



Desarrollar las capacidades humanas en los colaboradores de la Unidad de Agua Potable de Manizales en la Secretaría de Vivienda de la Gobernación de Caldas

María Fernanda Gómez Layton

Sebastián Ramírez Escobar

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Universidad de Manizales

Diciembre, 2022

Tabla de Contenido

1.	Marco de Antecedentes	3
2.	Planteamiento del problema	7
2.1	Pregunta de Investigación	8
3.	Justificación	9
4.	Objetivos	10
4.1	Objetivo general	10
4.2	Objetivos Específicos	11
5.	Marco Teórico	11
5.1	Concepto de capacidades	11
5.2	Tipos de capacidades	16
5.2.1	Capacidades intelectuales	16
5.3	Desarrollo humano	17
5.4	Desarrollo de capacidades en el ámbito laboral	18
6.	Marco Metodológico	19
7.	Resultados	21
8.	Discusión	28
9.	Conclusiones	32
10.	Recomendaciones	33
11.	Referencias Bibliográficas	37

1. Antecedentes

A partir de una búsqueda efectuada de teorías relacionadas con el desarrollo de las capacidades en las organizaciones, desde una mirada internacional hasta una mirada nacional e incluso local, se presentan los siguientes resultados, los cuales sirven de contexto para comprender las dinámicas del entorno global alrededor del tema. Los antecedentes se presentan a continuación de manera inductiva, es decir, desde lo general (internacional), hasta llegar a lo particular (nacional y local):

Teniendo en cuenta la visión del continente europeo, en el año 2014 Martín J. Urquijo Angarita en su artículo de revisión denominado “La teoría de las capacidades en Amartya Sen” expone su opinión respecto a la teoría de las capacidades de Amartya Sen, anotando que las personas son capaces de realizar cualquier tipo de actividades pero que el medio condiciona esas capacidades incluso para limitarlas, llegando a la conclusión de que las capacidades del ser humano están estrechamente relacionadas con los factores de desarrollo económico de una nación, pues el individuo no cuenta con la libertad para contribuir o no hacerlo (Angarita, 2014).

En una aproximación geográfica en relación con la realidad de las capacidades, es importante mencionar que la estadounidense Martha Nussbaum en su libro “Crear capacidades, propuesta para el desarrollo humano” Publicado en el año 2012 por la editorial Paidós estado y sociedad, argumenta que “la finalidad del desarrollo global – como la finalidad de una buena política a escala nacional – consiste en hacer posible que las personas vivan vidas plenas y creativas, desarrollen su potencial y formen una historia significativa acorde con la igualdad de dignidad humana de todos los individuos.” (Nussbaum, 2012)

El estadounidense Frances Stewart, en su libro “The Human Development Report” o “El Informe sobre Desarrollo Humano” publicado por la editorial General Assembly en el año 2013, expone que las decisiones que toma el individuo y la limitación de su autonomía pueden

tener un efecto menor en las capacidades de su desarrollo, tomando como referencia su entorno social, económico y cultural. (Stewart, 2013)

Por otro lado, Julián Miranda Torrez, Doctor en Administración de la Universidad Autónoma de Guerrero · Maestro en Administración Pública en el Centro de Investigación y Docencia Económica · Licenciado y escritor mexicano, en el año 2015 defendió la idea de que Las empresas deben poseer capacidades dinámicas con el fin de afrontar los cambios. Ello fue expuesto en su libro “El Modelo de las Capacidades Dinámicas en las Organizaciones” el cual sirve como referente para comprender que, debido a los constantes cambios del mundo moderno, las organizaciones deben dinamizar su forma de operar y de llegar al mercado, de lo contrario sufren una gran tendencia al fracaso (Torrez, 2015).

En Veracruz - México, los académicos Francisco Pérez-Soto, Pablo Emilio Escamilla-García, Esther Figueroa-Hernández y Rebeca Pérez-Figueroa, en su artículo “Capacidades humanas centrales en los jornaleros agrícolas migrantes de México” publicado por la editorial Dialnet en el 2019, ponen de manifiesto que las capacidades de salud física y emociones presentan una vulnerabilidad en relación al desarrollo humano de los jornaleros, así mismo que las capacidades de razón práctica, afiliación y control sobre el entorno muestran discriminación y segregación social. Con los resultados del estudio se aportan evidencias sobre la calidad de vida y situación de bienestar general de los jornaleros agrícolas migrantes desde una perspectiva para el desarrollo humano (Soto, García, Hernández, & Figueroa, 2019).

También de México, Martínez Simón, Omar A, Salas Morales, José H. en su libro de apoyo didáctico “Desarrollo de habilidades y capacidades intelectuales” publicado en el año 2004, indican su consideración de que las capacidades no son innatas en los seres humanos, lo que es innato son las aptitudes que permiten que se desarrollen habilidades en caso de que haya una ejercitación o práctica. Nos ayudan a ver con otra mirada, los conceptos de aprendizaje, aptitudes, habilidades, capacidades intelectuales, condiciones, conocimientos, con el propósito

de defender lo ya expuesto, ello es, que los seres humanos no nacemos con capacidades predestinadas, pero si con aptitudes (Martínez Simón, 2004).

Por su parte, en Barranquilla - Colombia fue publicado por la editorial Scielo, el artículo escrito por Karelis del C. Barrios-Hernández, Enohemit Olivero-Vega, Brenda Figueroa-Saumet, titulado “Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas” en que hacen un gran aporte al tema de las capacidades considerando que para el desarrollo de capacidades dinámicas se requiere de la gestión del talento humano para responder a las condiciones del entorno. De tal manera que se aprovechen y reconozcan las oportunidades del medio, a partir del establecimiento de relaciones efectivas con actores externos. En este sentido, la habilidad y motivación de los empleados juega un papel preponderante para el desarrollo de capacidades dinámicas, ya que estas requieren en gran medida de la conformación de equipos de trabajo y de un estilo de dirección transformacional. Por tanto, este proceso involucra la colaboración entre las personas y el medio, facilitando la capacidad de relacionamiento. En este sentido, la investigación confirmó que las condiciones facilitadoras de la gestión del talento humano que favorecen su generación son el espacio de interacción de conocimiento entre los colaboradores y un estilo de liderazgo que promueva la transformación y el cambio (Barrios-Hernández, Olivero-Vega, & Figueroa-Saumet, 2020).

Rendón Rave, María Piedad; García Sánchez, Ana Judith en su artículo “Contribución de las capacidades humanas a la calidad de vida laboral”. Un estudio de caso publicado en el año 2021, nos permite conocer su percepción respecto a las capacidades. Los anteriores autores consideran que trabajar en el SENA Regional Caldas potencia las capacidades humanas desde el trabajo y contribuye a la calidad de vida. Las capacidades humanas contribuyen a la calidad de vida laboral, pero a la vez la calidad de vida laboral es un constructo que depende del desarrollo de las capacidades en contexto (Rave, Piedad, Sánche, & Judith, 2021).

Mientras que en Manizales propiamente la Tesis de Maestría en Gerencia del Talento Humano con título: “Capacidades humanas y desarrollo en la calidad de vida laboral en los empleados de la Alcaldía de Samaniego.” por Getial Salazar, Byroon Yacdany, publicado con el apoyo de la Universidad de Manizales en el año 2021, expone que un grupo de entrevistados tiene diferencias de acuerdo a la contratación y las posibilidades que le ofrece la Alcaldía (lugar de trabajo), quienes reflejaron elementos competitivos y motivadores para sentir que la Institución y su trabajo en ella les ha permitido mejorar sus capacidades humanas y su desarrollo individual gracias a la calidad de vida laboral. Esta investigación logró evidenciar la integración entre las capacidades humanas, desarrollo humano individual y las condiciones sociales, las cuales contribuyen a la calidad de vida laboral de cualquier institución así sea pública (Salazar & Yacdany, 2011).

Un trabajo de grado en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales denominado: “Las capacidades humanas y su relación con las variables del clima laboral y de la interacción trabajo - familia en la institución INPEC del municipio de Calarcá – Quindío” defiende la idea de que en la institución - IMPEC - debe procurar desarrollar las capacidades de los colaboradores con el fin de que estos presenten un mejor desempeño laboral y se encuentren en mejores condiciones para cumplir con su rol dentro de la organización (Arango, Valdez, & Arias, 2020).

Así mismo, desde la Universidad de Manizales, un grupo de estudiantes desarrollan una tesis en el año 2017, la cual nombran con el título “La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral: Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales” desde la cual se basan en reconocer las condiciones de vida e identificar las posibilidades de desarrollar las capacidades humanas de los docentes de esta nombrada institución en el entorno laboral (Salazar, Arango, & Pamplona, 2017).

2. Planteamiento del problema

Está demostrado que en la medida en que los seres humanos cuentan con una mayor cantidad de herramientas humanas o habilidades blandas, existe una tendencia a que los niveles de bienestar aumenten no solo a nivel individual sino también a nivel grupal desde diferentes entornos dentro de los cuales, sin duda, se encuentra también el laboral. Cuando hablamos de habilidades blandas, nos referimos al desarrollo de habilidades y/o capacidades, tales como: comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, relaciones interpersonales, inteligencia emocional, solución de conflictos, manejo del estrés, planificación y gestión del tiempo, flexibilidad, orientación a resultados, negociación, autoconocimiento, aprendizaje, pensamiento analítico y crítico, apertura hacia los demás, entre otros elementos como competencias transversales. Dichas habilidades blandas son de carácter indispensable, como ya se nombró, para la satisfacción personal, no obstante, para Martha Nusbaum (2012) también existen 10 capacidades inherentes en el individuo que se trasladan al mundo laboral, como lo son: la vida, la salud, la integridad personal, el sentido, imaginación y pensamiento, las emociones, la afiliación, jugar, control sobre el entorno.

En la secretaría de Vivienda y Territorio de la gobernación de Caldas, se ejecuta una estrategia que recibe el nombre de Plan Departamental de Agua - PDA, desde la cual se busca atacar necesidades relacionadas a tres líneas: Manejo de residuos sólidos, saneamiento básico y agua potable en el departamento. La unidad del PDA está compuesta por un total de 45 colaboradores, los cuales, a falta de procesos de gestión del talento humano, se evidencia que no cuentan con las herramientas para el desarrollo de sus capacidades humanas para alcanzar satisfacción desde el crecimiento como individuos y que esto a su vez contribuya a lograr un mayor y mejor éxito laboral.

Respecto al planteamiento anterior, el Plan Departamental de Agua, por ser una estrategia del sector público sustentada económicamente a través de los impuestos y con todas las

capacidades humanas, tecnológicas y financieras para conformar una organización sólida que aporte un buen servicio a la comunidad, tiene una igual o incluso mayor responsabilidad sobre la calidad de trabajo que ofrece a sus colaboradores, incluyendo el desarrollo de las capacidades, y a pesar de que en la unidad de PDA no se realiza, tiene las oportunidades para desarrollarlo respondiendo a una necesidad irrefutable relacionada con el talento humano.

Dentro del plan departamental del agua existe un componente social pero que se encarga de la visibilización de la gestión, la capacitación a la comunidad y a la participación ciudadana con referencia a los proyectos en ejecución, sin embargo, esta área no está diseñada con un enfoque humanístico dentro del equipo de trabajo. En ese sentido, parece que las estrategias se enfocan en garantizar el desarrollo de capacidades en agentes externos a las oficinas, olvidando por completo el recurso humano existente en los funcionarios y contratistas dentro.

Se quisiera que hubiese una dependencia de recursos humanos propia de esta estrategia o que por lo menos hubiese una persona encargada en potenciar las capacidades de los colaboradores, sin embargo, es una propuesta difícil de lograr, ya que la institución carece de iniciativas que se desprendan del equipo social enfocadas al apoyo en este sentido a todos los colaboradores de dicha unidad – PDA. De este modo se considera que en el sentido en que las personas que laboran dentro de la organización cuenten con espacios de diferentes estilos, como por ejemplo jornadas de capacitación y formación, talleres vivenciales, ejecución de encuestas de identificación de necesidades para el desarrollo del trabajo desde una posición apreciativa que impulse el desarrollo de capacidades de los miembros del equipo de trabajo.

2.1 Pregunta de investigación

¿Cómo desarrollar las capacidades humanas en los colaboradores de la Unidad de Agua Potable de Manizales en la Secretaría de Vivienda de la Gobernación de Caldas?

3. Justificación

Aportar estrategias que contribuyan al desarrollo de las capacidades es de gran utilidad no solo para los colaboradores, sino también para el Plan Departamental de Agua y en términos generales para la Gobernación de Caldas y para la población que se ve beneficiada de su trabajo, ya que en el sentido en que los colaboradores pongan en función de las tareas asignadas las capacidades que vayan desarrollando, la ejecución de sus actividades se puede considerar que alcanzará estándares más altos de desempeño.

El reconocimiento de los colaboradores no como máquinas para el trabajo, sino como individuos emocionales, pero también racionales, permite que ellos se sientan importantes para la organización y estén dispuestos a dar lo mejor de sí para el crecimiento empresarial, contribuyendo al cumplimiento de objetivos colectivos.

El desarrollo de las capacidades es de interés para la Unidad de Agua Potable porque de este modo se puede preparar y poner en disposición a los colaboradores que cara a su trabajo se encontrarán mucho más adaptados a la prestación del servicio.

Como lo diría Martha Nussbaum (2012), los seres humanos tienen las capacidades para desenvolverse con libertad en cualquier medio, sin embargo, es el sistema o las personas que lo integran, quienes cohiben el sano desdoblamiento de los individuos y es que precisamente, entre los colaboradores de la Unidad de Agua Potable de Caldas se puede evidenciar que es necesario fomentar espacios en los que las personas, sean hombres o mujeres y sin depender de la edad, tengan la posibilidad de contar con una serie de herramientas que les permita un mejor posicionamiento laboral en relación con sus capacidades, espacios que hasta el momento no se han implementado en esta área de la Secretaría de Vivienda. En esa dirección, ejercer buenas prácticas para que los colaboradores desarrollen sus capacidades dentro de la organización, impulsa la satisfacción personal dentro del esquema público, algo que desde la

visión nunca se ha hecho, lo cual resulta novedoso, innovador y generará un gran interés tanto en los superiores como en los colaboradores, sean servidores públicos o contratistas.

Tratar de cambiar paradigmas laborales que busquen destacar la posición del colaborador dentro de la organización, es un gran desafío, es por ello que se considera que este proyecto genera un gran interés y se tendrá la disposición de todos los integrantes de la Unidad de Agua para llevar a cabo la metodología que se plantea más adelante.

A través de la implementación de herramientas para el desarrollo de las capacidades se obtiene la pertinencia por velar por el respeto de la Constitución y las leyes, ya que como programa innovador al incorporar mencionado enfoque en la Unidad de Agua Potable se simplificarán las perspectivas en la concepción del ser humano desde una visión global, complejo desde su existencia y permeado por sus dimensiones vitales, como las estructuras biológicas, psíquicas y construcciones socioculturales, apuntando al cumplimiento de lograr ser una institución socialmente más cercana al humanismo, contribuyendo a la resolución de conflictos, a la protección de los derechos humanos y al desarrollo de la sociedad colombiana desde un enfoque psicosocial.

4. Objetivo

4.1 Objetivo General:

- ❖ Proponer estrategias de intervención para el desarrollo de las capacidades humanas de los colaboradores de la Unidad de Agua Potable de Manizales en la Secretaría de Vivienda de la Gobernación de Caldas.

4.2 Específicos:

- ❖ Describir las condiciones de la Unidad que favorecen el desarrollo de las capacidades humanas de los colaboradores
- ❖ Identificar las necesidades de los colaboradores de la Unidad con relación al desarrollo de sus capacidades humanas.
- ❖ Diseñar estrategias que favorezcan el desarrollo de las capacidades humanas en los colaboradores de la Unidad de Agua Potable de la Gobernación de Caldas.

5. Marco teórico

5.1 Concepto de capacidades:

“Una capacidad es un conjunto de vectores de funcionamientos o una suma de vectores de estos funcionamientos, que reflejan la libertad de la persona para alcanzar aquello que valora (...) La capacidad refleja la libertad con que cuenta una persona para llevar un tipo de vida u otra.” (Angarita, 2014). Desde la perspectiva teórica de Martha Nussbaum (2012), “se hace referencia a “capacidades” como elementos fundamentales de la calidad de vida de las personas, teniendo en cuenta aspectos relacionados y cualitativos con la salud, integridad física, la educación y otros aspectos importantes de la vida individual” (p. 24) las capacidades de las personas están relacionadas estrechamente con las facultades naturales o innatas de cada individuo, lo cual posibilita que haya un desarrollo. Dichas capacidades amplían o reducen la libertad del individuo en el contexto social, representando esto, el acceso a las oportunidades en el entorno político, social y económico - laboral. Es a partir de esta situación - de las capacidades individuales - que la persona puede tomar decisiones. En ese sentido, el enfoque de capacidades, por un lado, traduce el bienestar total de una persona y, por otro lado, se relaciona con las oportunidades posibles en su entorno que parten desde círculos familiares y sociales, hasta círculos de negocios, económicos, políticos, laborales y por qué no, incluso emocionales (Nussbaum 2012).

Además, Martínez Simón (2004) plantea que, si bien es cierto que cada individuo tiene sus aptitudes innatas, también lo es el hecho de que todas las personas llegan a la sociedad con dichas características, lo cual significa que la sociedad es a su vez un acumulado de capacidades de todos quienes están inmersos en el factor convivencia “Se entiende además que las capacidades son individuales y posteriormente se derivan a la sociedad” (Nussbaum, 2012). “sin embargo, esto no quiere decir que la sociedad o el colectivo no tenga la capacidad de producir capacidades para todas o cada una de las personas, sin la utilización de las ya existentes en ellos para generar otras o medio para las capacidades del conjunto colectivo.” (Nussbaum, 2012). Así las cosas, cada persona llega a la sociedad con unas capacidades, pero adicionalmente, también tiene la posibilidad de aprender o recibir de la sociedad otras capacidades que puede adoptar para su bienestar.

“Para Nussbaum (2012) las capacidades humanas son el conjunto de habilidades, libertades y oportunidades creadas por la combinación de las facultades, el entorno sociopolítico y económico. Su enfoque de las capacidades permite evaluar los términos del desarrollo humano, la calidad de vida o el bienestar de la persona, desde aspectos relacionados con las libertades que buscan responder a lo que pueden hacer y ser las personas”

(Navarro, 2013).” P. 2

Las capacidades son una herramienta para realizar un análisis sobre el bienestar individual, “Si se aplican las capacidades para evaluar el bienestar de una persona, lo que interesa es evaluarlo en términos de la habilidad real para lograr funcionamientos valiosos como parte de su vida. El conjunto de funcionamientos individuales constituye una parte indispensable y central de la base de evaluación, tanto para el individuo como para la evaluación de las instituciones sociales y las políticas públicas” (Angarita, 2014, pg. 10); pero también colectivo, como por ejemplo desde la desigualdad, la pobreza, la ausencia de desarrollo, la calidad de

vida. Las capacidades también son un instrumento para evaluar las políticas públicas de organizaciones gubernamentales o no-gubernamentales (Nusbaum, 2012).

En ese orden de ideas, la responsabilidad del gobierno es lograr que las personas lleven una vida digna y próspera superando unos estándares básicos, es por ello que, debe fijar sus esfuerzos en la búsqueda de proporcionar a los ciudadanos diez capacidades básicas, (Nussbaum, 2012) las cuales son:

1. Vida: Hace referencia a las posibilidades que ofrece el estado constitucional de derecho para garantizar la vida humana y proporcionar la condición de desarrollo de las actividades, tales como lo son tener conciencia, pensar, hablar, sentir, sin embargo, más allá de la existencia, una perspectiva radical que se ha entendido como carácter primordial es la convicción de la dignidad humana (Nussbaum, 2012).

2. Salud Física: la capacidad que tiene el ser humano para gozar de buena salud, estar adecuadamente alimentado, acompañado de hábitos de vida saludables y tener unas instalaciones físicas que proporcionen unas condiciones adecuadas de vivienda, contribuyen en la prevención de diferentes enfermedades (Nussbaum, 2012).

3. Integridad física: corresponde al derecho de toda persona a la autonomía sobre sí mismo, integridad de la persona respecto a la circulación, a su libertad, estar a salvo de cualquier ataque o abuso bien sea de carácter sexual o de asaltos, evitando la violencia de género y ampliando las concepciones sobre el respeto del cuerpo del otro sin distinción de edad, género o concepción religiosa. A toda persona se le debe evitar un trato inhumano (Nussbaum, 2012).

4. Sentidos, imaginación y pensamiento: se entiende como la capacidad de utilizar la mente de maneras protegidas por las garantías a la libertad de expresión para poder experimentar, pensar, reflexionar, sentir, imaginar, razonar, decidir, elegir gustos e intereses, generar imágenes mentales, opiniones, crear, combinar situaciones, intuir sobre algo e incluso se pueden generar creencias, acerca de la realidad y basado en

pautas adecuadas de educación y formación, ser capaces de disfrutar de experiencias placenteras y de evitar daños innecesarios (Nussbaum, 2012).

5. Emociones: significa poder expresar libremente cualquier sentimiento o emoción que se experimente por una cosa u otra persona, siempre y cuando esto no atente contra el otro. Esto supone relaciones interpersonales e intrapersonales que favorecen las asociaciones humanas, vitales para el desarrollo. Algunos ejemplos de las diversas emociones son: la empatía, control de impulsos, genio, capacidad para adaptarse al entorno, simpatía, capacidad de resolver problemas de la vida cotidiana, expresión y comprensión de sentimientos (Nussbaum, 2012).

6. Razón práctica: La razón práctica no es otra cosa que la misma razón. Toda persona debe tener el derecho a conocer cada vez más y de manera más rápida según sus gustos y sus posibilidades, dando aún mayor relevancia al concepto y estado de libertad, sobre todo en lo concerniente a la planificación de su vida (Nussbaum, 2012).

7. Afiliación: Martha Nussbaum, (2012) plantea varios aspectos referentes a la afiliación:

- A) Ser capaces de vivir con otros y volcados hacia otros.
- B) Teniendo las bases sociales del amor propio y de la nula humillación.
- C) Tener la capacidad de ser tratados como seres dignos cuyo valor es idéntico al de los demás.

8. Otras especies: Para Nussbaum (2012) consiste en la relación de convivir y compartir con el medio ambiente, los animales, la naturaleza, hacen parte del ecosistema y el ambiente que rodea al ser humano, en donde se adopta una actitud de respeto y responsabilidad hacia el cuidado y el reconocimiento de la contribución de las especies al aportar a la supervivencia humana.

9. Juego: hace referencia a la capacidad de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio y disfrute, es una necesidad en el desarrollo evolutivo del ser humano experimentar, comunicar, crear, aprender, imaginar, inventar, soñar, explorar, descubrir, aprender, generar afectividad, creatividad e inteligencia, siendo este un factor importante en el progreso del desarrollo y el aprendizaje. Se reconoce que jugar es una actividad libre en donde se cuenta con un espacio personal, que favorece el estado emocional como el deseo, la curiosidad, la pasión, la alegría, la libertad, la espontaneidad, el placer y el sentido del humor (Nussbaum, 2012).

10. Control sobre el propio entorno. De acuerdo con Nussbaum (2012) consiste en:

A) Político. Participar activamente en la vida política de nuestras sociedades, tomando decisiones que creemos van alineadas con nuestras formas de convivir en sociedad.

B) Material. Poder acceder a bienes materiales e inmateriales que representan una riqueza personal o que por lo menos ayude a encontrar alternativas para acumular alguna especie de capital para la supervivencia y comodidad.

El término de capacidades ha sido abordado por diferentes pensadores, lo cual ha permitido que sea comprendido desde una visión holística. Por ejemplo, el término capacidades básicas usado por Amartya Sen (1980) citado en Nussbaum (2012) buscaba hacer una separación de las habilidades en el ser humano y de establecer unos niveles mínimos aceptables en las capacidades, con dichas formas de medir, se podría calcular la calidad de vida y de la pobreza. Amartya Sen (1980) citado en Nussbaum (2012) en su teoría propone que “las capacidades pueden ser la base de la evaluación integral de la calidad de vida en una nación” (pág. 39)

Sen (1980) no se cuestiona sobre la satisfacción en las personas o la cantidad de recursos con que cuenta, sino que centra su atención en lo que las personas son capaces de hacer o de

ser realmente. Esto representa un importante aspecto a la hora de comprender la sociedad. Al final de todo, para Amartya Sen (1980), las necesidades básicas ya no corresponden a lo más importante para la gente, muy al contrario, opina que la calidad de vida está intrínsecamente relacionada con la libertad con la que vive una persona, lo cual le es útil para alcanzar lo que tiene valor en su vida como individuo, independientemente de su existencia alrededor de más personas. (Nussbaum; 2012). En ese sentido, Amartya Sen (1980) define que “El enfoque de la libertad”, presenta como valor básico la libertad entendida como capacidad. El concepto de capacidad expresa la libertad real con la que una persona debe contar para alcanzar aquello que valora.”

Finalmente, Martínez Simón, Omar A, Salas Morales, Jose H. (2004) defienden la idea de que “Una de las definiciones de capacidad es la que se refiere a las diferentes cualidades de la personalidad que constituyen la premisa para la ejecución de una actividad con éxito” (pag. 14) es decir que, para el desarrollo de una capacidad se basa en las cualidades necesarias y que entre las varias existentes conforman un sistema. Para el desarrollo de una capacidad, no se requiere de cualquier cualidad, sino que necesita particularmente las que se relacionan con esa capacidad. Por ejemplo: “para desarrollar la capacidad de nadar, ejercitamos las acciones específicas para esta actividad, que, por supuesto son diferentes a la de conducir un coche, además, solo se logra la capacidad cuando se realiza la actividad con éxito” (Martínez Simón, 2004, pag. 14).

5.2 Tipos de capacidades:

5.2.1 Capacidades intelectuales:

Según Martínez Simón, Omar A, y Salas Morales, Jose H. (2004) las capacidades no son innatas en los seres humanos, sino que, por el contrario, se desarrollan en el individuo en la misma medida en la que tenga la posibilidad de interactuar con los demás. En ese sentido, las

capacidades son el reflejo de la convivencia social que parte de las costumbres y de aspectos psicológicos o intelectuales y, por tanto, no nacemos con ellas. Lo que sí es innato son las aptitudes, las cuales están definidas por la anatomía y por la fisiología, sin necesidades de que haya una repetición de acciones que desarrollen lo que seremos capaces de hacer, un ejemplo de ello son la resistencia, resistencia muscular, fuerza, flexibilidad, potencia, velocidad, coordinación, agilidad, equilibrio y precisión, estas son aptitudes con las que por naturaleza el ser humano se caracteriza (Angarita, 2014).

Las capacidades se desarrollan a partir de la experiencia histórico-social de la humanidad, mediante la transmisión de conocimientos y modos de actuar que han sido transmitidas, a través de la actividad y comunicación, por diferentes generaciones. Todo esto, plasmado en habilidades y hábitos tanto de tipo intelectual como práctico. En esta evolución histórico-social, el propio hombre se ha desarrollado en sus procesos psíquicos y en sus particularidades psicológicas, en esto se incluyen sus capacidades, para que una persona pueda adquirir una capacidad, es necesario que practique ciertas aptitudes de manera repetitiva para mejorar el nivel de puesta en marcha. En ese orden de ideas, las capacidades son netamente intelectuales y las agradecemos a la cualidad de ser sujetos pensantes (Angarita, 2014).

5.3 Desarrollo humano:

El desarrollo humano se enfoca en el aumento de sus posibilidades, constantemente está en búsqueda de un progreso integral, como se plantea en líneas atrás, las perspectivas teóricas afirman que el individuo se evalúa desde el componente económico, social, educativo, familiar, laboral, ya que son variables medibles y observables (Burchardt y Le Grand 2002; Anand, Hunter et al.; Schokkaert y van Ootegem 1990). Sin embargo, el ser humano es una especie compleja e integra también habilidades y capacidades, como especie pensante y sintiente, posee la facultad de decidir respecto a las situaciones cotidianas de la vida, por esto la libertad, la

elección individual, también son aspectos que favorecen el desarrollo humano satisfactorio (Stewart, 2013).

Así pues, el desarrollo de capacidades en el ser humano se extiende de la particularidad hacia la generalidad, es decir en su dinámica familiar y en su existencia en sociedad desarrolla capacidades individuales que interactúan con el medio exterior, las personas con las que comparte, a su vez integran otras capacidades que aprenden del medio que los rodea, las normas sociales afectan a las mismas decisiones que toman las personas, debido a que generan un impacto directo en estas, las instituciones sociales ejercen un rol fundamental en la formación del carácter y del desarrollo de la personalidad del individuo, hasta lograr un efecto en las instituciones estatales y mercados, afectan al poder y la influencia de grupos particulares, influyen en las decisiones políticas que toman los gobiernos y por lo tanto, en el nivel y la distribución de las capacidades. “Claramente, las competencias sociales son entonces de gran importancia instrumental para avanzar en el desarrollo humano hoy y en todas las generaciones” (Stewart, 2013, pág. 10) En ese orden de ideas, las organizaciones que a través de sus normas y procesos influyen en la vida cotidiana de las personas, promueven el desarrollo de sus capacidades.

5.4 Desarrollo de capacidades en el ámbito laboral:

El ser humano a lo largo de la historia se ha distinguido como la única especie pensante y sintiente, en particular su capacidad para el lenguaje articulado, para el pensamiento complejo y abstracto, y para la transformación del medio que lo circunda, la forma en la que interactúa con el medio externo desde el componente familiar, social, educativo, cultural y laboral, se enfrenta a situaciones problemáticas y dificultades en su cotidianidad, así como los son las dificultades en el desarrollo del ciclo vital, de igual manera que las crisis a nivel económico, las emociones, el estrés, las tensiones, entre otros factores secundarios que afectan el equilibrio

tanto psíquico como físico del ser humano. Así pues, las perspectivas teóricas proponen que todo ser humano de manera individual presenta una relación recíproca con el medio en el cual se desarrolla, es decir que las capacidades humanas son de suma importancia para el crecimiento de la organización y de la misma familia del empleado, dada la interacción de sus miembros en ambas instituciones, como lo plantea Nussbaum, (2012).

Por consiguiente, según Nussbaum, (2012) “dentro de su responsabilidad social y proyección social, las organizaciones deben procurar potencializar capacidades ya sea de forma individual o colectivo, con el fin de lograr un adecuado clima laboral o buen ambiente laboral que impacte positivamente la vida personal y familiar de sus trabajadores” (pag. 8) que a su vez contribuyen ganancia bilateral, puesto que si al trabajador se le proporcionan adecuadas condiciones laborales en las que potencie sus habilidades, destrezas, competencias tanto técnicas como comportamentales, se generan estados de satisfacción, motivación, productividad, los cuales se reflejan en el crecimiento empresarial e impacto positivo para la organización. (Nussbaum, 2012)

En el mismo orden de ideas, el hombre tiene capacidades innatas como individuo con las cuales interactúa en las dinámicas laborales, lo que le permite generar en los espacios de trabajo un conjunto colectivo de facultades personales, del entorno político, social y económico. En el libro de crear capacidades propuesta para el desarrollo humano de Martha Nussbaum (2012) menciona a James, J. Heckman quien refiere que “las capacidades son las habilidades y potenciales que tiene el ser humano para lograr un desempeño válido, siendo este un origen en el enfoque del capital humano” (pag. 32)

6. Marco Metodológico

El proyecto tiene como instrumento de medición un cuestionario de 30 afirmaciones con opción de respuesta tipo Likert en una escala que varía entre “Muy de acuerdo”, “De acuerdo”, “Ni en acuerdo ni en desacuerdo”, “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”. Adicionalmente, realizar dos preguntas abiertas que permitan indagar aspectos significativos del desarrollo de las capacidades desde la perspectiva de los colaboradores y con base al marco teórico abordado hasta el momento: Vida; salud física; integridad física; sentidos, imaginación y pensamiento; emociones; razón práctica; afiliación; otras especies; juego; y control sobre el propio entorno.

El diligenciamiento de este cuestionario se realiza de manera virtual en formulario de Google, los cuales permiten la posibilidad de extraer datos estadísticos para realizar el respectivo análisis de la información que permite la toma de decisiones posteriores sobre proponer estrategias de intervención para el desarrollo de las capacidades de los colaboradores de la Unidad de Agua Potable de Manizales en la Secretaría de Vivienda de la Gobernación de Caldas.

El tipo de estudio es descriptivo pues por medio de este se analiza cómo se manifiestan las capacidades en los colaboradores de la Unidad de Agua Potable y los diferentes fenómenos relacionados con la materia, además nos permitirá detallar la temática de estudio básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos.

La Secretaría de Vivienda de la Gobernación de Caldas tiene una población total de 100 colaboradores, sin embargo, para el ejercicio del proyecto el formulario se envía a 33 colaboradores que integran el equipo de La Unidad de Agua Potable de Manizales.

El criterio de selección de la muestra se basa en que los colaboradores de la Unidad de Agua, integran un equipo específico dentro de la Secretaría de Vivienda, lo que facilita el proceso de investigación y el análisis de datos de acuerdo a su contexto laboral.

Finalmente, una vez obtenidos y analizados los datos, se desarrolla un plan de acción, por medio del Diagrama de Gantt, el cual permite establecer posibles tiempos de ejecución de

actividades y estrategias específicas orientadas al desarrollo de las capacidades de los colaboradores de la Unidad de Agua Potable de Manizales en la Secretaría de Vivienda de la Gobernación de Caldas. Posterior a ellos se dará lugar a un proceso de socialización con los colaboradores participantes y directivas de la organización para su conocimiento y posible ejecución.

7. Resultados

Una vez aplicada la encuesta tipo likert como instrumento de medición de la pregunta de la investigación en cuestión “¿Cómo desarrollar las capacidades en los colaboradores de la Unidad de Agua Potable de Manizales en la Secretaría de Vivienda de la Gobernación de Caldas?” A los colaboradores, se logró obtener una muestra total de 33 respuestas al formulario, de las cuales se desprende la siguiente interpretación.

→ Con el fin de caracterizar a los colaboradores participantes objeto de estudio, se realizaron tres preguntas generales y que sirven como contexto para la interpretación de los datos suministrados.

El 94% de los colaboradores encuestados, se encuentran vinculados a la Gobernación de Caldas bajo la modalidad de contratistas, y solo el 6% de ellos son funcionarios de planta, lo cual permite comprender que esta institución pública prefiere contratos temporales de prestación de servicios que impactan en el compromiso bilateral entre la organización y sus colaboradores.

Además, de los 33 colaboradores encuestados, 31 de ellos están vinculados a la organización en un tiempo inferior a los 5 años, lo cual representa que en la organización hay un alto grado de rotación entre los profesionales, lo que lleva a

suponer que ello tiene relación directa con la elección de los gobernadores del departamento y el inicio del período administrativo.

Para finalizar, en cuanto a la caracterización de la población, es relevante destacar que se encuentra equilibrada en cuanto a equidad de género, puesto que 16 de los colaboradores son hombres y 17 son mujeres. En ese sentido, el género no es un factor limitante para la vinculación laboral.

Con el fin de comprender la percepción de cada colaborador con relación al desarrollo de las capacidades en la Unidad de Agua Potable, se diseñaron 3 preguntas por cada capacidad básica, según Martha Nussbaum, como se evidencia:

- El 58% de los colaboradores están “Muy de acuerdo” con que en su organización se garantiza el derecho a la vida humana; por su parte, el 52% indican que están “De acuerdo” con que se proporciona la condición de desarrollo de las actividades tales como: tener consciencia, pensar, hablar y sentir; y se puede señalar que el 64% indican que están “Muy de acuerdo” con que en su organización se respeta la dignidad humana, en ese sentido en términos generales la percepción de los colaboradores de PDA señala que la capacidad de **vida** cobra valor dentro de la cotidianidad de la organización.
- En cuanto a la capacidad de **salud física**, el 36% de los colaboradores indican que están “Ni en acuerdo, ni en desacuerdo” con que se fomentan actividades de hábitos saludables, ello permite comprender que en la organización, si se realizan ciertas actividades, pero que ellas, no superan las expectativas de los colaboradores, así como que tampoco generan un impacto significativo en el desarrollo de su trabajo. Adicionalmente, el 42% de los colaboradores están de acuerdo en que la organización cuenta con las condiciones físicas para su salud física y psicológica, no obstante, no desconocen ni niegan que están expuestos a riesgos de salud física.

- En concordancia con lo anterior y con relación a la capacidad de **integridad física**, 17 colaboradores indican estar “De acuerdo” con que dentro de la organización se respeta el derecho a la autonomía sobre sí mismos, a la integridad, a la circulación y a la libertad; además el 46% consideran que en la organización pueden estar a salvo de cualquier ataque o abuso; a pesar de la constante exposición con la que se encuentran en el contexto social por el conflicto de intereses entre el gobierno y la opinión pública. Es así como de los 33 colaboradores encuestados, 32 indican que en el entorno laboral predomina el respeto del cuerpo del otro, sin distinción de edad, género o concepción religiosa, comprendiendo que su vinculación en la organización no corresponde a otra cosa que no sea su perfil profesional.
- El 100% de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo con que en la organización se respeta la libertad de expresión, en el que el 49% piensan que la organización estimula por medio de la educación y formación posturas propositivas, pero solo el 55% indican que su opinión es tenida en cuenta únicamente para fines decisivos dentro de sus actividades laborales, por lo cual se fomenta la capacidad de **Sentidos, imaginación y pensamiento**.
- El 52% de los colaboradores de la Unidad de Agua Potable, indican que pueden expresar sus **Emociones** con libertad sin que esto atente contra el otro. El 90% de ellos, pueden entablar relaciones inter e intrapersonales favoreciendo las asociaciones humanas. Además, el 88% opinan que desarrollan sus capacidades para resolver problemas laborales y personales gracias a su vinculación laboral en la organización; siendo evidente el derecho de todo ser humano a expresar con palabras o acciones sus emociones, sin cohibición.
- En línea con la capacidad de **Razón práctica**, el 63% de los colaboradores indican que están “De acuerdo” con que a partir de las capacitaciones que la organización ofrece,

mejora las condiciones profesionales para ejercer su trabajo. Por otra parte, al consultar a los colaboradores si su trabajo es de vital importancia para su proyecto de vida, El 82% indican que están “De acuerdo”. En ese mismo sentido, el 63% de los colaboradores están de acuerdo con que la organización les brinda oportunidades como: Plan carrera, capacitaciones, crecimiento personal, cambios en el estilo de vida y bienestar laboral. Dado lo anterior, se puede entender que en la Unidad de Agua Potable se le apunta de manera estratégica a la **razón práctica**, respetando el derecho de toda persona al conocimiento.

- El 79% de la población encuestada, indica que en la organización se establecen vínculos para el bienestar entre los colaboradores. Asimismo, el 85% de los colaboradores han respondido que en el entorno laboral se propician relaciones de valor entre los integrantes de la unidad de agua potable. El 93% de los colaboradores indican que en la organización se cuenta con un trato digno. En otras palabras, los colaboradores sienten que en la organización se fomentan espacios de **Afiliación** a grupos sociales dentro del trabajo.
- El 91% de los colaboradores manifiestan que en la organización se adopta una actitud de respeto por **Otras especies**. Por su parte, el 72% expresó que en la organización se contribuye a la protección de especies animales. Además, el 67% de los colaboradores indican que se cumple con la normativa de separación de residuos sólidos. Esto traduce a que en la Unidad se encuentra una preocupación sobre el componente ambiental, dado que su labor se enfoca en pro de la conservación y preservación del agua y en términos generales del medio ambiente.
- El 36% de los colaboradores toman una postura neutral (Ni en acuerdo, ni en desacuerdo) sobre el fomento a la risa, el ocio y la diversión dentro de la cultura organizacional. A su vez, el 36% de los colaboradores toman una postura neutral frente

al juego como actividad libre para fortalecer aspectos personales que repercuten en lo laboral. El 39% de los colaboradores también asumen una postura neutral sobre la implementación de estrategias de aprendizaje diversas. Es así como se puede evidenciar que en la Unidad de Agua Potable no se generan significativos espacios para el aprendizaje por medio del **Juego**.

→ El 85% de los encuestados manifiestan que están de acuerdo con que en la organización se toman decisiones alineadas con la forma de vivir en sociedad en la que todos pueden participar. El 64% de los colaboradores encuestados tienen la posibilidad de acceder a bienes materiales e inmateriales para la mejora de la calidad de vida por medio del nivel salarial proporcionado en la organización. De igual manera, el 70% de los colaboradores expresan estar de acuerdo que su asignación salarial influye o compensa su estilo de vida. Por tanto, según la muestra, los honorarios de los colaboradores en la organización son justos e impactan positivamente en los profesionales del equipo, posibilitando por medio de su vinculación a la Unidad de Agua Potable un desarrollo del **Control de su propio entorno**.

Respuestas preguntas abiertas:

“¿Qué comprende por el término "Desarrollo de capacidades" según las dinámicas dentro de su organización?”	
Categorías	Número de respuestas similares
Crecimiento Personal y Profesional	17
Desarrollo de las Dimensiones	4

Experiencia Laboral/Trabajo	9
Capacitaciones	3

→ Respuestas según categoría “Crecimiento personal y profesional”:

En términos generales, los colaboradores del PDA objeto del instrumento de investigación, comprenden por el término “Desarrollo de capacidades” como la promoción de capacidades tanto personales como profesionales por medio de diferentes dinámicas que se esperan que sean fomentadas por la organización, por ejemplo, por medio de actividades de capacitación, momentos recreativos y espacios de conversación para resolver problemáticas generales con inteligencia emocional. Así mismo, desarrollar un crecimiento del individuo en su rol y, por tanto, de la organización.

→ Respuestas según categoría “Desarrollo de las dimensiones”:

El desarrollo de capacidades comprendido como una interrelación entre dimensiones del desarrollo humano proporcionales a: La capacidad de adaptación, los procesos de aprendizaje, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, la eficiencia laboral y el mejoramiento continuo, con el fin de gestionar procesos complejos de la vida cotidiana.

→ Respuestas según categoría “Experiencia laboral/trabajo”:

Los colaboradores comprenden “Desarrollo de capacidades” como un proceso de construcción de competencias y conocimientos orientados a la solución de situaciones que aporten al desarrollo de objetivos laborales para el cumplimiento de metas, en beneficio de las comunidades para las cuales se trabaja.

→ Respuestas según categoría “Capacitaciones”:

Se atribuye el concepto de “Desarrollo de Capacidades” con los procesos formativos dentro de la organización.

“Teniendo en cuenta los factores abordados anteriormente, ¿qué aspectos recomienda mejorar por parte de la organización para el desarrollo de las capacidades?”	
Categorías	Número de respuestas similares
Estabilidad Laboral	1
Espacios De Recreación/ Actividades	11
Bienestar Y Reconocimiento	4
Capacitación	8
No Aplica	9

→ Respuestas según categoría “Estabilidad laboral”:

Solo un colaborador opina que la organización puede mejorar con relación a la continuidad y estabilidad del personal que actualmente labora como contratista para que se fortalezca el Desarrollo de las capacidades.

→ Respuestas según categoría “Espacios De Recreación/ Actividades”:

Los colaboradores que integran PDA recomiendan aumentar los espacios de ocio y estrategias de aprendizaje diversas, de socialización, de recreación, capacitación, deportes, trabajo del ser, interacción con el medio ambiente y con compañeros de otras áreas de la organización, inmersión de la tecnología y mejoras en el puesto de trabajo, todo ello con el

propósito de desarrollar las capacidades, sin distinción del tipo de vinculación que se tenga con la organización.

→ Respuestas según categoría “Bienestar y Reconocimiento”:

Un grupo de colaboradores menciona que es relevante que se reconozca el rol y la importancia de cada uno de los trabajadores, ya que en muchas ocasiones esto se ve invisibilizado. Para el Desarrollo de capacidades, los colaboradores expresan implícitamente la necesidad de dignificar su rol a pesar del tipo de vinculación laboral (contratista), enfocado en el desempeño laboral de la persona y no en aspectos de apadrinamiento político.

→ Respuestas según categoría “Capacitación”:

Se reconoce la importancia de los procesos formativos dentro de la organización para mejorar el Desarrollo de las capacidades, y proponen que se implementen espacios de capacitación, talleres, integraciones y socializaciones desde una perspectiva de bienestar integral, que involucren temas personales, profesionales y laborales.

→ Respuestas según categoría “No Aplica”:

Algunos colaboradores expresan que la organización no cuenta con aspectos por mejorar, pues va por un buen camino alineado con el Desarrollo de las capacidades.

8. Discusión

Martha Nussbaum (2012) comprende que las capacidades son factores que influyen en el desarrollo de la calidad o bienestar de la vida de los seres humanos con relación a la salud, integridad física, la educación y otros aspectos importantes de la vida individual. Por su parte, a pesar de que los profesionales de la Unidad de Agua Potable de la Secretaría de Vivienda de la Gobernación de Caldas, por medio de los cuales se obtuvo la muestra para el objeto de la investigación, no comprenden de forma explícita el término de “Desarrollo de capacidades” pues no son conscientes de su amplio significado teórico, de alguna manera si intuyen a que se

hace referencia desde el contexto laboral al hacer parte de una cultura organizacional en la cual están inmersos cotidianamente, es decir, que en el día a día de la ejecución de sus labores, se encuentran en disponibilidad para realizar una evaluación de que tanto se procura mejorar la calidad de vida desde la organización.

A partir de los hallazgos encontrados, se plantea un análisis minucioso de la relación que tienen los significados de cada una de las diez capacidades, con lo que los colaboradores perciben respecto a ese tema en concreto.

Para comenzar, se evidencia que en la Unidad de Agua Potable se desarrolla la capacidad de **Vida**, pues los colaboradores encuestados, en su mayoría, indican que están de acuerdo con que ello cobra valor dentro del contexto de la organización, lo anterior concuerda con lo planteado por Nussbaum (2012) que define la capacidad Vida como la dignificación de la existencia del individuo a partir de la posibilidad de pensar, hablar, sentir y tener conciencia.

Desde la perspectiva laboral de los colaboradores de la Unidad de Agua potable, se realizan ciertas actividades en relación a la capacidad **Salud Física**, pero ellas no superan sus expectativas, así como que tampoco generan un impacto significativo en el desarrollo de su trabajo. Además, manifiestan que la organización cuenta con las condiciones físicas para su salud física y psicológica, no obstante, no desconocen ni niegan que están expuestos a riesgos de salud física. Lo anterior se encuentra alineado con el pensamiento de Nussbaum (2012) quien defendió que tener unas instalaciones físicas que proporcionen unas condiciones adecuadas, contribuye en la prevención de diferentes enfermedades. Así las cosas, la **Salud Física** que hace referencia a la capacidad que tiene el ser humano para gozar de buena salud, estar adecuadamente alimentado, y poseer hábitos de vida saludables, se identifica que es un aspecto por mejorar en el PDA. Según Nussbaum (2012) dicha capacidad se desarrolla tanto a nivel individual por su propia determinación, pero además también está condicionada por factores externos como instalaciones adecuadas en su vivienda y en su punto de trabajo.

Es así como en la organización objeto de la investigación, los colaboradores defienden, por un lado, que su vinculación laboral corresponde estrictamente a su perfil profesional, pero también defienden que en la organización se sienten seguros, pese a la constante exposición con la que se encuentra la organización por el conflicto de intereses en el contexto social, y no presentan una queja respecto a la autonomía de su propio ser en el ambiente laboral. Dichas condiciones favorecen la **Integridad física** la cual hace alusión al derecho de estar a salvo tanto en la esfera corporal como emocional y psicológica, en tanto se cuente con la autonomía sobre sí mismo sin ningún tipo de distinción de género, edad, raza o concepción religiosa (Nussbaum, 2012).

Según el total de los colaboradores encuestados, en su organización se respeta completamente la libertad de expresión. Incluso piensan que la organización estimula por medio de la educación y formación posturas propositivas para fines decisivos dentro de sus actividades laborales. Según Nussbaum (2012) la capacidad de **Sentidos, imaginación y pensamiento** se entiende como el derecho a la libertad de pensamiento y expresión, evitando daños innecesarios a sí mismo como a los demás. La libertad de expresión es universal y encierra en concepto la facultad de toda persona a pensar, reflexionar, sentir, imaginar, razonar, decidir, elegir gustos e intereses, entre otros, sobre algo.

En concordancia con lo anterior, los colaboradores de la unidad de Agua potable, indican que pueden expresar sus emociones con libertad sin que esto atente contra el otro, además pueden entablar relaciones inter e intrapersonales, favoreciendo las asociaciones humanas y opinan que desarrollan sus capacidades para resolver problemas laborales. Es así como la capacidad de **Emociones**, que para Nussbaum (2012) significa poder expresar libremente cualquier sentimiento o emoción que se experimente por una cosa u otra persona, favorecen las relaciones humanas vitales, viéndose esto alineado con lo que vivencian los colaboradores en la organización para la que trabajan.

En relación con la capacidad de **Razón práctica**, los colaboradores están de acuerdo con que la organización efectúa prácticas, Plan carrera, capacitaciones, crecimiento personal, cambios en el estilo de vida y bienestar laboral. Dado lo anterior, se puede entender que en la Unidad de Agua Potable se le apunta de manera estratégica a la **razón práctica**, respetando el derecho de toda persona al conocimiento, la cual hace énfasis en el uso mismo de la habilidad de razonar que posee cualquier ser humano con el propósito de conocer cada vez más, según lo que le sea de interés para la planificación de su vida (Nussbaum. 2012).

Los colaboradores de la Unidad de Agua Potable piensan que en dicha organización se fomentan espacios de afiliación a grupos sociales dentro del trabajo. La capacidad de **Afiliación** para Martha Nussbaum, (2012) está relacionada con tres aspectos vinculados a la capacidad de vivir con los demás, el amor propio y ser tratados con dignidad.

A su vez, los colaboradores manifiestan que en la organización se adopta una actitud de respeto por el medio ambiente, comprendiendo la importancia que esto tiene para la vida en términos generales. Algunos de ellos expresaron que la organización contribuye a la protección de especies animales y que además se cumple con la normativa de separación de residuos sólidos para mitigar el impacto ambiental. Por su parte, la capacidad **Otras especies** para Nussbaum (2012) consiste en la relación de convivir y compartir con el medio ambiente, los animales, la naturaleza, reconociendo que ello contribuye a la supervivencia humana. Esto se traduce a que en la organización hay un enfoque marcado por las otras especies.

Frente a los hallazgos se evidencia que para los colaboradores en la Unidad de Agua Potable, no se generan espacios significativos para el fomento del aprendizaje por medio de la capacidad del Juego. Para Nussbaum (2012) el **Juego** es la capacidad de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio y disfrute, constituyendo esto una necesidad en el desarrollo evolutivo del ser humano, siendo este un factor importante en el proceso de aprendizaje, además reconoce que jugar es una actividad libre en donde se favorece el estado emocional. Es así, como esto

se convierte en un aspecto por mejorar a partir de estrategias metodológicas que reconozcan al colaborador no como máquinas de trabajo sino como individuos emocionales, permitiendo a su vez que ellos se sientan importantes para la organización.

Los colaboradores encuestados consideran que la organización toma decisiones alineadas con la forma de vivir en sociedad en la que todos pueden participar. Además, según la muestra, los honorarios de los colaboradores en la organización son justos, pues tienen la posibilidad de acceder a bienes materiales e inmateriales para la mejora de la calidad de vida por medio del nivel salarial e impactan positivamente en los profesionales del equipo. De acuerdo con Nussbaum (2012) el **Control sobre el propio entorno** consiste en dos aspectos, el político y el material, siendo el primero una posibilidad de participar activamente en la vida en sociedad, y el segundo, contando con la posibilidad de obtener bienes materiales para la supervivencia y la acumulación de riquezas, aspectos que generan en el individuo una inminente motivación y compromiso bilateral entre colaborador con sus actividades y la entidad que permita como resultado unos procesos organizacionales de la misión mejor interiorizados.

9. Conclusiones

- Las organizaciones del sector público tienen que propender por modelos de vinculación laboral más estables, ya que en la actualidad se privilegia la forma de contratación por prestación de servicios, la cual limita las relaciones colaborador-Organización para el desarrollo de las capacidades.
- La forma de contratación por prestación de servicios conlleva, por un lado, a que la organización no sienta que tiene responsabilidad para contribuir con el desarrollo de las capacidades, y por el otro a que las personas no sientan la necesidad de comprometerse con la organización.

- En el sector público se promueve la participación laboral de acuerdo al perfil profesional calificado que se vincula a la organización, sin distinción de género, gracias a ello (entre otros aspectos) se ocupan las plazas disponibles por el personal idóneo.
- Los colaboradores de la Unidad de Agua Potable en su mayoría no comprenden de manera textual la definición de desarrollo de capacidades, sin embargo relacionan este concepto con crecimiento personal y profesional.
- A partir del desarrollo del proyecto se pudo identificar que en la Unidad de Agua Potable de la Secretaria de Vivienda de la Gobernación de Caldas, se proporcionan condiciones para favorecer el desarrollo de las siguientes Capacidades: Vida; Integridad física; Sentidos, imaginación y pensamiento; Emociones; Razón práctica; Afiliación; Otras especies; Control sobre el propio entorno.
- A partir del desarrollo del proyecto se pudo identificar que los colaboradores de la Unidad de Agua Potable de la Secretaria de Vivienda de la Gobernación de Caldas, presentan las siguientes necesidades en relación con el desarrollo de sus Capacidades: Salud física y Juego; a su vez, proponen fortalecer procesos de bienestar físico dentro de la organización a través de espacios de ocio y estrategias de aprendizaje diversas de socialización, de recreación, capacitación y deportes.

11. Recomendaciones

En lo que se refiere a las actividades que permiten que haya un desarrollo de las capacidades tales como: Vida; Integridad física; Sentidos, imaginación y pensamiento; Emociones; Razón práctica; Afiliación; Otras especies; y Control sobre el propio entorno, se recomienda dar continuidad y mayor promoción dentro de la organización para que de esta manera se propenda por unas condiciones de vida laboral responsables y de satisfacción para los seres humanos involucrados.

Se recomienda a la Unidad de Agua Potable de la Gobernación de Caldas, implementar acciones con el objetivo de desarrollar las capacidades de los colaboradores en tanto Salud física y Juego, como las que se mencionan en los diagramas de Gantt con las siguientes estrategias y tareas:

	Estrategia (Capacidades)	Acción	Tarea	Responsable	Mes 1		Mes 2		Mes 3		Mes 4		Mes 5		Mes 6							
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3			
Juego	Propiciar espacios de recreación para fomentar la capacidad de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio y disfrute, siendo este un factor importante en el progreso del desarrollo y el aprendizaje	Organizar espacios de recreación por fuera de la jornada laboral como medio para gozar de actividades libres y voluntarias que favorece el estado emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Caminata ecológica - Actividades artísticas y de manualidades - Actividades culturales (Danzas, teatro, pintura) - Asistencia a espectáculos o shows - Cena de celebración de aniversario de la organización - Circuito de observación para integración 	Área de bienestar laboral	█	█	█	█					█	█	█	█						
		Establecer buenas prácticas de bienestar y reconocimiento a los colaboradores sin importar su tipo de vinculación	<ul style="list-style-type: none"> - Optimizar la calidad de los puestos de trabajo de los colaboradores. - Salarios emocionales. - Plan Carrera. - Reconocimiento por logros. - Trabajo en equipo. 	Área de Talento Humano			█	█	█	█					█	█	█	█				
		Generar procesos de capacitación con respecto al desarrollo del aprendizaje de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de inducción y bienvenida - Formación de líderes - Actualizaciones en tecnologías - Idiomas - Normativas y leyes departamentales y nacionales. 	Docentes especializados en las diferentes áreas							█	█	█	█					█	█	█	█

Referencias:

- Ambrosini, V., & Bowman, C. (2009). What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic Management?. *Internacional Journal of Management Review.*, 29-49. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2008.00251.x>
- Angarita, M. J. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. EDETANIA. Obtenido de <https://riucv.ucv.es/bitstream/handle/20.500.12466/657/161-Texto%20del%20art%20c3%20adculo-439-1-10-20171116.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arango, J. A., Valdez, P. A., & Arias, J. T. (2020). Las capacidades humanas y su relación con las variables del clima laboral y de la interacción trabajo - familia en la institución INPEC del municipio de Calarcá – Quindío. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5602/GALLEGO_PA_EZ_TORRES_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrios-Hernández, K. d., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Scielo*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext&tlng=en
- Burchardt, T., and J. Le Grand. 2002. *Constraint and Opportunity: Assessing Employment Capability*. ESRC Research Centre for the Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, London.
- Martínez Simón, O. A. (2004). *Desarrollo de habilidades y capacidades intelectuales*. Universidad nacional autónoma de México. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=KTJw4Y_2ewUC&pg=PA14&dq=que+son+l

as+capacidades?&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjLp_HWnpv3AhWBQzABHTXQBt
4Q6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=que%20son%20las%20capacidades%3F&f=false

Navarro, Á. G. (2013). Ética del desarrollo humano según el enfoque de. Phainomenon, 20-28.

Nussbaum, M. (2012). Crear capacidades, propuesta para el desarrollo humano. Paidós estado y sociedad. Obtenido de

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54848161/Martha_Nussbaum_-
_Crear_capacidades--with-cover-page-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54848161/Martha_Nussbaum_-_Crear_capacidades--with-cover-page-)

[v2.pdf?Expires=1650250769&Signature=OBI6fRNLIGXUGAy1HyzbN6J~8bis4Fqs
3PYyQ77xLcx5mCkHrCPDwe6XJ0e6hOC0Yih9~YymIhiwiRBmTgDRvLOggWuG
ZPuqdDAVq9IFD0NH3A7KYgnVeg2](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54848161/Martha_Nussbaum_-_Crear_capacidades--with-cover-page-v2.pdf?Expires=1650250769&Signature=OBI6fRNLIGXUGAy1HyzbN6J~8bis4Fqs3PYyQ77xLcx5mCkHrCPDwe6XJ0e6hOC0Yih9~YymIhiwiRBmTgDRvLOggWuGZPuqdDAVq9IFD0NH3A7KYgnVeg2)

Rave, R., Piedad, M., Sánche, G., & Judith, A. (2021). Contribución de las capacidades humanas a la calidad de vida laboral. Un estudio de caso. Obtenido de

<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5597>

Salazar, E., Arango, L. F., & Pamplona, C. (2017). La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral: Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales. Obtenido de

[https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/2976/Salazar_Casta%
c3%b1o_Estefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/2976/Salazar_Casta%20c3%b1o_Estefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salazar, G., & Yacdany, B. (2011). Capacidades humanas y desarrollo en la calidad de vida laboral en los empleados de la Alcaldía de Samaniego. Obtenido de

<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5614>

Soto, F. P., García, P. E., Hernández, E. F., & Figueroa, R. P. (2019). Capacidades humanas centrales en los jornaleros agrícolas migrantes de México. Dialnet. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7181324>

Stewart, F. (2013). The Human Development Report / El Informe sobre Desarrollo Humano.

General Assembly. Obtenido de

https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdro_1303_stewart.pdf

Torrez, J. M. (2015). El Modelo de las Capacidades Dinámicas en las Organizaciones. Scielo.

Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-

76782015000200005