Hernández et al., 2014).

Results:

Result 1: The most relevant characteristics of the companies that hire post-employment in the Department of Atlántico were identified as micro, single-person companies, as well as medium and small companies in a lower percentage; large companies do not participate in these practices. Most of the post-convicts hired are high school graduates, since it is the predominant highest academic level and the linkage mechanisms used have been by recommendation and open call, in no case was support from any government program presented. The predominant economic activities are transportation, construction, sales and various trades.

Result 2: The labor inclusion practices experienced by post-convicts in the Department of Atlántico in the companies that link them to work were defined, through their perception, finding that they have high acceptance of their condition among their bosses and colleagues, they are not Stigmatized, a higher percentage

access simple activities where qualification is not required and as an unfavorable aspect for their inclusion process, they perceive that there is low equality of opportunities and more inequity within the practices of the organizations where they are included.

Result 3: To determine the significant factors in the assessment of labor inclusion of the post-convicts, the exploratory factor analysis was carried out for each of the constructs, through which the convergent validity table of factor loadings was obtained, which shows how the stigma construct is the one with the highest factor load, with a score of .80 as close to 1, indicating that it is the factor with the greatest significance in labor inclusion in the post-sentenced people of the department of Atlántico and that it acts positively in the inclusion studied, that is to say that the post-convicts linked to work do not feel stigmatized.

Conclusions: From this research work it can be concluded that labor inclusion is a tool for the inclusion into society of individuals who have been labeled as different, in order that they have the same possibilities as the rest of the population to access the market through decent and dignified work, thereby making equality and equity effective. It was evidenced that in the case of the population under study, which are ex-prisoners or post-detainees from the Department of Atlántico, labor inclusion is a not-so-remote or distant possibility, which, with the support of the business sector, in conjunction with the public sector, it could be expanded to a greater number of post-convicts.

It was possible to show that the companies that were identified have linked the post-sentenced persons with no objection to their condition, due to the desire to support the positive reintegration into society of this population group, which, although most of them are micro and small companies, with the presentation of this study, it would be possible to link large companies, with greater contracting capacity and greater financial muscle so that, within the framework of Corporate Social Responsibility, they can join the implementation of these inclusive practices that are currently so popular in the world. organizational environment.

The objective of this study was to analyze the organizational labor inclusion of the post-sentenced in the Department of Atlántico and the significant factors that promote it, to know its dynamics and reality in the business context. Specifically, it was found that, the group of post-convicts who reported labor inclusion, in a higher percentage have an academic level of primary and high school, which is why they access unskilled jobs in companies; However, the degree of acceptance of their post-retirement status in their work environment was very positive, an aspect that allowed them to be included and that contributes to the proper management of relationships with their bosses and coworkers. It was also found that, at the time of evaluating inclusion practices, the equity and equality indicators were not favorable, the first with the highest representation in this result, which allows us to infer that, although they are accepted and in some way have access to the same

opportunities as others, the treatment they receive is not fair or consistent with what they consider to deserve.

En cuanto a la subvariable de estigma, la cual también se utilizó para medir la variable principal de inclusión laboral, se obtuvo un alto porcentaje de valoración en cuanto a que los pospenados no se sienten estigmatizados en su entorno empresarial, lo cual se presenta como un aspecto muy positivo para comenzar a entender la no inclusión de otros pospenados de manera diferente y no necesariamente relacionado con las etiquetas que impone la sociedad, pudiendo aludir al concepto de autoestigma, el cual podría considerarse como un factor en esta temática de estudio de la inclusión de pospenados para futuras investigaciones, así como otros factores que pueden estar incidiendo en la no inclusión.

También se logra concluir, en concordancia con lo anteriormente expuesto que, una vez efectuado el análisis factorial exploratorio, el cual fue empleado como método estadístico para dar cumplimiento con el tercer objetivo de esta investigación, la no estigmatización fue el factor más significativo en la promoción de la inclusión laboral de los pospenados encuestados.

Para finalizar, y teniendo en cuenta la problemática de estudio presentada, se concluye que es necesaria la participación activa de las empresas en el Departamento del Atlántico para promover la inclusión laboral de los pospenados, pero a través de un proceso guiado por parte del INPEC como entidad representante del sector penitenciario, el cual además debe velar por la operatividad de un modelo de servicio pospenitenciario que en el Departamento no está funcionando, lo anterior se convierte en una de las limitaciones del presente estudio, ya que al momento de solicitar la información para contactar a los pospenados vinculados, no contaban con bases de datos o seguimiento de los procesos en concordancia con los lineamientos establecidos por esta Entidad. Se espera de tal forma que, con la presente investigación se pueda entregar al INPEC un punto de partida para iniciar de manera organizada y articulada con otros actores, las acciones que propendan a la inclusión laboral de sus pospenados.

Keywords: *Labor inclusion, business practices, post-convicts*

REFERENCIAS

1. Abramo, L., Morales, B., & Cecchini, S. (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44602-programas-sociales-superacion-la-pobreza-inclusion-laboral-aprendizajes-america>
2. Adams, J., Exchange, I., & Berkowitz, L. (1981). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and ... Bibvir.Uqac.Ca*, 9(43), 1981. http://bibvir.uqac.ca/theses/1518026/1518026_bib.pdf%5Cnpapers2://publicati on/uuid/EBEFB570-59D6-4D6C-B7F1-643A01884B49

3. Arenilla-Sáez, M. (2017). Innovación social y capacidad institucional en Latinoamérica. *Reforma y Democracia*, 2017-Febru(67), 33–68.
4. Arias, N. (2015). *Sistema de certificación de gestión de igualdad y equidad de género y políticas de recursos humanos: Relación e impacto sobre los resultados de las organizaciones*. [tesis Doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio Institucional UN. <http://bit.ly/2JHc>.
<https://roderic.uv.es/handle/10550/50590>
5. Atkin, C. A., & Armstrong, G. S. (2013). Does the Concentration of Parolees in a Community Impact Employer Attitudes Toward the Hiring of Ex-Offenders? *Criminal Justice Policy Review*, 24(1), 71–93.
<https://doi.org/10.1177/0887403411428005>
6. Barón, S., Cascone, M., & Martínez, C. (2013). Estigma del sistema de género: aprendizaje de los modelos normativos, bullying y estrategias de resiliencia. *Política y Sociedad*, 50(3), 837–864.
https://doi.org/10.5209/rev_POSO.2013.v50.n3.41971
7. Barreiro-Gen. María. (2012). La inclusión sociolaboral de la población reclusa de Galicia, España: principales obstáculos y propuestas para su superación. *Atlantic Review of Economics*, 1, 1–23.
<https://ezproxy.unisimon.edu.co:2114/docview/1368183580/fulltext/76BEA8CF56A44C87PQ/1?accountid=45648>
8. Barroso-Tanoira, F. G., & García-Barrasa, B. H. (2009). Calidad de vida laboral y equidad en empresas maquiladoras textiles Yucatecas. Estudio de caso: Avance de investigación. *Revista Raites*, 4(7), 73–96.
<http://www.itcelaya.edu.mx/ojs/index.php/raites/article/view/132>
9. Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Ediciones Shalom.
10. Brent, S. L. (2019). Positive information for transforming hiring managers' biases hindering employment for black male ex-offenders in riverside county (Order No. 28086533). Available from ProQuest Central. (2447033584).
<https://ezproxy.unisimon.edu.co:2114/docview/2447033584/7E1FB8E6338A4C85PQ/1?accountid=45648>
11. Cabrera, L. (2011). El principio de igualdad en materia laboral a partir de la constitucion de 1991. Análisis jurisprudencial. *Criterio Jurídico*, 11(2), 89–114.
12. Callejas, L., & Piña, C. (2005). La estigmatización social como factor fundamental de la discriminación juvenil. *El Cotidiano*, 134, 64–70.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32513409>
13. Carmona, L. (1994). Introducción a la metodología de la investigación: parte I Y II. *Arch. Argent. Dermatol*, 147–152.
14. Congreso de la República de Colombia. (1993, 19 de agosto). Ley 65. Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario. *Diario Oficial No. 40.999*. (n.d.).
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0065_1993.html
15. Congreso de la República de Colombia. (2014, 20 de enero). Ley 1709. Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993, de la Ley 599 de 2000, de la Ley 55 de 1985 y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial No. 49.039*. (n.d.).

16. Contreras-Pulido, P., Martín-Pena, D., & Aguaded, I. (2015). Derribando el autoestigma: medios de comunicación en prisiones como aliados de la inclusión social. *Cuadernos.Info*, 36, 15–26. <https://doi.org/10.7764/cdi.36.708>
17. Corte Constitucional. (1992). *Sentencia T-422/92 (Eduardo cifuentes muñoz, M. P.)*.
18. Corte Constitucional. (2015). *Sentencia C-602/15 (Jorge Iván Palacio Palacio, M. P.)*.
19. Cortes, I., & Cisterna, K. (2015). *Beneficios de la Inclusión, una Perspectiva Organizacional*.
20. Esteban, F., Alós, R., Jódar, P., & Miguélez, F. (2014). La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 145, 181–204. <https://doi.org/10.54777/cis/reis.145.181>
21. Fernández, M. (2009). *La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y las reacciones de los empleados*. 4, 42–48. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281621776006>
22. Fernandez, R. (2005). *Administración de la responsabilidad social corporativa. España. Editorial Paraninfo*. p. 240.
23. Garzón, J. C., Llorente, M. V., & Suárez, M. (2018). *¿Qué hacer con la reincidencia delincencial? El problema y sus posibles soluciones. Fundación ideas para la paz*. <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5ab12f3adfb8f.pdf>
24. Goffman, E. (1997). *Estigma La identidad deteriorada*. <https://sociologiaycultura.files.wordpress.com/2014/02/goffman-estigma.pdf>
25. Gray, N., Basualto, C., & Sisto, V. (2017). Política pública sobre capacitación y empleo en Chile: Inclusión/exclusión de una fuerza laboral que envejece. *Polis, Revista Latinoamericana*, 48, 81–106. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v16n48/0718-6568-polis-16-48-00081.pdf>
26. Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 18, 101–109. <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2114/docview/2237496069/fulltextPDF/2B5853B564E7431CPQ/1?accountid=45648>
27. Hernaiz, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *FORO. Revista de Derecho*, 29, 49–64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>
28. Hernández, R., Carlos, F., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (M. G. H. Education (Ed.); 6th ed., Vol. 4, Issue 3). <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
29. Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill*.
30. Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC. (2006). Procedimiento servicio pospenitenciario PT 51-022-06 V01.
31. Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. (2014). Programa de preparación para la libertad y servicio Post-Penitenciario.
32. Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. (2016). Informe estadístico Marzo 2016. <https://www.inpec.gov.co>

33. López, E., León, Y., & Silva, M. (2015). *Módulo Atención y Tratamiento Penitenciario*. Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.
34. Lutman, B., Lynch, C., & Monk-Turner, E. (2015). *De-Demonizing the "Monstrous" Drug Addict: A Qualitative Look at Social Reintegration Through Rehabilitation and Employment*. <https://doi.org/10.1007/s10612-014-9244-5>
35. Medina, D. R., & Fátima, D. (2015). *El estigma en el mercado laboral y los principales grupos estigmatizados*.
36. Menautt Champi, C., Checa Cano, S., & Arias Gallegos, W. (2016). La gratitud y la percepción de equidad en el trabajo como predictores de la motivación laboral en una agencia bancaria de arequipa gratitud. *Rev. Psicol*, 6, 67–90. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/39/40>
37. Millán, P., Arredondo, F. G., & Vázquez, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methaodos Revista de Ciencias Sociales*, 6(2), 174–189. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
38. Miller, D. E. (2017). An Exploration of Employer Hiring Reservation Concerning Ex-Offenders in a Mid-Atlantic Region (Order No. 10743092). Available from ProQuest Central. (2014419673). <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2114/docview/2014419673/1D516416A5FA496APQ/1?accountid=45648>
39. Ministerio de Justicia y del Derecho. (2019). Lineamientos para la Prevención de la reincidencia desde un modelo de Atención Pospenitenciaria y Pos Egreso. <https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Normatividad1/ActosAdministrativos/Resoluciones/2019/Lineamientos PPRAPP.pdf>
40. Moore, K. E., Stuewig, J. B., & Tangney, J. P. (2016). The effect of stigma on criminal offenders' functioning: a longitudinal mediational model. *Deviant Behav*, 37(2), 196–218. <https://doi.org/10.1080/01639625.2014.1004035>
41. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2010). Prevención de la Reincidencia y la Reintegración Social de Delincuentes. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/UNODC_SocialReintegration_ESP_LR_final_online_version.pdf
42. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2005). Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All, (2005). http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/Guidelines_for_Inclusion_UNESCO_2006.pdf
43. Organización Internacional del Trabajo, & Ministerio del Interior República Oriental del Uruguay. (2011). *El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario*. https://www.ilo.org/santiago/WCMS_198482/lang--es/index.htm
44. Organización para la Cooperación y Desarrollo. (2018). Manual de Oslo, 4ta edición. In *The Measurement of Scientific; Technological and Innovation Activities*. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
45. Restrepo, J., Arboleda, M., Buenaventura, O., & Amariles, L. (2017). *El proceso de inclusión laboral de los desmovilizados en la ciudad de Medellín y*

- su Área Metropolitana. 9(2), 10–27.
<https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct/article/view/477>
46. Rojas, J. (2016). Delimitación del en la Constitución Política de 1991. *Revista de Derecho y Economía*, 46, 11–39.
<http://ezproxy.unisimon.edu.co:2099/10.18601/01236458.n47.03>
47. Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel. (n.d.).
48. Sánchez, M. C. (2019). Inserción Laboral: ¿Una posibilidad para las personas pospenadas? [Tesis para obtención del título de Trabajadora Social, Universidad Externado de Colombia]. In *Biblioteca digital Universidad Externado de Colombia*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1801>
49. The World Bank. (2020, 01 de noviembre). Clasificación de los países según nivel de ingresos.
<https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>
50. Villa, M. (2016). *REINSERCIÓN LABORAL DEL POSPENADO, ¿Un proceso verdaderamente incluyente o solo una resocialización incompleta y fallida?* Universidad Autónoma Latinoamericana.
51. Zapata, G. J., & Sigala, L. E. (2013). TIPOS DE TRABAJO Y LAS VARIABLES DE DISEÑO ORGANIZATIVO: REVISIÓN TEÓRICA Y UN MODELO PROPUESTO. *Ciencia y Sociedad*, 38, 47–82.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87026374004%0ACómo>
52. Zapata Rotundo, G. J. (2015). Tipos de trabajo en las medianas empresas: estudio teórico y empírico. *Scientia et Technica*, 20(3), 261.
<https://doi.org/10.22517/23447214.9385>