

**Inserción Laboral y Capacidades Humanas: una Mirada desde los Jóvenes de la
Zona Norte del Municipio de La Dorada – Caldas.**

Autor: Mario Alejandro Díaz Quintero



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**Línea de Investigación: Desafíos en la Ampliación de Capacidades y Potencial
Humano en los Jóvenes en el Mundo del Trabajo**

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Cohorte XVI

Manizales

2020

DEDICATORIA

... A Dios por orientar su mano en mi camino de vida, rodeándome de infinitas bendiciones: mi familia por supuesto y cada una de las personas, asesores, profesores, amigos y compañeros que aportaron en este gran logro de maestría, amen y gracias por ellos.

CONTENIDO

ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Pregunta de investigación	27
1.2 Objetivos.....	27
1.2.1. Objetivo General	27
1.2.2 Objetivos Específicos	27
1.2 Justificación.....	27
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	40
2.1. Inserción en el Mundo del Trabajo: Misión para el Fortalecimiento de las Identidades en el sujeto joven	42
2.1.2 Teoría de las expectativas de Vroom	47
2.1.3 Capacidades Humanas	50
2.2 Modelo de Gestión del Talento Humano: potenciador de la inserción laboral en los jóvenes.	56
2.2.1 Inserción laboral	60
2.2.2 Juventud	62
2.3 Antecedentes	70
CAPITULO 3. METODOLOGÍA	75
3.1. Unidad de trabajo.....	84
3.2 Selección e identificación de la inserción laboral.....	86
3.3. Instrumentos de investigación y procedimiento	89
3.4. Población y muestra	91

3.4.1. Contexto poblacional, social, económico y educativo del municipio de La Dorada – Caldas, Colombia.	91
3.4.2. Tipo de muestra: Los jóvenes en el municipio de La Dorada.....	95
CAPITULO 4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	97
4.1. Análisis de la información	97
4.1.1. Panorama investigativo	97
4.2 Discusión	103
4.2.1 Jóvenes <i>ad portas</i>	106
4.2.2. Jóvenes continuando sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios: Jóvenes en educación superior	109
4.2.3. Jóvenes emprendiendo y aprendiendo: Jóvenes que alternan sus labores con el avance de estudios superiores	111
4.2.4. Jóvenes laboralmente activos: Jóvenes que solo pueden trabajar y dar espera para la continuación académica.	114
4.2.5. Jóvenes en espera de oportunidades. Jóvenes que ya han finalizado sus estudios superiores y están en búsqueda de empleo.....	117
CAPITULO 5. RESULTADOS Y RECOMENDACIONES.....	118

ÍNDICE DE ANEXOS

- Anexo 1.** Encuesta
- Anexo 2.** Guion y metodología, entrevista semi - estructurada de profundidad a jóvenes habitantes de la zona norte, en el barrio Las Ferias del municipio La Dorada –Caldas, Colombia
- Anexo 3.** Protocolo de consentimiento informado
- Anexo 4.**
- Anexo 5.** Análisis de resultados primera fase investigativa
- Anexo 6.** Análisis de resultados segunda fase investigativa. Primera parte
- Anexo 7.** Análisis de resultados segunda fase investigativa. Segunda parte

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1 Perfil de jóvenes del municipio de La Dorada, sector las Ferias, según las capacidades humanas representativas.	31
Cuadro 2 Acciones para el diseño en la investigación cualitativa	84
Cuadro 3 Dimensiones de información para la selección e identificación de la inserción laboral en los jóvenes.	88
Cuadro 4 Relación grupo de sujetos jóvenes con los perfiles de los sujetos entrevistados.	104
Cuadro 5 Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016)	109
Cuadro 6 Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Cerdas, Torres & García (2016)	110
Cuadro 7 Lineamientos desde la GTH para jóvenes en visión de emprendimiento y actuación laboral.	114
Cuadro 8 Lineamientos de la GTH desde el marketing territorial según Díaz Moreno (2016).	117

RESUMEN

La riqueza sociocultural de los habitantes del municipio de La Dorada –Caldas, merece ser fortalecida desde sus ejercicios educativos, los cuales determinan ese trayecto académico y laboral futuro. Particularmente los jóvenes radicados en el barrio Las Ferias, al norte del municipio, son el vestigio de una comunidad aporreada por las violencias y los señalamientos socioeconómicos, sus particularidades los han caracterizado por pertenecer a una comunidad vulnerada que requiere programas de resocialización liderados por sus mismos habitantes.

Interactuar bajo dichas particularidades es la tarea de las Capacidades Humanas al ir proyectando un real autoconocimiento de las habilidades y fortalezas de los jóvenes conducentes a nuevas perspectivas de vida hacia el mejoramiento de las actuales, fundamentando resultados en una lucha que Martha Nussbaum propone como eje desde la conciencia y acción, asumiendo el sentido de la vida, la imaginación y pensamiento, razón práctica, la afiliación y el control sobre el entorno las herramientas de posibilidad para lograr acciones de cambio y mejoramiento.

Si bien es cierto, los jóvenes radicados en el municipio de La Dorada –Caldas, una vez se desprenden de las funciones escolares, se encuentran ciegos ante las responsabilidades laborales y aun así las emprenden para lograr compensar las necesidades inmediatas de sus hogares, restándole importancia a la continuación de estudios en el orden superior bien sea técnicos, tecnológicos o universitarios, la meta es compensar los requerimientos del día a día a través de la informalidad o la empleabilidad sin los regímenes de ley.

Siendo pocos los casos que demuestran tener una amplia visión de su futuro académico y por ende laboral, la presente investigación da cuenta de cómo los jóvenes visualizan su escenario actual demostrando las bajas oportunidades para ingresar a un ambiente laboral estable, con las condiciones de ley pertinentes, que favorezca su realidad

permitiéndoles continuar con los estudios y además acceder a ofertas académicas y laborales que remedien su contexto.

Frente a este hecho de realidad, se observan cinco grupos de jóvenes: los jóvenes *ad portas* de iniciar estudios superiores, jóvenes continuando sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, jóvenes que alternan sus labores con el avance de estudios superiores, jóvenes que solo pueden trabajar y dar espera para la continuación académica y aquellos jóvenes que ya han finalizado sus estudios superiores y están en búsqueda de empleo, cuyo abordaje a través de cada una de las historias de vida de los anteriores jóvenes, da pie para integrar los fundamentos de la gestión de talento humano tomando como mecanismo de acción y cambio los lineamientos de Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016) desde la dimensión administrativa y los lineamientos de la GTH desde el marketing territorial según Díaz Moreno (2016) para favorecer la inserción laboral a partir de las capacidades humanas al construir un modelo de realidad de gestión del talento humano para fortalecer la incursión laboral de los jóvenes, que contribuyen tanto a los gestores de empleabilidad, empleadores, empleados, la estabilidad de las empresas y sugerir principios de formación vocacional en las instituciones educativas.

De esta manera los jóvenes del municipio de La Dorada –Caldas, radicados en el barrio Las Ferias tendrán las herramientas suficientes de autoconocimiento y autovaloración que permita redefinir desde sus necesidades, gustos e intereses una orientación de su proactividad y talentos en espacios laborales adecuados, que beneficien su crecimiento personal y a su vez a los empleadores garantizar las herramientas para la contratación de jóvenes congruentes a sus requerimientos, al igual el municipio de La Dorada tendrá una mano de obra propia para el crecimiento de su municipio y las instituciones educativas tendrán jóvenes con una orientación vocacional pertinente que no permita la frustración entre sus egresados.

Palabras clave: Capacidades humanas, contratación, expectativas, informalidad, Inserción laboral, Juventud, lineamientos de gestión de talento humano, modelo de gestión del talento humano, orientación vocacional, vulnerabilidad.

ABSTRACT

The socio-cultural wealth of the inhabitants of the municipality of La Dorada –Caldas, deserves to be strengthened from their educational exercises, which determine that future academic and work path. Particularly young people based in the Las Ferias neighborhood, north of the municipality, are the vestige of a community beaten by violence and socio-economic signs, their peculiarities have characterized them as belonging to a vulnerable community that requires resocialization programs led by them population.

Interacting under these particularities is the task of Human Capabilities by projecting a real self-knowledge of the skills and strengths of young people leading to new life perspectives towards the improvement of current ones, based on results in a struggle that Martha Nussbaum proposes as the axis from awareness and action, assuming the meaning of life, imagination and thought, practical reason, affiliation and control over the environment the tools of possibility to achieve actions of change and improvement.

Although it is true, young people based in the municipality of La Dorada –Caldas, once they leave school functions, are blind to job responsibilities and still undertake them to compensate for the immediate needs of their homes, downplaying it After continuing studies in the higher order, whether technical, technological or university, the goal is to compensate for day-to-day requirements through informality or employability without the regimes of law.

With few cases that show a broad vision of their academic and therefore labor future, this research shows how young people visualize their current scenario demonstrating the low

opportunities to enter a stable work environment, with the relevant legal conditions , which favors their reality by allowing them to continue their studies and also access academic and employment offers that remedy their context.

Faced with this fact, there are five groups of young people: young people who are beginning to start higher education, young people continuing their technical, technological or university studies, young people who alternate their work with the advancement of higher education, young people who can only work and wait for academic continuation and those young people who have already completed their higher education and are in search of employment. The approach through each of the life stories of the previous young people, gives rise to integrate the fundamentals of human talent management taking as a mechanism of action and change the guidelines of Álvarez & Martínez (2016) and Cerdas, Torres & García (2016) from the administrative dimension and the guidelines of the GTH from territorial marketing according to Díaz Moreno (2016) to favor labor insertion from human capabilities by building a reality model of human talent management to strengthen the incursion youth employment, which contribute both to employability managers, employers, employees, business stability and suggest principles of vocational training in educational institutions.

In this way, the young people of the municipality of La Dorada –Caldas, located in the Las Ferias neighborhood will have sufficient self-knowledge and self-assessment tools that allow them to redefine an orientation of their proactivity and talents in appropriate work spaces, from their needs, likes and interests they benefit their personal growth and at the same time to the employers guarantee the tools for the hiring of young people congruent to their requirements, likewise the municipality of La Dorada will have a workforce of its own for the growth of its municipality and the educational institutions will have young people with a relevant vocational guidance that does not allow frustration among its graduates.

Keywords: expetations, hiring, Human capabilities, human talent management guidelines, human talent management model, informality, Job placement, vocational guidance, vulnerability, Youth

RESUMO

A riqueza sociocultural dos habitantes do município de La Dorada –Caldas merece ser fortalecida por seus exercícios educacionais, que determinam o futuro caminho acadêmico e de trabalho. Particularmente jovens sediados no bairro de Las Ferias, ao norte do município, são o vestígio de uma comunidade espancada pela violência e por sinais socioeconômicos, suas peculiaridades as caracterizam como pertencentes a uma comunidade vulnerável que requer programas de ressocialização liderados por eles. habitantes

Interagir sob essas particularidades é tarefa das Capacidades Humanas, projetando um autoconhecimento real das habilidades e dos pontos fortes dos jovens, levando a novas perspectivas de vida em direção à melhoria das atuais, com base nos resultados de uma luta que Martha Nussbaum propõe como eixo de consciência e ação, assumindo o sentido da vida, imaginação e pensamento, razão prática, afiliação e controle sobre o meio ambiente, as ferramentas da possibilidade de realizar ações de mudança e melhoria.

Embora seja verdade, os jovens sediados no município de La Dorada –Caldas, ao deixarem as funções da escola, ficam cegos para as responsabilidades profissionais e ainda os comprometem a compensar as necessidades imediatas de suas casas, subestimando-as. Depois de continuar os estudos de ordem superior, seja técnica, tecnológica ou universitária, o objetivo é compensar os requisitos diários por meio de informalidade ou empregabilidade sem as regras da lei.

Com poucos casos que mostram uma visão ampla de seu futuro acadêmico e, portanto, do trabalho, esta pesquisa mostra como os jovens visualizam seu cenário atual demonstrando as baixas oportunidades de entrar em um ambiente de trabalho estável, com as condições legais relevantes, que favorece sua realidade, permitindo que eles continuem seus estudos e também acessem ofertas acadêmicas e de emprego que remediam seu contexto.

Diante desse fato, existem cinco grupos de jovens: jovens que estão começando o ensino superior, jovens continuando seus estudos técnicos, tecnológicos ou universitários, jovens que alternam seu trabalho com o avanço do ensino superior, jovens que só podem trabalhar e aguardar a continuação acadêmica e os jovens que já concluíram o ensino superior e estão em busca de emprego, cuja abordagem em cada uma das histórias de vida dos jovens anteriores suscita a integração dos fundamentos da gestão do talento humano tomando como mecanismo de ação e alterando as diretrizes de Álvarez & Martínez (2016) e Cerdas, Torres & García (2016) da dimensão administrativa e as diretrizes do GTH do marketing territorial, segundo Díaz Moreno (2016) a favor inserção do trabalho baseada nas capacidades humanas na construção de um modelo de realidade da gestão de talentos humanos p Fortalecer a incursão trabalhista dos jovens, que contribuem tanto para gerentes de empregabilidade, empregadores, funcionários, estabilidade dos negócios e sugerem princípios de treinamento vocacional em instituições de ensino.

Dessa forma, os jovens do município de La Dorada –Caldas, localizado no bairro de Las Ferias, terão ferramentas suficientes de autoconhecimento e autoavaliação que lhes permitirão redefinir uma orientação de sua proatividade e talentos em espaços de trabalho adequados, a partir de suas necessidades, gostos e interesses, que eles beneficiam seu crescimento pessoal e, ao mesmo tempo, os empregadores garantem as ferramentas para a contratação de jovens de acordo com suas necessidades; da mesma forma, o município de La Dorada terá uma força de trabalho própria para o crescimento

de seu município e as instituições de ensino terão jovens com orientação profissional relevante que não permita frustração entre seus graduados.

Palavras-chave: Colocação de trabalho, contratação, diretrizes de gerenciamento de talentos humanos, expectativas, informalidade, Juventude, modelo de gerenciamento de talentos humanos, orientação vocacional, recursos humanos, vulnerabilidade.

INTRODUCCIÓN

La inserción laboral hoy requiere de capacidades humanas y técnicas. La gestión de talento humano GTH, contribuye a potenciar la inserción laboral a través de la articulación de elementos desde las capacidades humanas sentido de la vida, imaginación y pensamiento, razón práctica, afiliación, control sobre el entorno, inscritas en los sujetos jóvenes involucrados en el presente proceso investigativo, articulando el diseño e implementación de estrategias que contribuyan a que las organizaciones hagan un mejor uso de su capital humano y cumplan sus objetivos, gracias al impulso del talento con el que cuentan, asegurando al máximo su permanencia mediante la creación de una cultura organizacional que fomente la felicidad y el compromiso de los trabajadores, además se reconstruyen las formas de participación activa de todos los empleados jóvenes de cualquier empresa, al fomentar una relación de cooperación entre sus directivos no solo para comprometerse con los objetivos a largo plazo de la organización, sino también con las adaptaciones ante los cambios en los mercados, al ambiente laboral, construyendo una conexión entre las dimensiones del joven con los diferentes convenios, políticas, entre otras acciones que al interior de los municipios y las instituciones se han adoptado.

De lo anterior podemos destacar algunas de las cualidades que describen a estos jóvenes desde la gestión del talento humano, implícitas en los procesos de planificación de las relaciones humanas RRHH o aquellas proyecciones estratégicas y de planificación de acceso y retención del talento, cualidades que manifiestan para superar el reclutamiento, para atraer y contratar talento; igualmente la incorporación a las empresas que permite a los nuevos empleados convertirse en miembros productivos de la organización, así como el desarrollo del liderazgo desde ciertas actividades intencionales orientadas a objetivos que mejoran la calidad de las habilidades o actitudes de liderazgo de un trabajador, además el desarrollo profesional como el proceso de establecer metas y planes que enlazan con los objetivos y logros individuales.

Dichas cualidades están encaminados al porvenir de logros tanto a nivel laboral como académico y que además son benéficas sobre las poblaciones vulnerables,

deterioradas económica y culturalmente, para que involucren sus habilidades y emprendan acciones laborales con mayor aptitud, evidenciando el aspecto extrínseco e intrínseco que conllevan las capacidades humanas propuestas por Martha Nussbaum, para que todo aquello que se ha aprendido, se demuestre, pueda valerse de ello para ampliar sus ideales, ligando la relación que el trabajo estableciendo nuevas esferas vitales en las trayectorias juveniles: representaciones, aspiraciones y expectativas como también los anhelos y proyectos que involucran su realización.

En este conjunto de procesos de recursos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización, se centrarán en los ejes que las capacidades humanas involucran en los sujetos jóvenes del presente proceso investigativo, orientados en el sentido de la vida, imaginación y pensamiento, la razón práctica, la afiliación y por supuesto el control sobre el entorno de cada uno, ellas identifican las respuestas a una serie de cuestionamientos ante las proyecciones, fundamentadas en la realidad, la cual deberá alimentar las necesidades presentes en su propio ambiente y por ende mejorar notablemente las condiciones de vida.

CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Re-descubrir las condiciones del mundo del trabajo de los jóvenes tienen diferencias y semejanzas de acuerdo con la realidad socioeconómica en cada lugar de

nuestro país, es por ello que las dimensiones de ser y estar del ser se traducen en necesidades inmediatas, convirtiendo los sujetos en clientes de nosotros mismos, sin medida ante las consecuencias del mañana, consiente e inconscientemente, pues la contemporaneidad fluye y arrastra, sin frontera ni punto de reflexión, tarjando ese camino en metas adyacentes donde no existe la forma para hallar la verdad, pues está se convirtió en suplir una necesidad y no en el constructo del futuro, bien lo describe el propósito principal de la Modernidad Líquida demostrando la disolución del sentido de pertenencia social del ser humano para dar paso a una marcada individualidad. Desde esta perspectiva Hernández (2016) propone: *“Cuando el ser humano tiene posibilidades reales de ser independiente, la sociedad ya no es aquella suma de individualidades sino el conjunto de las mismas”* (párr. 2).

La misión integral y absoluta de los procesos que describe la formación a sujetos laborales vigentes es superar las nocivas actuaciones del hoy, valerse de los principios que propenden al recurso humano correspondiendo con cada uno de sus derechos fundamentales eternos, inmutables, inalienables e imprescriptibles, bien lo sugieren Bergman (1991) al expresar que la modernidad es un torbellino de constante desintegración y renovación, de lucha y contradicción, de ambigüedad y angustia, precisa para invitar al no permitir que este criterio de realidad prevalezca, es decir deconstruirlo y renovar criterios y aciertos que se revelan en el mundo del trabajo (Guarín Jurado (2009)¹:

Construir actos, acciones humanas colectivas. El trabajo es un fenómeno colectivo, es una práctica social colectiva a través de la cual queremos transformar y modificar la realidad. Un solo ejemplo de modernidad: gracias al trabajo como acción colectiva que transforma la realidad, gracias al trabajo pasamos de una concepción artesanal de la realidad a una concepción tecnológica. El trabajo se va volviendo una intencionalidad socio colectiva de transformación de la realidad humana. Gracias al trabajo pasamos de desplazarnos en mulas a viajar en bus o en tren, o en avión. El trabajo se va volviendo una intencionalidad social colectiva de transformación de la realidad humana, porque es mejor ir en bus de

¹ Tomado del texto presentado el día 01 de marzo de 2009, con motivo de la inauguración del programa de Gerencia del Talento Humano en su VII Cohorte. Universidad de Manizales.

Manzanares a Marquetalia, por ejemplo, que ir en mula (Guarín Jurado, 2009, párr. 25).

Frente a estos hechos, se constata concebir una revolución vivencial y profunda especialmente entre los agentes comprometidos con la humanidad dentro del mundo del trabajo reconociendo las condiciones históricas que han llevado a los sujetos a ser lo que son, hacen y piensan. Desde esta perspectiva, Michael Foucault intenta dar cuenta con sus teorías del saber, el poder y el sujeto, las cuales destruyen las concepciones modernas de estos términos, postulando una diada presente en la sociedad actual, locura y saber, que Tomás Ibáñez, la establece como la necesidad de pensar el poder como “constitutivo” de la propia locura y del propio saber, por ello el poder no se establece en un lugar definido, sino más bien el poder convive con nosotros en el cotidiano, regulando los aspectos públicos y privados de nuestra vida constituyendo literalmente al sujeto.

Identificando las raíces del ser humano como agente de poder, sujeto y objeto, se construyen propuestas de inclusión laboral renovadas hacia la validación de sus raíces más aun, mejorando los principios que conciben el imaginario del trabajo y que no se articulan con las necesidades del ser sino del poseer.

Sí bien es cierto, la globalización no significa una mejora integral para la sociedad, más bien está poniendo en crisis la dimensión local, pues otorga una primacía enorme al capital, pero no al trabajador. Tan es así, que la idea del trabajo ya no se está valorizando positivamente en la sociedad actual, sino, cosificando al trabajador y considerándolo como un recurso o una mercancía. Perdemos la capacidad reflexiva y crítica, se plantean puntos de vista totalizantes de la realidad, dejando de lado los diversos puntos de vista y la capacidad de relativizar en torno a lo que acontece; homogeneizando al sujeto social.

Los anteriores criterios y puntos de observación convierten la problematización del mundo del trabajo en la oportunidad de debatir y actuar para formar procesos que las ciencias modernas aportan y aclaran, de esta manera el enfoque inicial estará centrado en que los esfuerzos comunes y la armoniosa comprensión de la trilogía -Estado, empresa y trabajo sean equilibrados, aunque por su propia naturaleza no son

equivalentes. Si la empresa crece, progresa el hombre si progresa el hombre, mejora su bienestar si mejora su bienestar, se desarrolla la sociedad (Teodosio, 2015).

En consecuencia, las tendencias y comportamientos de las transformaciones del mundo del trabajo son elemento constitutivo de investigación – solución, sugiriendo estudios de caso en donde se recojan historias o narrativas de trabajadores sobre su experiencia en el mundo del trabajo y se analicen las subjetividades emergentes a partir de condiciones específicas de cada contexto, además en relación a la atención al desempleo, a partir de una atención personal, como batería de nuevos recursos, que mejoren el desempeño laboral individual en un nuevo escenario post crisis.

A esto se suma la intensificación de los vínculos comerciales con el mundo, promoviendo la profundización de una economía liberalizada al mercado mundial y regional, condicionando la competencia de industrias crecidas, creando con estos recursos un nuevo abordaje al problema del desempleo con capacitación y reconversión a partir de la educación laboral.

Estas estrategias acarrearían una nueva actitud del participante, no solo en el desempeño de un empleo efectivo, sino también y, sobre todo, en la actitud y el protagonismo cuando como educando se lo convoca para procesos de aprendizaje en la búsqueda del nuevo empleo, entrenándolo para el desarrollo de estrategias de presentación y entrevistas, como vendedor de sus nuevos saberes, ingresando a un infinito proceso - en sentido kafkiano - de reconversión laboral. La actitud y los nuevos saberes, son la forma en cómo se procesa de individualización en la atención al desempleo, vía la activación como explicación fetichizada, que, utilizando el ropaje del fracaso personal, legitima el avance del ajuste del capital sobre el trabajo.

En un país como Colombia, la salida de la pobreza reside en mejorar las capacidades económicas del eslabón más débil de la cadena, los pobres. Para ello, se propone la potenciación de los recursos del capital social y activos humanos de las familias colombianas con escasos recursos, generar capacidades de realización de

emprendimientos microempresariales, o mejorando las capacidades de ofrecerse "activamente" como fuerza de trabajo disponible para cualquier trabajo en cualquier condición. La mejora en capital social y humano contribuiría para que se beneficiaran de las oportunidades del mercado.

Otro aspecto pertinente le corresponde al emprendimiento, entretelado con otros conceptos como el de empleabilidad o flexiseguridad (Crespo & Serrano, 2011) señalan una gramática social en la que la vida adquiere la forma de una empresa (un proyecto vital) en la que todo ámbito de la misma es susceptible de ser gestionado como un capital (patrimonio, amigos, afectos, aficiones, etc.) Aunque el concepto no es nuevo, sí lo es su lugar privilegiado en las políticas de empleo dirigidas no sólo a jóvenes, sino también a otros colectivos como las personas desempleadas, inmigrantes y de forma genérica, a los adultos.

Sí el Estado y sus mecanismos asistenciales actuales buscan la adaptabilidad de los individuos a una situación anómica y endémica del mundo del trabajo (Serrano *et al.*, 2012), ¿no se descubre con todo esto y una vez más, al Estado —con sus leyes y programas sobre emprendedores y todo su entramado asistencial— como un dispositivo gubernamental del rendimiento económico? ¿No convoca el Mercado, a través del Estado, aquel tipo “empresario de sí mismo” al que apuntaba Foucault en sus cursos? (2007, p. 249).

Se ha pasado del sujeto productivo al sujeto del rendimiento en la que la noción de proyecto vital revela una actividad ininterrumpida sobre sí (Han, 2012) donde la asertividad y la positividad a la que alude esta noción de libertad devienen mucho más productivas que el castigo y la negatividad modernas pues la auto-referencialidad y la realización de sí se convierten en el combustible de la acción y la superación del estado anómico, transmitiendo un acto reflexivo que describe a un ser que camina.

Latinoamérica, en las últimas décadas del siglo XX, cruza cambios en la estructura económica y social de acuerdo con la ejecución de políticas neoliberales las cuales

abordaron nuevos regímenes de tipo laboral y de comercio internacional, entre otras, las cuales afectaron las condiciones de vida de poblaciones específicas, evidenciando un incremento del desempleo, del subempleo y de la precariedad de los trabajos disponibles, generando un nuevo paradigma alrededor de la desigualdad social, heterogeneidad de los sectores populares y crecimiento de la población vulnerable con altos déficits de infraestructura urbana y habitacional (Filmus & Calcar, 2013; Manzano, 2013). Estos cambios sociales demostraron en los jóvenes procesos de “desafiliación” o “exclusión” respecto de las principales instituciones sociales como el trabajo, la escuela y la familia, y esas mismas preocupaciones permearon las miradas sobre los jóvenes (Jacinto, 2008; Miranda, 2008; Otero, 2011), lo cual da un espacio en las agendas públicas como “problema social”, en búsqueda de la integración por medio de instituciones ligadas a la educación y al trabajo (Jacinto, 2013).

El cambio de milenio, para Latinoamérica, percibió una transición hacia la recuperación de la economía a partir del crecimiento de las fuentes de empleo, pero, aun así, los sujetos jóvenes y su posible inserción laboral no estaba favorecida dentro de las estadísticas del empleo, dado que la experiencia de las personas jóvenes de sectores populares en instituciones escolares, requería una ampliación significativa no solo de la matrícula, sino de dotar nuevos aprendizajes dentro de las escuelas para fortalecer la capacitación en este sector social, la extensión de los años de escolaridad, entre otros requisitos para desempeñarse laboralmente.

Es necesario considerar que una de las más apremiantes necesidades para los jóvenes actualmente en Colombia es la inserción al mercado laboral a través de la búsqueda de empleos de calidad, enmarcados bajo los postulados de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es por esto que es apremiante conocer la situación del mercado laboral juvenil en Colombia actualmente y su progresión histórica con el fin de contextualizar a la población entre los 14 y los 28 años de edad con lo que ha ido sucediendo, con lo que sucede y posiblemente con lo que va a suceder en el mercado laboral para prepararlos mejor ante la competencia.

Este hecho se podría asociar entre mayor número de productores de bienes y servicios, se generará mayor empleo en las actividades de producción, administración y comercialización que al contrario, sin ingresos, no hay consumo disminuyendo el PIB y con él la generación de empleo, siendo el primer foco de atención el fenómeno denominado “ni-ni”, ocupando un espacio de importante análisis (De Hoyos; Rogers & Székely, 2016) donde la inactividad juvenil da cuenta de la preocupación sobre la transición entre la educación y el trabajo, dando apertura a centrar los estudios en este ámbito, sobre la importancia de la educación secundaria: su expansión y el consecuente aplazamiento de la inserción laboral representan uno de los factores principales de democratización de oportunidades e incremento de la calidad de vida de las personas jóvenes (Miranda & Alfredo, 2018, p. 86).

La evidencia regional relevada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015) muestra que mientras en el año 2000 el promedio latinoamericano alcanzaba al 62,7%, en 2013 fue del 74,1% para la inclusión escolar a nivel de secundaria próxima a ingresar al mundo del trabajo, aprovechado para las propuestas de contratación en mano de obra barata, una significativa reducción de los costos de contratación para las empresas, generando un vínculo entre los jóvenes y las ocupaciones dentro del sector formal, con la intención de su perdurabilidad, situación que tiende a empeorar a inicios de la segunda década del 2000.

Estas acciones invitan a la informalidad, especialmente en aquellas poblaciones jóvenes que no se encuentran en continuidad escolar, por ello las propuestas de los gobiernos a partir de dicha medición sobre la participación de trabajadores en el sector de baja productividad en Colombia, permitió convocar un plan en Colombia: el Programa jóvenes en acción, proponiendo una formación para que los jóvenes puedan emprender negocios o autonomizar sus ingresos.

El apoyo consiste en un aporte económico estatal y la formación técnica y el entrenamiento durante tres meses en una empresa (Comunidad de Estados

Latinoamericanos y Caribeño, 2016; Palomares Ramos, 2013) con el objetivo de fomentar emprendimientos juveniles por medio del soporte financiero y la capacitación para emprendimientos vinculados a la economía social, apoyado por la Ley de formalización y generación de empleo (Ley N° 1429/10) aplicada en jóvenes menores de 28 años, mujeres sin trabajo formal en el último año y de más de 40 años y personas con discapacidad, esta ley apunta a la inserción y formalización de la relación laboral así como la Ley N° 789 que estableció el Contrato de Aprendizaje, particularmente, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como organismo adscrito al Ministerio de Trabajo reglamenta la formación profesional. Esta ley despertó los más diversos debates y cuestionamientos, en los cuales la flexibilización laboral es la principal crítica que ha recibido (López Camargo, 2014; Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, 2004).

Para ser más específicos, el papel que desempeña Colombia Joven como dependencia del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República “fija políticas, planes y programas que contribuyan a la promoción social, económica, cultural y política de la juventud” (Ley 1622, 2013, art 24) y a través del documento CONPES 173, refiere los lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes, lo anterior no quiere decir que no existan otros documentos CONPES con políticas dirigidas hacia la población joven, pero el énfasis se hará en el ya nombrado porque además de ser el más actual, el objetivo principal consiste en implementar estrategias que garanticen el tránsito de los jóvenes al mundo laboral y productivo en condiciones de calidad, estabilidad, y protección especial en los aspectos que se requieran.

Las líneas de acción se enmarcan en las dimensiones de capital social, educación y mercado laboral e inserción productiva, para priorizar el papel que desempeña el Servicio Público de Empleo que está sujeto a los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad de acuerdo con el decreto 2521 de 2013. El servicio público de empleo es entonces una herramienta desarrollada por el gobierno nacional de Colombia para vincular a las personas de acuerdo a una serie de requisitos con empresas que requieren mano de obra productiva.

De manera semejante se desarrolla entonces en el año el programa de 40.000 primeros empleos enmarcado en el servicio público de empleo. De acuerdo al programa las empresas que contraten a jóvenes bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales entre 18 y 20 años sin experiencia laboral y que estén buscando actualmente empleo relacionado con su área de estudio, recibirán los costos de los seis primeros meses de salario, prestaciones y seguridad social, con el compromiso de retener por otros seis meses al menos al 60% de los jóvenes.

Por su parte, la zona norte el municipio de La Dorada, no es ajena a este fenómeno laboral en la población joven, es importante resaltar que este municipio concentra el 80% de la población en condición de desplazamiento antrópico del país (Desplazados, desmovilizados y Sobrevivientes del conflicto) según las estadísticas del programa de unidad de víctimas (2017) convirtiéndose en una comunidad receptora de población víctima del conflicto armado, principalmente procedente del oriente del departamento de Caldas (Municipios de Samaná y Pensilvania) y de los departamentos de Antioquia, Tolima y Santander; se calculan más de 300 familias desplazadas y aproximadamente más de 70 personas en proceso de reincorporación a la vida civil, asistiendo al proceso de educación y reintegración.

Esta composición cultural, ha perpetrado serias problemáticas sociales que presenta el sector: altos índices de delincuencia, riñas, peleas callejeras, vandalismo, alcoholismo, escándalos en vía pública, explotación sexual infantil con fines comerciales, embarazo a temprana edad, tabaquismo, consumo y expendio de sustancias alucinógenas SPA, homicidios, violencia intrafamiliar, accidentalidad por conducir bajo el efecto del alcohol, pobreza, hacinamiento, igualmente, presenta problemas de alcantarillado, sus habitantes son constantemente víctimas naturales de la ola invernal, vendavales y demás desastres.

Es, en este punto donde la preparación de las capacidades de los jóvenes resulta ser el principio rector que favorece la comunidad que los abriga, permitiendo en ellos determinar un proceso de autoconocimiento, que dará apertura a encaminar las

destrezas, tendencias y por supuesto capacidades humanas que no solo fomentaran su interés por mejorar o fortalecer sus estudios, sino que además contribuye a enfocarse en acciones laborales alcanzables disponibles desde sus aptitudes y una oportuna decisión con base a sus perspectivas.

Cabe destacar el evidente apoyo académico para el sector norte del municipio de La Dorada, las instituciones educativas y de educación superior, prestan su servicio evaluando las posibilidades de alternar trabajo/estudio para sus jóvenes, sin embargo, aún sin manifestar afinidad, estos sujetos se favorecen de las ofertas académicas y programas, aprovechado en un proceso laboral que resulta ser la solución para solventar las necesidades primarias, secundarias, etc, y el enfoque educativo permitirá la capacitación oportuna para que la fuerza laboral se afirme potente y segura.

De nuevo a la realidad del aumento de la mano de obra joven, superior a la demanda, precisa para el desarrollo económico del país, fomentar desde las políticas laborales públicas, acciones claras y efectivas que favorezcan programas de empleo en el sector privado y público, para contribuir a menores niveles de pobreza, informalidad laboral, baja productividad, desocupación, implantando efectos negativos en la estabilidad social.

El enfoque laboral, será la acción que contribuye con el autoconocimiento de las habilidades y potencialidades humanas, permite visualizar el futuro laboral a través de un proceso orientado hacia las capacidades humanas, invitando a la contextualización de los entornos y por ende a la identificación de las particularidades, lo cual favorece de alguna manera las potencialidades de los sujetos jóvenes, un ejemplo de ello, son los procesos de articulación con las instituciones educativas y el SENA, permitiendo inculcar potencialidades entre los jóvenes para con ello orientar un perfil profesional útil - actualizado acorde con las necesidades del municipio para enfrentar con éxito el reto de avanzar, de ser productivos y actuar como agentes de cambio en su entorno sociocultural, en procura del bienestar propio y de quienes le rodean.

Las instituciones de educación superior y las ofertas de sus programas guarecen a los jóvenes del sector norte del municipio, permitiendo asimilar de manera consciente el entorno, sus necesidades y propias potencialidades, lo que exige de ellos la responsabilidad de liderar su propio desarrollo, mediante la apropiación de estrategias que le permitan aprender a aprender, a partir de la reflexión sobre sus necesidades y falencias en relación con las metas que pueden reformular en la medida que se van cumpliendo etapas; este proceso promueve en ellos el desarrollo y fortalecimiento de la autoestima, la autodeterminación (voluntad para planear acciones), la autogestión (realización de acciones planeadas) y la autoevaluación (seguimiento y control de las acciones para conseguir un fin propuesto).

Concretamente, la gestión del talento humano GTH es el referente que los jóvenes asumen dentro de las actividades laborales hacia la conquista de objetivos corporativos, creando una visión estratégica, según Bracho, González & Hernández (2018) la gestión de recursos humanos se enarbola como un área de envergadura en las organizaciones, cuyas diligencias deben efectuar este subsistema organizacional reuniendo condiciones y procesos aseguradores de la identificación personal con el medio en donde desarrollan sus potencialidades, a su vez la gestión del talento humano para Pardo (2013) parte del concepto que los seres humanos son talentos y no recursos de los que se pueden disponer a discreción, son seres con posibilidades de desarrollo e infinito aporte, lo cual coincide con Kreitner (2012) demostrando que la gestión del talento humano es un proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente.

En sí, la gestión del talento busca destacar aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo, en el caso de los jóvenes, acoger su potencial laboral e involucrarlo en las acciones propuestas por las empresas y los empleadores, acordes a las necesidades de la región, desde una cooperación mutua que beneficie en ambas direcciones, empleador empleado, el recurso productivo, sobre lo cual Cuesta (2015) define la gestión del talento humano como la capacidad que poseen las organizaciones para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar al

personal, con capacidades para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en talento organizativo; obteniendo resultados superiores en su entorno.

Según lo anterior, García et al. (2017) las estrategias empresariales se convierten en estrategias de recursos humanos, mediante el desarrollo del potencial estratégico de personas que integran la organización, así entonces el sujeto joven asumirá un rol que desde la dirección estratégica para el manejo del talento humano en las organizaciones esperará recibir una tarea fusionada desde la responsabilidad, estableciendo criterios claros para crear políticas y prácticas justas, acordes con los objetivos institucionales. Ahora bien, desde el empleador, Bolet (2016) menciona que la gestión del talento humano se relaciona con la estrategia, por lo que gestionar de forma eficiente el talento debe ser prioritario. Asegura que la persona adecuada esté en el puesto y momento adecuado, esfuerzo sistemático, deliberado para la continuidad en el liderazgo, posiciones clave, potenciar el personal, atrayendo a individuos talentosos y retenerlos, ofreciéndoles incentivos superiores a los del mercado; capacidad de adquirir y asignar al talento, programas para obtener, motivar y desarrollar a personas, con un enfoque práctico de actividades, herramienta estratégica que impulsa la excelencia de acuerdo las necesidades de la administración de personas.

De igual manera, la capacidad de aspirar al mundo del trabajo desde la visión de Appadurai (2004) coincide con los escenarios de los jóvenes que preparan el mundo laboral desde la ciencia económica, reduciendo su uso a la agencia individual y referida a deseos, preferencias y cálculos centrados, fundamentalmente, en el dominio del mercado, para beneficio común. Además, señala que esta perspectiva limita una concepción más amplia del concepto de aspiraciones, ya que dadas las condiciones socioeconómicas, la justificación de sus ingresos debe estar fundamentada en el apoyo de la familia y en un segundo plano el satisfacer la aspiración personal, que debe ser abordada como un concepto propiamente cultural, que incluye no solo mundos imaginados por grupos sociales, sino que también normas de acción y un sentido común que orienta el quehacer de los sujetos, es decir, las expectativas de los jóvenes

corresponderán a los juicios de lo que probablemente ocurra dada la situación actual en proyección de su vida laboral.

Sí bien es cierto, contribuir con los anteriores propósitos, hace evidente la necesidad de atender al imaginario simbólico de cada joven, donde se juegan nuevos sentidos a la luz de las expectativas, proyectos y anhelos laborales que se configuran en función de sus condiciones socioeconómicas adscriptas, en este sentido a partir de la construcción de un modelo en Gestión de Talento Humano de acuerdo con las capacidades humanas, fortalecer la inserción laboral en los jóvenes, sobre el cual Longo (2012) considera que las formas de anticipación al devenir cumplen un rol fundamental a la hora de develar los horizontes de posibilidad imaginables que despliegan los jóvenes en la constitución de sus itinerarios, en otros términos, los posibles rumbos de futuro se interpretan como aquellas salidas laborales que los jóvenes perciben a su alcance; expresión de las formas de apropiación que hacen de su contexto de oportunidad contribuyendo desde las capacidades humanas propuestas por Martha Nussbaum: sentido de la vida, Imaginación y pensamiento, razón práctica, afiliación y control sobre el entorno.

De este modo, la población que se involucra en el proceso investigativo, da pie a encaminar la descripción de dichas capacidades humanas en cinco grupos específicos: jóvenes *ad portas* de iniciar estudios superiores, jóvenes continuando sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, jóvenes que alternan sus labores con el avance de estudios superiores, jóvenes que solo pueden trabajar y dar espera para la continuación académica y aquellos jóvenes que ya han finalizado sus estudios superiores y están en búsqueda de empleo.

En el estudio se buscó comprender en el mundo del trabajo de jóvenes que pasa con las capacidades humanas en el momento de la inserción laboral en un grupo poblacional cuyas visiones laborales se concentran en superar las condiciones socioeconómicas que viven actualmente buscando con ello favorecer la inserción y estabilidad en el mundo laboral que se caracteriza por la informalidad y el desempleo. En

especial reconocer las expectativas, lo cual debe estar direccionado por la estructura del perfil ocupacional basado en los recursos personológicos de los jóvenes habitantes del barrio las Ferias, ubicado en la zona norte del municipio de La Dorada -Caldas, y con ello evaluar la pertinencia de los programas en formación profesional y las capacidades.

1.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las contribuciones de las capacidades humanas a la inserción en la vida laboral de los jóvenes de la zona norte del municipio de La Dorada –Caldas?

1.2 Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la contribución de las capacidades humanas dentro de la inserción laboral en los jóvenes de la zona norte del municipio de La Dorada – Caldas

1.2.2 Objetivos Específicos

- Describir las capacidades humanas de los jóvenes de la zona norte del municipio de La Dorada -Caldas para la inserción laboral.
- Identificar el talento humano de acuerdo con las capacidades humanas para potenciar la inserción laboral de los jóvenes de la zona norte del municipio de La Dorada – Caldas.
- Diseñar estrategias que favorezcan la inserción en el mundo del trabajo de los jóvenes desde las capacidades humanas.

1.2 Justificación

El potenciar las Capacidades Humanas en la Inserción Laboral generan un impacto profundo en los Jóvenes. En este caso preocupa la población joven de la Zona Norte del Municipio de La Dorada – Caldas, centrando el campo investigativo en el Barrio Las Ferias, representados por una realidad laboral desde la informalidad dadas la precariedad de sus condiciones socioeconómicas y aspectos de vulnerabilidad que requieren atención permanente de todas las entidades que refieren al orden social del municipio de La Dorada –Caldas, resaltando los centros de educación como colegios, universidades y entidades al servicio educativo técnico y tecnológico, programas de formación profesional auspiciados por el gobierno y ONG`s involucradas para el mismo fin, construyendo en los jóvenes y sus familias conocimientos específicos desde sus habilidades cognitivas adquiridas a través de las áreas de formación tradicionales y de aptitudes para desempeñarse en la vida diaria enfrentando las características socioculturales de La Dorada.

Las habilidades no cognitivas asociadas a su personalidad se encuentran centradas en: el autoconocimiento, la empatía, la comunicación asertiva, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, la solución de problemas y conflictos, el pensamiento crítico, el pensamiento creativo, el manejo de emociones, los sentimientos, las tensiones y estrés, las cuales conducen a mejorar la productividad y el desempeño laboral: *“Los jóvenes que más valoran sus propias capacidades como estudiantes o trabajadores tienen mayores probabilidades de participar en el mercado laboral y estar empleados”* (Bassi et al., 2012, p.125).

Las expectativas de los jóvenes frente a la inserción laboral, requiere ser evaluada desde una serie de contextos, necesidades y posibilidades para lograr cumplir con los requerimientos que la contemporaneidad exige basado en las habilidades, iniciativas, aptitudes, entre otros factores agregados que permitirán construir un sujeto laboralmente útil para el servicio de la sociedad.

En este orden de ideas la población de jóvenes en sectores vulnerables, concretando la zona norte del municipio de La Dorada -Caldas, Colombia, en el sector de Las Ferias, cuya figura de atención se centra en cinco grupos de jóvenes: 1) jóvenes

visualizando estudios superiores, 2) jóvenes continuando sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, 3) jóvenes que alternan trabajo y estudio para sustentar económicamente sus egresos y la vida del hogar, 4) jóvenes que solo pueden trabajar y dar espera para la continuación académica y 5) jóvenes que ya han finalizado sus estudios superiores y están en espera de emplearse.

De esta población de sujetos jóvenes, es importante determinar la situación tanto académica como laboral presente, además las razones por las cuales su preferencia académica y/o laboral favorecen no solo las condiciones socioeconómicas del sector norte del municipio propuesto, sino los intereses familiares, personales, institucionales, entre otros, que emergen de las realidades particulares y sus capacidades humanas centradas en potencializar la gestión laboral, que si bien es cierto, entre las decisiones y suplir necesidades se encuentra un joven cargado de expectativas y sueños que aspira a cumplir una misión dentro del mundo laboral.

Es importante auto-descubrir y potencializar a través de las capacidades humanas: sentido de la vida, imaginación y pensamiento, razón práctica, afiliación y control sobre el entorno, que permiten proyectar los intereses personales, así como los socioeconómicos, de los sujetos jóvenes orientados a incursionar en el mundo del trabajo, sí bien es cierto, toda organización busca un continuo mejoramiento desde la especialidad en su servicio, destacando ciertas cualidades que lo hacen único, innovador y original. Dichas cualidades se enfocan en encontrar un punto justo para atraer o establecer acciones frente a un mercadeo cada vez más competitivo y poco democrático. Estas condiciones de equilibrio, están fundamentadas por el potencial humano, el factor esencial en el creciente mejoramiento y estabilidad, es el componente humano el precursor de las metas y sentidos para la organización desde el aspecto interno, para ya exteriorizar sus facultades.

Las intenciones y fortalezas de dichas empresas u organizaciones, requieren de muchos componentes articulados con el trabajo en equipo, la motivación, la intención de defender las particularidades empresariales, elementos básicos para la suficiencia y la eficiencia del servicio laboral, de ellas se desprenden otros elementos conducentes a la

estabilidad, en beneficio a ambientes con condiciones cada vez mejores, acciones que están encadenadas con las capacidades humanas de los sujetos jóvenes en sentido de proyección.

Según las estadísticas, los jóvenes que viven en países en desarrollo, como Colombia, encuentran una acogida limitada y disímil a los recursos como salud, educación, capacitación y empleo, y por ende de posibilidades de mejorar sus condiciones económicas, sociales y políticas, enfrentando una realidad de pobreza, hambre, obstáculos para la educación, discriminación, violencia e inserción laboral, factores que indica el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2014) demostrando la complejidad en el panorama del desarrollo, las ideas, el conocimiento y la experiencia cuyas oportunidades y riesgos tanto medio ambientales, como sociales y económicas se están volviendo más difíciles de predecir, ofreciendo enormes oportunidades para que la juventud muestre su poderío como una fuerza auto-organizada, sólida, con potencial para la innovación y para abrazar el cambio.

El conocimiento y perspectivas que arrojan las capacidades humanas entre los jóvenes de bajos recursos, para la inserción y participación de ambientes laborales, es la oportunidad para disminuir los niveles de desempleo, iniciar la experiencia laboral necesaria para fortalecer su hoja de vida y antecedentes, concretamente Sepúlveda & Valdebenito (2014) demuestran en estudios sociológicos de la juventud, la importancia de considerar la subjetividad y las estrategias de acción de los sujetos en el análisis de los cambios ocurridos en el sistema educativo, a ello se suman un número considerable de investigaciones sobre la construcción de aspiraciones en los jóvenes (Cuadro 1, anexo 5) y los procesos de elección de carrera educativa y/o laboral, dando cuenta de los rasgos de incertidumbre creciente que pueden experimentar los jóvenes en esta etapa de decisiones.

Cuadro 1. Perfil de jóvenes del municipio de La Dorada, sector las Ferias, según las capacidades humanas representativas.

Grupo de Jóvenes	Capacidad Humana (Nussbaum, 2012)	Expectativas (Vroom, 1964)
-------------------------	--	-----------------------------------

1	Jóvenes <i>ad portas</i> L1, H5, M14, H7, H8, M10, M13	Sentido de la vida, Imaginación y pensamiento Razón práctica Afiliación	La probabilidad subjetiva de que el esfuerzo conducirá a un resultado (relación esfuerzo- rendimiento)
2	Jóvenes en educación superior L2, L3, H6, H7	Razón práctica Afiliación Control sobre el entorno	La creencia de que un determinado nivel de rendimiento se traducirá en un resultado deseado
3	Jóvenes emprendiendo y aprendiendo H4, M11, M12	Sentido de la vida, Imaginación y pensamiento Afiliación	Lo atractivo, conveniente y satisfactorio de los resultados previstos (relación de valoración o valoración personal de los objetivos).
4	Jóvenes laboralmente activos M9	Razón práctica Afiliación	La creencia de que un determinado nivel de rendimiento se traducirá en un resultado deseado
5	Jóvenes en espera de oportunidades M15	Razón práctica Afiliación Control sobre el entorno	La probabilidad subjetiva de que el esfuerzo conducirá a un resultado (relación esfuerzo- rendimiento)

Fuente: Autor propio

En este primer grupo de jóvenes están quienes visualizan su futuro laboral, denominados **jóvenes *ad portas***, se caracterizan, como lo indica Cruz (2010) en tomar la educación como un proceso de capacitación, que no genera empleos, sino que los perfecciona para que ocupen puestos que requieren de mayor preparación. La capacitación, incluye el aprendizaje de oficios, pasantías laborales y orientación con foco en la inserción laboral. Cabe resaltar el avance para la educación al crear acciones que favorezcan el caminar de los estudiantes en su futuro laboral enfatizando en cada uno de los jóvenes una proyección de éxito en beneficio de las comunidades que requieren representantes y líderes desde sus propios senos, que alienten a las generaciones venideras a partir de los propósitos fundados en las instituciones educativas, por ello, la

construcción de capacidades desde la articulación que involucra el SENA, crean un evidente cambio en la orientación vocacional de los jóvenes, así entonces este grupo de jóvenes ad portas constituyen las capacidades humanas desde Nussbaum de sentido de la vida, imaginación y pensamiento y razón práctica.

En ciertos casos, las capacidades humanas valoradas para la inserción laboral dentro de la formación educativa superior, bien sea universitaria o técnica, darán apertura al posible acceso, pues los bajos recursos no permiten su incursión, y ello tendrá como consecuencia acudir al mundo laboral sin los aprendizajes y habilidades suficientes, buscando desempeñarse en cualquier tipo de trabajo que permita ingresos inmediatos para compensar las ausencias económicas de sus hogares, característica del primer grupo de jóvenes que se encuentran terminando sus estudios escolares.

En cuanto a la perspectiva futura, investigaciones que han indagado las relaciones entre las subjetividades de los jóvenes y el mercado de trabajo (Filmus, Kaplan, Miranda & Moragues, 2001) muestran que los jóvenes tienen percepciones bastante ajustadas de lo que sucede en el mercado de trabajo. Filmus enfatiza una paradoja. En general, los jóvenes perciben que egresan con una baja formación para las demandas del mercado de trabajo, pero a la vez sienten que la escuela es el lugar donde han aprendido lo poco que saben. Sin embargo, hay diferencias entre los sectores sociales; los jóvenes advierten que muchos de los saberes demandados provienen del capital social acumulado por las familias (Jacinto, 2006) por lo tanto, esto hace que las perspectivas a futuro estén ancladas en las posibilidades que otorga el entorno familiar y social, reproduciéndose la desigualdad de origen.

En referencia a las vivencias de la experiencia escolar, se ha destacado la vigencia de escolaridades de “distinta intensidad” entre los jóvenes de diferentes grupos sociales. Así, mientras la experiencia escolar de los alumnos de sectores socioeconómicos altos es intensa y deja una fuerte marca subjetiva, la experiencia escolar de los jóvenes pobres

es de “baja intensidad” y muchas veces no otorga una experiencia subjetiva diferencial (Duschastzky & Corea, 2002; Kessler, 2004). En el contexto del debate sobre la importancia subjetiva que adquiere la escolaridad entre los jóvenes de distintos grupos sociales, los estudios han intentado dar cuenta de la articulación de nuevas y viejas desigualdades en el ámbito escolar (Dussel & Southwell, 2004).

Para Corica (2012) transitar por el sistema educativo ya no representa garantía de movilidad social ascendente como lo pensaban los sectores medios. Tampoco garantiza una mejor inserción laboral, pero la educación sí sigue siendo el medio necesario para acceder a un trabajo. Los sectores populares, por otra parte, han valorado tradicionalmente la educación sobre todo en relación con el trabajo. Pero cuando hay pocas posibilidades de empleo, cuando se deteriora el mercado de trabajo y las credenciales educativas se devalúan, la valoración de la educación muchas veces queda solo en el imaginario de estos grupos sociales.

El segundo grupo de jóvenes lo constituye quienes han continuado con estudios académicos bien sea técnicos, tecnológicos o universitarios a ellos se les ha denominado **jóvenes en educación superior**, buscando culminar la educación post secundaria con posibilidades de colocarse en el mercado laboral gracias a su preparación. De acuerdo a Alles (2009, p. 43) para las personas la carrera profesional es crecer en una dirección hasta las reales posibilidades, es decir, hasta donde sea productivo para la organización y para los individuos; es por esta razón que al iniciarla se toman en cuenta diversos aspectos, entre los que destacan condiciones laborales como un lugar agradable con un clima laboral óptimo, flexibilidad de horarios, adecuada ubicación geográfica, sueldos y salarios atractivos, así como posibilidades de desarrollo y crecimiento dentro de las empresas.

Para los estudiantes universitarios en su último año de estudio, planear su carrera profesional comienza a ser un punto de vital importancia, este es el momento donde comienzan a tener expectativas referentes a la obtención de su primer empleo, es en esta

etapa que demuestran inclinación por ciertas áreas laborales y empiezan a evaluar las empresas en la cuales efectuarán sus prácticas profesionales.

Ahora bien, en el contexto actual en el que el tiempo se vuelve volátil y líquido, la visión de futuro se va modificando, volviéndose el futuro muchas veces presente sin muchas posibilidades de proyectar y/o planificar. Antes la planificación de la vida estaba organizada en ciclos estandarizados (Corica, 2012): i) formación, ii) actividad y iii) jubilación. En los últimos años, este modelo se ha modificado y ha perdido preponderancia fruto de las transformaciones de las estructuras sociales y del conjunto del ciclo de vida (Filmus, Miranda & Otero, 2004). En este marco, estudios cercanos al campo de la sociología han estado replanteando la necesidad de vincular la “condición juvenil” en un nuevo contexto y la “situación social” de los jóvenes.

En este sentido, el análisis remite a vincular lo territorial y temporal concreto, es decir, la situación social de los jóvenes, y el espacio y tiempo determinado. En otras palabras, cómo los distintos jóvenes viven y experimentan su condición de jóvenes. De allí se conjugan procesos que vinculan a la noción de juventud con nuevos estándares de organización del ciclo de vida: i) alargamiento o prolongación de la juventud como una fase de vida producto de una mayor permanencia en el sistema educativo; ii) el retraso en una inserción sociolaboral y de conformación de familia propia; y iii) mayor dependencia respecto a sus hogares de orígenes y menor autonomía o emancipación residencial (Dávila & Ghiardo, 2008). Estos procesos son los que enmarcan la mirada de los jóvenes.

El tercer grupo poblacional, corresponde a jóvenes que alternan sus estudios superiores con actividades laborales, han sido denominados **jóvenes emprendiendo y aprendiendo**, cuya inserción laboral deberá solventar tanto la economía del hogar, como sus necesidades personales, este empleo no implicará capacitación ni conocimientos profundos laborales, por otro lado, se encuentra una población joven que recurre a la

informalidad como acción para la generación de ingresos inmediatos, lo cual requiere el conocimiento de las capacidades humanas que Nussbaum (2002) identifica: razón práctica y afiliación, ya que organizan y se difunden hacia los demás, haciendo que su búsqueda sea verdaderamente humana.

Las expectativas de los jóvenes frente a la inserción laboral contempla hechos que han analizado autores como Breen & Goldthorpe (1997), Breen & Jonsson (2005) y Erikson *et al.* (2005) demostrando que las expectativas y motivaciones educativas de los jóvenes no dependen exclusivamente de sus resultados académicos ni de los mecanismos causales que operan sobre éstos, como el capital cultural, sino, sobre todo, de las diferentes percepciones sobre la estructura social en función de la clase social y de la posible movilidad social de la que éstos disponen, sumado a analizar que los individuos independientemente del estatus socioeconómico del que provengan, tienen un mismo objetivo: evitar la movilidad social descendiente (demotion). Por ejemplo, para algunos jóvenes la meta futura se orienta en el campo profesional o en el desempeño de un oficio de forma autónoma; otros jóvenes consideran, el futuro laboral sustentado en los oficios que realizan sus familiares o su círculo relacional o, por el contrario, librado a la incertidumbre y a la indefinición de un proyecto ocupacional, conviene subrayar, a este porvenir.

Al respecto Tarabini & Curran (2015) precisan que es fundamental atender las decisiones, motivaciones y estrategias educativas de los jóvenes analizando cuáles son los mecanismos causales que se esconden bajo las acciones educativas de los individuos, con ello se da un peso central hacia el análisis de los efectos secundarios de la desigualdad, estableciendo, además que el origen social tiene un peso fundamental en la configuración de dichas decisiones, un elemento central para entender los itinerarios educativos que “escogen” los jóvenes de diferentes clases sociales. Tal como afirma Gambetta (1987) los factores relacionados con el origen social pueden afectar a la estructura de preferencias mediante la alteración de los valores inherentes a una determinada opción.

En el cuarto grupo de jóvenes encontramos sujetos **laboralmente activos** que han establecido una meta laboral, pero lamentablemente no han continuado su formación académica. En este caso, sus expectativas están centradas en el aspecto económico al desear incrementar y/o mejorar los ingresos, social y familiar en búsqueda de independencia o mejorar las condiciones la interior de ella, adquirir experiencia y beneficiarse de las garantías laborales en cuanto a salud, prestaciones, ante este hecho Roberti (2016) describe las perspectivas de un mejor porvenir como una apuesta intergeneracional, donde el imaginario educativo aparece como un valor simbólico fundamental al otorgar la posibilidad de “ser alguien”, de continuar una profesión y de alcanzar un título que permita acceder a un empleo de calidad. La esperanza de mejorar su posición de origen es así una apuesta que los jóvenes depositan en sus hijos, quienes representan tanto las expectativas de lograr la tan anhelada movilidad social, como también el deseo de que las nuevas generaciones no experimenten las mismas condiciones de privación.

Ante la tangible inequidad en la que se exponen los sujetos jóvenes en condición de pobreza, así como la persistencia de la divergencia intergeneracional en materia de distribución del ingreso y de las oportunidades de educación, formación y empleo, resulta consecuente entre quienes tienen la oportunidad de culminar sus estudios, tomar acciones decisivas para favorecer la obtención de ingresos inmediatos ante la situación económica y social que vivencian dicha población de jóvenes, acorde con el término necesidad acordado por Nussbaum (2002) dentro de las capacidades humanas, sobre lo cual se hace necesario identificar aquellas preferencias particulares del individuo y del entorno cultural, caso concreto del primer grupo de jóvenes involucrados dentro de la presente investigación. Aclarando esto Gough (2007) citando a Nussbaum (2002) concreta: *La universalidad de las necesidades descansa sobre la creencia de que, si éstas no son satisfechas, podría darse algún grave daño objetivo* (p.186), dichos daños corresponden a las futuras limitaciones en la búsqueda de la visión que representa el futuro sustentable:

un obstáculo a una participación social exitosa (...) sea cual sea la época, el lugar y el grupo social en el que crecemos y vivimos, hasta cierto punto estamos actuando en él. Construimos una concepción personal de nuestras propias capacidades mediante la interacción y el aprendizaje de otros. Este es un factor esencial de la naturaleza humana. De ahí que la participación en alguna forma de vida, sin grandes limitaciones arbitrarias, sea nuestro interés humano más básico (Gough, 2007, p.186)

Finalmente, el quinto grupo de **jóvenes en espera de oportunidades**, no se encuentra activo laboralmente, se perciben con poco tiempo de disfrute y con elecciones acotadas, de un tiempo en suspenso que deberán definir en un corto tiempo. Se podría decir que es un “tiempo libre” que se constituye a través de la frustración y la desdicha en muchos casos (Margulis & Urresti, 1996). En los jóvenes de los sectores bajos, este tiempo libre puede ser muchas veces un tiempo del peligro, de caer en conductas de riesgos (delincuencia, drogadicción, suicidio) en vez de ser un tiempo desafiante para experimentar experiencias placenteras.

En espera de oportunidades, el futuro ya no se presenta con certeza, no se puede programar sino por el contrario es impredecible y volátil. Justamente la incertidumbre del futuro permite pensar en que existan posibilidades diferentes de las actuales, aunque se conozcan las restricciones y límites. Las cosas pueden cambiar, lo que “es así” podría ser modificado por el azaroso tiempo por venir (Saintout, 2006), abriendo una esperanza de que el futuro pueda ser cambiado, aunque para algunos jóvenes el presente esté dado y el futuro no sea más que la proyección del presente.

Con respecto a la construcción de las capacidades, para Vázquez & Yáñez (2017) comprenden una serie de procesos de aprendizaje para ser idóneos de llevar a cabo actividades de innovación, los cuales se desarrollan a través de procesos de interacción con otros empresarios o actores con conocimientos en herramientas y procesos de

gestión, transmitidos a través del saber-hacer que los jóvenes representantes del segundo grupo investigativo toman como ejercicio en las decisiones, en la experimentación y la repetición, logrando un proceso acumulativo de capacidades de donde emergen y se consolidan los recursos personológicos, para que sujetos jóvenes pongan en función y ejecución sus capacidades, el proceso de interrelación, la creatividad, entre muchas potencialidades y habilidades sociales coincidentes con las organizaciones socio-laborales para su consecuente desempeño.

Como consecuencia de lo anterior, las capacidades humanas se articulan con la inserción al mundo laboral, especialmente en ambientes con sentido innovador, emprendedor y líder, exigentes ante las nuevas propuestas de gestión laboral, como motor impulsor para el desarrollo de un país, de una empresa o de la economía: familiar, comercial, personal, producción, finanzas, administración, desarrollo de productos, etc, en entornos de permanente proceso de cambio que supone en la gestión conocimiento (aptitud) que puede adquirirse y desarrollarse, voluntad (actitud), disponer de recursos necesarios (poder), vinculados con la triada saber – querer - poder.

Dentro de un proceso de gestión del talento humano como estrategia organizacional que acoge las cualidades de los sujetos jóvenes, es para Ramírez (2018) como para El Kadi & Martínez (2018) el proceso que permite promover en la organización actitudes a favor de la visión estratégica, dirigidas a implementar mejores prácticas específicas contribuyentes en la articulación del modelo de GTH, generando efectos positivos en el desempeño del talento humano, propiciando organizaciones felices, con igualdad de género, tendencia verde, a lo natural, emergente, original, técnico, profesional y sistémico, apoyadas con variables de responsabilidad social y sostenibilidad, construyendo desde la gestión del talento humano, el éxito organizacional, pues las iniciativas de las gestiones permiten entender el papel de los recursos humanos empresarial como factor de competitividad pues se adopta una orientación estratégica que en el planteamiento de los procesos, se ajustan, son

congruentes para lograr el fin de la organización, crear la mejor empresa y mejorar la calidad de vida laboral (Sánchez, 2018).

El punto de vista del sujeto joven para la gestión del talento humano GTH como estrategia corresponde a las acciones que realizan estratégicamente los sujetos jóvenes, por medio de las habilidades, en un área específica, reforzando procedimientos de crecimiento, proyección, mejores condiciones de sí mismo y el equipo organizacional. Específicamente, en Latino América, se apreció como un modo de trabajar con las personas, cuya finalidad se apoyaban en la valoración de funciones sencillas, progresando hasta convertirse en un instrumento sólido de planeación y dirección estratégica, otorgando a los líderes, información pertinente para una dirección acertada en el accionar productivo organizacional.

Esta característica en el ambiente colombiano, ha sido implementada en su estrategia organizacional, acompañando al personal, innovando en estrategias de compensación y políticas retentivas; estimulando un resultado motivacional hacia el cumplimiento de metas, a través de los componentes estratégicos organizacionales, atributos y orientaciones modernas, reflexionando sobre un enfoque estratégico para la gestión del talento humano, hacia el valor agregado.

De igual manera, el municipio de La Dorada -Caldas, las empresas se encuentran con expectativas de incorporar la gestión del talento humano como estrategia organizacional, definiendo con exactitud objetivos que direccionarán la evolución de la empresa, al mismo tiempo. Se han visto involucrados en este proceso gerencial, asesorándose con especialistas para aplicar este nuevo enfoque, que permita consolidar sus objetivos corporativo, abarcando significativamente el sector comercial, hechos que coinciden con los aportes de Romo & Márquez (2014) quienes describen la estrategia organizacional como un proceso que invita a desenvolver tácticas competitivas para

introducir políticas y crear una estructura empresarial que sea conveniente, direccionando a una delegación de herramientas que permita alcanzar con éxito esas acciones mediadas por la táctica. Según este aporte, se puede decir, que la estrategia organizacional, puede ser intuida como un instrumento que permite predecir y gerenciar colectivamente el cambio, para crear constantemente estrategias que afirmen la razón de ser de la organización y su futuro, apropiadas por el talento humano.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

Las expectativas que representan la relación entre la incursión a la educación superior y la inserción al mundo laboral de la población de jóvenes, referido en un marco sociocultural en el que las necesidades económicas priman y los recursos son escasos, merece integrar los criterios del mercado laboral y la orientación vocacional respectiva, con el fin de identificar sus propiedades y generar información más acorde con la realidad estructural no solo del mercado, sino del contexto social que involucra a sus jóvenes habitantes del barrio Las Ferias del Municipio de La Dorada –Caldas, para determinar las posibilidades que este ofrece una vez se muestran tanto como estudiantes activos, estudiantes inactivos, egresados con miras a direccionar su futuro académico y laboral.

Por lo que se refiere a las teorías que explican la relación entre orientación, educación, mercado laboral y globalización sustentado en los jóvenes proyectados a involucrarse en el mundo laboral, de las cuales se destaca la Teoría del Capital Humano (TCH) como un enfoque teórico inicial para el estudio de las relaciones entre orientación, educación y mercado de trabajo, sobre la cual Gutiérrez-Gómez (2018) expone la decisión “individual” para obtener niveles educativos elevados, los cuales se sustentan en una elección vocacional que busca acoplar las características personales del individuo con las de la profesión que pretende estudiar, como lo expresa Pescador (1985) al determinar que los individuos gozan de una libre elección al maximizar su utilidad bajo ciertas restricciones, y que su conducta está configurada como si estuviesen adquiriendo educación en forma de inversión de capital humano que les permitirá mejorar al máximo sus ingresos por el resto de su vida. En este sentido, las implicaciones que ha tenido TCH no solo se han encaminado a la educación-ingresos, sino que han abarcado otras dimensiones, como el papel del progreso científico y tecnológico en la educación y en el trabajo. Por ello, se considera que el papel principal del sistema educativo es servir de mecanismo social en la acumulación y transmisión de conocimiento científico-técnico funcional para las necesidades de la producción.

La problemática de la elección del futuro laboral y académico, implica un proceso de reflexión y análisis de las distintas condiciones económicas, políticas, sociales y educativas del contexto en el que se toma la decisión. Estos planteamientos críticos de la elección vocacional se sustentan en el paradigma del desarrollismo crítico de la orientación, por ello, la formación debe estar basada en el desarrollo de habilidades cognitivas y operacionales esenciales para ser competitivo, innovador, flexible, eficiente y eficaz, acciones que establece el mercado de trabajo en el contexto de la globalización económica y de la sociedad de la información y el conocimiento, según Gutiérrez-Gómez (2018) en este contexto del proceso globalizador, que tiende a redefinir las cualificaciones y capacidades humanas que deben adquirir los futuros egresados para insertarse en un mercado laboral cada vez más competitivo.

Como se puede inferir, la gestión humana es un fenómeno complejo que delimitado en el sujeto joven implica hacer tránsito desde el reconocimiento de sus

expectativas y facultades como principios de las formas de organización del trabajo, las relaciones, el mercado, entre otras derivadas desde la práctica, incluyendo a su vez el desarrollo idiosincrásico de las capacidades, lo cual da cabida a involucrar el enfoque estratégico como recurso para el rendimiento de los empleados basándose en factores individuales, como la personalidad, las habilidades, los conocimientos y las experiencias, prácticas que van de la mano con la teoría de las expectativas de Vroom.

La teoría sugiere que, aunque los individuos pueden tener diferentes conjuntos de objetivos, pueden estar motivados si creen que hay una correlación positiva entre los esfuerzos y el rendimiento, sugiere entonces que el rendimiento favorable dará como resultado una recompensa deseable, así a su vez la recompensa satisfará una necesidad importante implicando el deseo de satisfacer la necesidad para hacer que el esfuerzo valga la pena.

2.1. Inserción en el Mundo del Trabajo: Misión para el Fortalecimiento de las Identidades en el sujeto joven

“La heterogeneidad en las ocupaciones o los desniveles materiales y subjetivos no son barreras insalvables para la construcción de identidades amplias, pero hay que considerar que la construcción de identidad –de cualquier forma– siempre implica en los actores un proceso de abstracción de las diferencias incluso individuales y la atención en lo común” (De la Garza, 2010, p.130)

La visión subjetiva de trabajo nos remite a épocas pre coloniales, el trabajo se vivenciaba en comunidades recolectoras, agrícolas, escultoras, cazadoras, entre otras para proveer a la comunidad de acuerdo a las necesidades más inmediatas; de igual manera el nomadismo, al permitir asentarse en nuevas zonas de habitabilidad buscaba un resurgir de nuevos pobladores, con ello, la razón de beneficio se prestaba desde la visión homogénea, las posibilidades de acrecentar las ambiciones y recursos eran

mediadas por grandes caciques o líderes de dichas comunidades, quienes basados en su liderazgo requerían aumentar en sus pobladores a cargo, recursos físicos, materiales, entre otros, provocando así, una división comunitaria de las labores según el servicio. Nuestros antepasados han privilegiado el hecho de constituir el trabajo como fuente de recursos para suplir necesidades, así como también un ejercicio de trabajo según las condiciones de cercanía a las autoridades principales, lo que actualmente llamamos dependencias, rangos, estratos, niveles, escalafones, una constitución de las sociedades laborales.

Con el pasar de los tiempos, la estructuración objetiva de la misión del trabajo, se ligó al desempeño y el factor salarial, propendiendo la regulación de las labores y los oficios denominadas formales o típicos, sustentados por las necesidades y requerimientos al interior de las sociedades. Ambos procesos, subjetivo y objetivo requieren de cualificación para favorecer la construcción social a la luz de la ocupación y el mercado.

La desestructuración de lo anteriormente señalado corresponde al crecimiento de las intenciones capitalistas en las que se toma la mano de obra ante labores extendidas y fuertes, desarticulando el bien ser del trabajo como pacto mutuo de inversión y obtención de beneficio, dicho factor capitalista desdice de los principios románticos del compartir un trabajo por aprendizaje o mejoramiento, pues el ambiente social, familiar y laboral se verá desmeritado por las arduas faenas laborales, al respecto De la Garza (2010) citando a Beck (1998) lo describe como un concepto actual de sociedad de riesgo:

EL nuevo espíritu del capitalismo (Boltansky & Chapello, 2002) apunta a que ha terminado la seguridad en y de los empleos que supuestamente habría caracterizado al fordismo en la etapa del Estado Benefactor, al limitarse el pleno empleo, fragmentarse las biografías y carreras profesionales y predominar el “trabajo frágil”, el flexible, el inseguro, con debilitamiento de la estructuración de la identidad colectiva y también la individual, con lo cual se da inicio a una nueva cuestión social, la de la desestructuración laboral, familiar, social y del carácter,

que jugaría en contra de la identidad individual y social (Beck, 2001) (De la Garza, 2010, p. 112)

Los anteriores ejemplos corresponden a la pérdida del arraigo frente a las vivencias que traía consigo el proceso del trabajo en beneficio de una comunidad, en este caso, se corrompe la idea y trasciende a la fragmentación, a la superficialidad en relaciones, al desprecio de la labor del otro, por el solo hecho de involucrar principios divisores en las labores. Frente a estos nuevos principios de los procesos laborales, inician nuevas pautas de trabajo, donde el sujeto joven se aproxima a la productividad y al sostenimiento de sus necesidades, quienes desempeñaran funciones de manera independiente, lejos de las que han explotado su capacidad y competencia, desempeñándose en oficios atípicos (no clásicos) o informales, pues no se fundamentan en un empleador para orientar su desempeño, si no que se valen de su propia aptitud para dar curso a un nuevo enfoque laboral.

En la flexibilización, los enfoques económicos y sociodemográficos toman otro curso frente al concepto de actividad productiva y más aún cuando está centrada en las nuevas generaciones de jóvenes ávidos de producir, donde se acentúa el término de calidad para acrecentar la demanda frente a los productos nacientes. Dicha calidad articula todos los elementos presentes dentro del componente humano hasta el recurso material en todas las áreas del comercio como la agrícola, manufacturas, metales, vías, transporte, entre otras, así como el valor del uso y del cambio, según De la Garza (2010), *“esta actividad no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres y, como resultado de ella, el hombre genera productos y él mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia de las metas, y la manera de lograrlas”* (p.117), frente a este nuevo proceso evolutivo del trabajo, requiere la producción de circulación y a su vez de consumo para auspiciar éxito en el transcurso pasando por el usuario, derechohabiente, así como el del productor y quienes apoyaron el proceso.

Sin embargo, esta nueva tendencia desde la perspectiva de los criterios de informalidad en América Latina, conllevaron una etapa de crisis, pues al considerarse una fuerza de mano de obra barata, requerían tras las dificultades sociales y económicas, prestar servicios de un orden diferente al de ser empleados, criterio expuesto por Perrons (1994) citado por De la Garza (2010):

En América Latina fueron primero los conceptos de marginalidad y de informalidad los que pretendieron dar cuenta de “anomalías” en el desarrollo mencionado, con coexistencia de sectores tradicionales y modernos sin clara sustitución de los unos por los otros. Posteriormente, en los países desarrollados se ha dado importancia a los trabajos atípicos, e interesaron las nuevas formas de precariedad, de exclusión, de inseguridad en el trabajo o de flexibilidad. Es decir, existe una gran diversidad conceptual para captar nuevos y, en América Latina, antiguos trabajos distinguibles de los trabajos “típicos” (De la Garza, 2010, p. 114).

Ahora bien, dada la nueva variación del concepto de trabajo, tras las crisis económicas, sociales y la desigualdad en los entornos laborales, requiere ser definido no como inicialmente se incluía: la fuerza en comunidad para llevar a cabo una tarea que beneficie a todos, por el contrario, un proceso que requiere empleabilidad para sustentar las necesidades inmediatas a nivel familiar y social, lo cual invita a preguntarnos: ¿Son las políticas públicas responsables de las nuevas nociones y experiencias frente al concepto de trabajo?

Quienes fundamentan las nuevas versiones de trabajo corresponden a las políticas y legalidades que determinan los principios sobre los cuales un sujeto puede estar empleado o no, la demanda y la oferta provocan dicha transición, actualmente, los sujetos sociales se han dedicado a profesionalizar sus talentos, a comerciar con ellos y mejor aún a obtener un sustento gracias a ellos, por lo cual se requiere una fuerza laboral notable que potencializa los sectores productivos para que la demanda desde la estructura formal preste un servicio óptimo:

Las concepciones estrechas de trabajo y de sujeto laboral suponen que los sujetos laborales son aquellos cuya acción colectiva depende fundamentalmente de la

experiencia, la organización, las demandas laborales, específicamente en torno de la relación capital-trabajo, esta es la concepción estrecha de trabajo y de sujeto laboral. La concepción ampliada, por su parte, implica que puede haber eficiencia identitaria también en los trabajos no capitalistas e implicar a otros sujetos no clásicos dentro de la propia relación laboral, como el cliente, con sus demandas y formas de lucha y organización, pero también que los sujetos se pueden constituir en territorios y tiempos no laborales, o bien a lo largo de trayectorias laborales sinuosas, aunque teniendo un pie, o una uña de vinculación con lo laboral en sentido ampliado (De la Garza, 2010, pp. 123-124)

En consecuencia, estos acaecimientos traducen quienes aún no se profesionalizan o no se incluyen en la oferta deben prevenir el hecho de perder el sustento del día a día valiéndose de la imaginación y su auto-voluntad para crear sus propias ofertas laborales, es decir la independencia o en casos más deplorables la informalidad, palabras más palabras menos: “sálvese quien pueda”, bien lo describe De la Garza (2010) la concepción de trabajo ampliado debe seguir otro, de sujetos laborales ampliados (p.123)

Contextualizando lo anterior, remitimos los hechos de desplazamiento que han vivenciado sujetos en nuestro país, quienes una vez se asientan en zonas desconocidas, deben continuar sus vidas haciendo uso de sus propias capacidades y fundamentos para explotarlas, con el fin de llevar un sustento a sus hogares, dadas las condiciones en las nuevas zonas de habitabilidad, así aplican el llamado trabajo informal, fabricando alimentos, o siendo empleados domésticos, lo cual permite cuestionar ¿la identidad se ha visto tergiversada o al contrario arraigada frente al inmediatez laboral?, frente a esta realidad, De la Garza (2010) permite fundamentar sus principios desde la construcción de la identidad colectiva suponiendo que en la colectividad existe un proceso de abstracción que pone en juego situaciones estructurales pero no depende mecánicamente de dichas estructuras:

Las presiones estructurales sufren la mediación del proceso de creación de sentidos, vinculados con la cultura, la estética, la cognición, la emoción y el razonamiento cotidiano o el científico. Además, otros espacios de relaciones sociales extralaborales y los acontecimientos económicos, políticos, que escapan a la voluntad inmediata, pueden influir también de manera importante, así como las biografías y trayectorias ocupacionales. Pero, no es menester, para constituir sujetos colectivos, que haya una correspondencia entre todas las biografías, trayectorias ocupacionales o estructuras de las ocupaciones, porque en la conformación de identidades juegan también los eventos impactantes extraordinarios que provocan el relegamiento de lo que separa, y que permiten destacar lo común, aunque eso común sea real o imaginario (pp. 133- 134)

Por ende, quien se desempeña en una misión laboral desde la visión emocional busca las bases que fundamentan el trabajo desde un factor económico como social, la búsqueda de emplearse en un oficio corresponde a prestar un servicio social en el que las direcciones involucradas tiendan a encontrar un punto medio que se define como beneficio, e interés. Mientras dicho interés cobre significancia económica el proceso laboral implica otra tarea, la de abastecer una necesidad que requiere proveer de recursos el modelo de vida, así el nuevo modelo de trabajo como misión requiere de implicaciones sociales que permitan dar prioridad desde las políticas públicas para fortalecer las identidades de quienes requieren mejorar sus condiciones de vida.

2.1.2 Teoría de las expectativas de Vroom

La teoría de las expectativas da la pauta para vislumbrar el objetivo de los sujetos jóvenes en la inserción laboral, ya que integra la relación entre el esfuerzo y el desempeño, entre el desempeño y las recompensas, la recompensa y la satisfacción basándose en los objetivos individuales, reconociendo en ellos las expectativas por el resultado final o comportamientos esperados, las percepciones ante el desempeño, las recompensas y los resultados de los objetivos, determinarán su nivel de esfuerzo para asegurar la estabilidad y el crecimiento laboral.

Víctor Vroom (1970) según las investigaciones aplicadas por Marulanda et al. (2014) se interesó en establecer los aspectos que motivan a las personas a pertenecer a una organización. De acuerdo con sus planteamientos, el atractivo de un sistema social para que una persona quiera participar de él o, por el contrario, la probabilidad de que una persona que pertenece al mismo quiera abandonarlo, están relacionados con las “consecuencias de la membresía organizacional”, específicamente, las recompensas y los castigos o las satisfacciones y las de privaciones que esta membresía implica. Estos factores motivacionales, además del dinero tienen que ver con la aceptación de los compañeros, consideración por parte de los superiores, tareas ejecutadas, la influencia en la toma de decisiones y el nivel que ocupa el individuo en la organización.

La teoría de Víctor Vroom (1964), fue desarrollada para predecir los niveles de motivación de los individuos, especialmente en el mundo laboral. Parte de la asunción de que el individuo tomará una decisión cuando cree que sus esfuerzos le conducirán a un desempeño exitoso, el cual le producirá unos resultados positivos (Erez & Isen, 2002). La teoría VIE (sigla en inglés de sus componentes: Valence, Instrumentality and expectancy) explica la motivación basada en tres tipos de relaciones:

- A. Expectativa o la probabilidad subjetiva de que el esfuerzo conducirá a un resultado (relación esfuerzo-rendimiento).
- B. Lo atractivo, conveniente y satisfactorio de los resultados previstos (relación de valoración o valoración personal de los objetivos).
- C. La creencia de que un determinado nivel de rendimiento se traducirá en un resultado deseado (relación de Instrumentalidad) (Gatewood, Shaver, Powers & Gartner, 2002)

De acuerdo con Van Eerde & Thierry (1996), esta teoría ha ocupado una posición importante en el estudio de la motivación en el trabajo. En este sentido se afirma que un empleado se siente motivado a desempeñar bien su labor en función de la recompensa que espera obtener (Valoración), por su parte Isaac, Zerbe & Pitt (2001) aplicaron esta teoría al estudio del liderazgo, y concluyeron que los altos niveles de desempeño ocurren

cuando se establecen ambientes motivacionales que impulsen a los empleados (seguidores del líder) a cumplir las expectativas del jefe, logrando incluso superar sus expectativas respecto a sus propias capacidades.

La teoría de las expectativas de Vroom (1964) se articula con las expectativas de los sujetos jóvenes frente a su inserción laboral, especialmente aquellos radicados en la zona norte del municipio de La Dorada – Caldas, transmitiendo un sentido mayor al de dirigir sus acciones laborales ante las necesidades, inculca a descubrir elecciones sobre lo que harán o no harán, confirmando con ello que el comportamiento depende de la intensidad con la que se desea alcanzar un determinado objetivo y de la creencia sobre la probabilidad que existe de alcanzarlo (Díez de Castro, García del Junco, Martín Jiménez & Periañez Cristóbal, 2001). Por tanto, la teoría de las expectativas de Vroom sugiere que tanto las variables situacionales de los sujetos jóvenes como las de su personalidad darán como resultado la satisfacción laboral, que lleva a su vez garantías del mejoramiento socioeconómico de sus comunidades.

Vroom establece una ecuación con tres variables para explicar el proceso de decisión ante la inserción laboral, a partir de expectativa del esfuerzo-desempeño (expectativa A), la expectativa del desempeño-resultado (expectativa B), y la valencia (valor de la recompensa) (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996):

- La expectativa A, está encaminada a la expectativa del joven en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño y el grado de confianza que tiene en su habilidad de llevar a cabo una tarea con éxito.
- La expectativa B, es el grado de confianza que el sujeto joven tiene con respecto a la tarea para ser desarrollada con éxito y recompensada de forma apropiada.
- La valencia es el valor que concede una persona a las recompensas esperadas. Esta valencia o poder para motivar normalmente es positiva (remuneración, seguridad, compañía, confianza, prestaciones, oportunidad de aplicar los propios talentos o habilidades, o relaciones de afinidad), pero podría llegar a ser negativa en algunos

casos (fatiga, tedio, frustración, ansiedad, rigidez en la supervisión o amenazas de despido) (Robbins & Coulter, 2000).

En concreto, esta teoría articula al sujeto joven basado en el esfuerzo que realizará sí percibe que hay una fuerte relación entre este y el resultado, resultado-recompensa y recompensa-satisfacción de objetivos personales (Díez de Castro et al., 1996), por ende, el esfuerzo a realizarse por un trabajador joven estará en relación directa con la expectativa de que pueda lograr el desempeño deseado y de que este le lleve a unos resultados concretos y que esos resultados sean los que quiere la organización. Así se reconoce la importancia de las diversas necesidades y motivaciones particulares.

2.1.3 Capacidades Humanas

De la mano de Martha Nussbaum, es oportuno destacar las cualidades de la democracia social que permiten evaluar la “calidad de vida” de las civilizaciones, especialmente aquellas marcadas por un historial de violencia o simplemente por la condición socioeconómica que ha limitado la prosperidad de las comunidades, en suma a estas situaciones generales Nussbaum (1992) recalca que es preciso contar previamente con un listado de las capacidades humanas, acertadas para comprender el significado pleno de la escasez, de las dificultades o del sufrimiento y así debatir entre la concepción de lo que significa llevar una vida floreciente:

De manera que, si no especificamos los bienes a los que deben tener acceso los ciudadanos y en qué grado, careceremos de una base adecuada para decir qué es lo que falta de las vidas de los pobres, los marginados o los excluidos (Nussbaum, 1992, p. 239)

A su vez, esta concepción del florecimiento humano tiene repercusiones políticas, pues para Nussbaum (2001), al asumir el hecho de vulnerabilidad, en la medida en que

asumimos que las personas pueden padecer la privación de bienes externos importantes, garantizando las condiciones necesarias para que pueda darse un funcionamiento positivo general, por lo que se promueve la selección de principios que eleven los niveles mínimos de la sociedad. Así entonces, la concepción del ser humano y de las capacidades fundamentales que permitirán llevar a cabo una forma de vida, de acuerdo a lo que se considera digno, conducen a una forma de democracia social con su conjunto de derechos asociados a la libertad y al bienestar elemental, que puede estar articulado con el valor de los bienes externos, sobre los cuales la concepción de la “vida buena” que defiende Nussbaum (1986).

Ciertas cosas y personas que escapan al control del agente poseen un valor real, cuyo ser humano, el mundo en que éste se desenvuelve se encuentra lleno de peligros reales dependientes de acontecimientos fortuitos y de apremiantes necesidades de bienes externos, trayendo a colación la ética de Aristóteles que, sin renunciar a cierto modelo de autocontrol, incluye en la visión de Nussbaum (1988) la “vida buena” el valor de algunos bienes externos, aunque siempre en cierta medida, más aún, mantiene que el buen pensar y el buen desear no son independientes de las condiciones materiales y sociales, educativas e institucionales, en las que se desenvuelve el agente humano:

De ahí que la tarea del filósofo en tanto que «trabajador por el bien humano, consista en averiguar cuáles son estos «bienes básicos» que caracterizan el desarrollo humano para describir con mayor precisión las condiciones sociales y políticas en los que ese desarrollo humano pueda tener lugar (Nussbaum, 1988, p. 171)

Esta noción esencialista de la naturaleza humana que Nussbaum presenta, demostrando ciertos rasgos centrales definitorios, revelando que, a pesar de que existen diferencias evidentes en la forma cultural específica que adoptan nuestras experiencias fundamentales en sintonía con la transculturalidad, lo cual permite relacionar el desarrollo

de la excelencia humana con la acción virtuosa que emerge cuando se efectúa el comportamiento adecuado en un ámbito dado de experiencia.

Centrando las percepciones de Nussbaum, en el caso de los jóvenes, una de las acciones teóricas que permite interpretar las condiciones de empleabilidad corresponde a la teoría de la justicia propuestas dentro del marco del desarrollo humano cuyo paradigma se propone como alternativa a aquel que se ampara en la idea de que la calidad de vida de un país mejora sólo cuando se incrementa su producto interior bruto (PIB). Este indicador indiferenciado asigna notas elevadas a países con grandísimas desigualdades, naciones en las que un porcentaje considerable de la población no goza de los frutos de la mejora del conjunto de la economía nacional.

Dado que los países reaccionan a estas calificaciones públicas que afectan a su reputación internacional, este enfoque los alienta a centrar todos sus esfuerzos en el crecimiento económico, sin prestar atención al nivel de vida de sus habitantes más pobres y sin abordar tampoco cuestiones como la salud y la educación, que normalmente no mejoran con el crecimiento económico sin más: ¿qué son realmente capaces de hacer y de ser las personas? y ¿qué oportunidades tienen verdaderamente a su disposición para hacer o ser lo que puedan? (Guichot-Reina, 2015).

En ese paradigma, como pilar central, se halla fundamentada la teoría de la justicia, poniendo énfasis en una lista de las capacidades que componen las condiciones mínimas de una vida digna con carácter universal: la vida misma; la salud física; la integridad corporal; los sentidos, la imaginación y el pensamiento; las emociones; la razón práctica; la adscripción social o afiliación; la relación con la naturaleza (otras especies); el juego y el control sobre el propio medio. Ésta sería la descripción de las capacidades según la propia Martha Nussbaum (2007):

- Vida. Poder vivir hasta el término de una vida humana de una duración normal; no morir de forma prematura o antes de que la propia vida se vea tan reducida que no merezca la pena vivirla.
- Salud física. Poder mantener una buena salud, incluida la salud reproductiva; recibir una alimentación adecuada; disponer de un lugar adecuado para vivir.
- Integridad física. Poder moverse libremente de un lugar a otro; estar protegido de los asaltos violentos, incluidos los asaltos sexuales y la violencia doméstica; disponer de oportunidades para la satisfacción sexual y para la elección en cuestiones reproductivas.
- Sentido de la vida, el cual incluye a la imaginación y el pensamiento. Poder usar los sentidos, la imaginación, el pensamiento y el razonamiento, y hacerlo de un modo auténticamente humano, un modo que se cultiva y se configura a través de una educación adecuada, lo cual incluye la alfabetización y la formación matemática y científica básica, aunque en modo alguno se agota en ello. Poder usar la imaginación y el pensamiento para la experimentación y la producción de obras y eventos religiosos, literarios, musicales, etc., según la propia elección. Poder usar la propia mente en condiciones protegidas por las garantías de la libertad de expresión tanto en el terreno político como en el artístico, así como de la libertad de prácticas religiosas. Poder disfrutar de experiencias placenteras y evitar los dolores no beneficiosos.
- Emociones. Poder mantener relaciones afectivas con personas y objetos distintos a nosotros mismos; poder amar a aquellos que nos aman y se preocupan por nosotros, y dolernos por su ausencia; en general, poder amar, penar, experimentar ansia, gratitud y enfado justificado. Que nuestro desarrollo emocional no quede bloqueado por el miedo y la ansiedad. (Defender esta capacidad supone defender formas de asociación humana de importancia crucial y demostrable para este desarrollo).
- Razón práctica. Poder formarse una concepción del bien y reflexionar críticamente sobre los propios planes de la vida. (Esto implica una protección de la libertad de conciencia y de la observancia religiosa).

- Afiliación. A. Poder vivir con y para los otros, reconocer y mostrar preocupación por otros seres humanos, participar en diversas formas de interacción social; ser capaz de imaginar la situación de otro. (Proteger esta capacidad implica proteger las instituciones que constituyen y promueven estas formas de afiliación, así como proteger la libertad de expresión y de asociación política); B. Que se den las bases sociales del autorespeto y la no humillación; ser tratado como un ser dotado de dignidad e igual valor que los demás. Eso implica introducir disposiciones contrarias a la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, etnia, casta, religión y origen nacional.
- Otras especies. Poder vivir una relación próxima y respetuosa con los animales, las plantas y el mundo natural.
- Juego. Poder reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas.
- Control sobre el propio entorno. A. Político. Poder participar de forma efectiva en las elecciones políticas que gobiernan la propia vida; tener derecho a la participación política y a la protección de la libertad de expresión y de asociación. B. Material. Poder disponer de propiedades (ya sean bienes mobiliarios o inmobiliarios), y ostentarlos derechos de propiedad en un plano de igualdad con los demás; tener derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás; no sufrir persecuciones y detenciones sin garantías. En el trabajo, poder trabajar como un ser humano, ejercer la razón práctica y entrar en relaciones valiosas de reconocimiento mutuo con los demás trabajadores (Nussbaum, 2007, 88 y 89)

La visión del joven como ser individual, da a entender a través de Nussbaum que cada persona es un fin en sí misma. Estipula que el objetivo es producir capacidades para todas y cada una de las personas, *sin usar a ninguna de ellas como medio para las capacidades de otras ni para las del conjunto* (Nussbaum, 2012, p.45). Esto es, ningún individuo se sacrifica por la colectividad, todos son igualmente valiosos, en tanto todos están dotados de igual dignidad. Asimismo, otro aspecto muy importante para las sociedades pluralistas, multi y transnacionales contemporáneas es que Nussbaum

señala que los países tienen cierto margen para desarrollar esas capacidades de forma diferente en función de sus distintas tradiciones e historias (Nussbaum, 2012, p. 60), es decir, se atiende en todo momento al pluralismo, a la diversidad. Y advierte de que, a la hora de fijar un umbral mínimo de desarrollo de las capacidades cara a una vida decente, con cierta calidad, siempre será irrenunciable el proceso político de una democracia funcional y operativa.

Como se puede inferir, los aspectos anteriores confluyen las capacidades humanas, las cuales involucran aquellas potencialidades que destacan a los seres humanos sobre otros en función de las ocupaciones, proyecciones y visiones para obtener un desempeño eficaz en las labores, que desde el orden psicológico plantea una impresión clara y significativa ante el rendimiento de los individuos en los contextos de cualquier organización, a fin de construir acciones de desarrollo y mejoramiento con impactos positivos de productividad, rendimiento, entre otros factores que proyecten progreso social positivo para cumplir con las expectativas nacientes y crecientes.

Conforme a ello, se permite encontrar la relación entre el bienestar y el desempeño eficaz, a partir de las capacidades humanas, como recursos personales que, según Nelson & Cooper (2007) estarán centrados en la esperanza, el optimismo, la resiliencia, el humor, la generosidad, la inteligencia emocional o la autoeficacia, entre otras, que evidencian un impacto positivo frente a las expectativas en la inserción laboral, el compromiso organizacional, o la mayor ilusión o felicidad en el trabajo. Estas potencias humanas, coinciden con las propuestas por Luthans & Yousseff (2004) quienes sustentan que existen cuatro estados emocionales que se relacionan directamente con la satisfacción laboral, el compromiso, la felicidad en el trabajo y el desempeño los cuales son: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, como fortalezas humanas. Tanto Nelson & Cooper (2007) como Luthans & Yousseff (2004) se centran en las condiciones humanas útiles para el desenvolvimiento laboral, emprendimiento, estabilidad y mejoramiento, que son descubiertas en el trascurso de las actividades académicas propuestas no solo en los ambientes de aula, sino en los enfoques

académicos propuestos por el gobierno nacional, los cuales van afinando en favor de las demandas y necesidades al interior de las organizaciones laborales.

2.2 Modelo de Gestión del Talento Humano: potenciador de la inserción laboral en los jóvenes.

Para el sujeto joven en el camino hacia la inserción laboral es importante identificar de él los objetivos y fines, las cosas a las que atribuye importancia ligadas al sentido de la vida, imaginación y pensamiento a su condición existencial que permite reconocerlos como seres que necesitan de otros, y para los que es significativo. Sus posibilidades de realización, su dignidad como persona, que logren alcanzar una forma de vida autosuficiente, racional, que los mantenga a salvo de la fortuna, pero la realidad concreta es todo lo contrario: la condición humana, y, por tanto, la búsqueda de una vida buena.

Sometidas a la contingencia, lo mudable e inesperado, lo que se escapa a nuestro control racional e incluso a nuestra capacidad de acción, sobre lo cual el modelo de GTH más allá de una tarea administrativa que cumple con procesos y procedimientos de administración de personal, permite visualizar el papel del área Talento Humano en relación con la responsabilidad social de la organización, la responsabilidad con los diversos grupos de interés (accionistas, empleados, directivos y clientes), pero sobre todo, con una gran responsabilidad hacia la persona como centro de interacción desde una perspectiva estratégica y proactiva.

En este contexto, se entiende por fortuna "*lo que no le ocurre al ser humano por su propia intervención activa, sino lo que simplemente le sucede, en oposición a lo que hace*" (Nussbaum, 1995, p. 31). Esta situación existencial de estar a la deriva de la fortuna es lo que hace vulnerable la vida humana buena y, por tanto, su florecimiento.

La fortuna trae circunstancias que privan, limitan o entorpecen la búsqueda de la excelencia humana, también afectan el carácter de la persona y conducen a la pregunta de fondo ¿cómo se puede decir que vive bien un individuo sometido al ultraje, la tortura,

el hambre, las penurias y la discriminación? Esta continua exposición a situaciones dominadas por la fortuna lleva a Nussbaum a defender la idea según la cual el agente moral es un ser débil, expuesto al sufrimiento inmerecido, sometido a la inseguridad y puede ser dañado gravemente en su florecimiento al no ser reconocido por otros en su dignidad. La vulnerabilidad es un concepto que recoge diversas características de la condición humana lábil y en palabras de Nussbaum las emociones "*son respuestas a las áreas de vulnerabilidad, en las que registramos los perjuicios que sufrimos, que podríamos sufrir, o que por suerte no padecemos*" (Nussbaum, 2006, p. 19).

En el año 2015, en Colombia se expidió la Ley 1753, denominada Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país", la cual refiere que la "educación es el más poderoso instrumento de igualdad social y crecimiento económico en el largo plazo, con una visión orientada a cerrar brechas en acceso y calidad al sistema educativo, entre individuos, grupos poblacionales y entre regiones, acercando al país a altos estándares internacionales y logrando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos", hecho que le corresponderá al Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2015) como ente rector de la política educativa en el país, al diseñar los instrumentos y difundir sus iniciativas de política, así como evaluar los avances que se logren en la materia, para efectos de que la educación se convierta en un medio indispensable para realizar otros derechos, en el entendido que la educación, como derecho del ámbito de la autonomía de la persona, es el principal medio que permite a menores y a adultos, marginados económica y socialmente, salir de la pobreza y participar plenamente en sus comunidades.

Las capacidades humanas desde la visión de Nelson & Cooper (2007) y Luthans & Yousseff (2004), además de las implícitas aplicadas por el Ministerio de Educación superior (MEN, 2015) demuestran y realzan desde la valoración positiva, las circunstancias y la probabilidad de éxito basado en el esfuerzo motivado y la perseverancia, concertando estas referencias con las variables psicosociales y las vivencias de los jóvenes, desde una oportunidad laboral que permita suplir las necesidades económicas, laborales y educativas y de quienes ya capacitados requieren ser estimados y acogidos laboralmente.

La gestión laboral, permite en los sujetos jóvenes, la búsqueda de soluciones a los complejos problemas existentes y dar respuesta pertinente a las demandas de una sociedad en transformación, además, ocuparse del mejoramiento de la calidad de vida de la población que tendrán a cargo, incluso, repensar críticamente sus funciones sustantivas, convirtiéndose en empleados dinámicos, eficientes y accesibles a los sectores sociales, complementando esto Hernández et al. (2014) describen la formación desde el punto de vista de la gestión laboral, como un factor que favorece la búsqueda de soluciones a las demandas de la sociedad, cuando asume una posición crítica sobre su realidad, cuando se ocupa del mejoramiento de la calidad de vida de la población y cuando repiensa críticamente sus funciones sustantivas, convirtiéndose en una institución dinámica, eficiente y accesible a los sectores sociales.

Desde el contexto del municipio de La Dorada, en la comunidad del barrio Las Ferias, los pequeños negocios familiares se caracterizan por la informalidad de sus procesos, lo cual debilita la gestión de su negocio. Los fundadores de emprendimientos familiares suelen gestar sus ideas, creatividad, decisiones y conocimientos respecto al negocio, sin documentar lo actuado. Por lo general, su éxito se debe al alto nivel de motivación, las oportunidades presentadas y el perfil de sus fundadores. Empero, de acuerdo con Soledispa & Odriozola (2017) estas habilidades y conocimientos suelen quedarse con quienes los proponen y no pasan a las siguientes generaciones, quienes serían las que podrían dar continuidad al negocio. Por lo tanto, resulta necesario que el conocimiento de los pequeños emprendimientos se gestione de manera propositiva, de ahí la necesidad de determinar el impacto de la gestión del talento humano hacia la continuidad de los emprendimientos.

Frente a este hecho en la población joven se torna necesario avanzar en la conformación de un modelo integrado que contribuya al desarrollo de sus habilidades sociales y laborales acordes al contexto social y económico en que se desenvuelven para la gestión del talento humano con criterio de sostenibilidad, a través de la articulación de elementos conceptuales, metodológicos y prácticos relacionados con los emprendimientos de la economía popular y solidaria en los gobiernos autónomos descentralizados municipales, potenciando innovación, responsabilidad social,

competitividad y productividad en sus actividades y la correlación de intereses nacionales y sectoriales.

En este sentido, las tres premisas del modelo que proponen Soledispa & Odriozola (2017) para favorecer la inserción laboral en zonas vulnerables como el sector de las Ferias del municipio de La Dorada –Caldas son: i) Políticas gubernamentales y estrategias de desarrollo, en tanto las planificaciones en el marco de la economía social y solidaria, así como las finanzas populares y solidarias son de trascendental importancia, al constituir un mecanismo de organización y participación gubernamental de los actores sociales de estos emprendimientos; ii) Disposición y compromiso de los actores sociales de mayor influencia para potenciar la gestión del talento humano con criterio de sostenibilidad, tales como los gobiernos autónomos descentralizados municipales, la universidades y los microempresarios locales en la actividad artesanal; y iii) Localidades con potencialidades en materia prima para tales emprendimientos para el desarrollo de los negocios de la economía popular y solidaria

Dicho modelo de GTH permite involucrar los criterios de juventud e innovación, los cuales tienen la facultad de crear soluciones para los problemas de desarrollo y de transformar las sociedades, así las iniciativas del PNUD (2014) acogen a los jóvenes como fuerza positiva de cambio transformador, apoyando las políticas y la programación orientadas a garantizar que los jóvenes estén informados, comprometidos y empoderados para contribuir al desarrollo humano sostenible y el mejoramiento de la calidad de vida, de sus comunidades, a través de tres estrategias proyectadas a un mayor empoderamiento económico de los jóvenes, mayor compromiso cívico y participación de los jóvenes en la toma de decisiones, la vida política y las instituciones públicas, y el fortalecimiento de la participación de los jóvenes en la construcción de una mejor calidad de vida.

El modelo de gestión del talento humano GTH marca las pautas metodológicas claves para entender el proceso de gestión de personas y en casi todos, son recurrentes sus principales aportes (factores de base, capacidades laborales, proceso administrativo, preparación y selección, desarrollo y evaluación, grupos de interés, resultados, interacciones con el entorno y consecuencias a largo plazo). Sin embargo, ninguno de

ellos se acerca a la realidad local de los emprendimientos, donde debe primar la armonización de los intereses de los actores con su articulación en la investigación–acción, de forma participativa, activa y positiva, lo cual es de vital importancia para que las personas e instituciones logren de conjunto las capacidades necesarias.

2.2.1 Inserción laboral

El joven de acuerdo a la historia, el territorio, la educación, la política y la sociedad en Colombia, son vitales para la construcción de la paz, en búsqueda del reconocimiento y la potencialidad de ellos, en relación con la formación laboral, permitiendo identificar herramientas básicas que logren suscitar su participación, maneras de expresión, desde diferentes puntos de vista, para ser tenidas en cuenta en la toma de decisiones, con respecto a ello, Franco (2010) describe al sujeto joven como un actor potencial del cambio, un actor cada vez más político, porque se desenvuelve en estos temas desde su ser y hacer en este mundo; el joven invita a la sociedad a reconocer al otro como uno igual, se manifiestan a través de su cuerpo, puesto que es una herramienta de comunicación simbólica que resuena en su mundo social.

Sin embargo, lograr la inserción laboral de jóvenes corresponde un reto del estado y las políticas públicas mundiales, el acceso al mercado laboral y la calidad de los empleos son algunas de los principales temas de interés de los jóvenes, al respecto, Zuluaga et al. (2018) refieren a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012a) advirtiendo que en el 2015 el panorama laboral de América Latina y el Caribe mostró un deterioro en la situación laboral de los jóvenes y un panorama poco alentador para los años siguientes: Mientras la tasa de desempleo en toda la región aumentó de 6,2% en 2014 a 6,7% en 2015, la tasa de desempleo juvenil pasó de 13.4% a 15.7% en el mismo periodo (OIT, 2015a, p. 7). Estas cifras muestran un número importante de jóvenes desempleados (8.5 millones en 2015) una tasa de desempleo que supera en más del doble la tasa promedio de toda la región, igual de alarmante, la situación de aquellos jóvenes empleados, pues entre ellos la informalidad supera el 55%. Además, 6 de cada

10 empleos disponibles para ellos son informales, sin condiciones dignas de trabajo, bajos salarios y pocas garantías (OIT, 2015b).

Las dificultades que enfrentan los jóvenes para acceder al mercado laboral, en especial a trabajos de calidad, pueden llevarlos a la exclusión social y a la marginalización, lo que a su vez podría derivar en situaciones de violencia y conflicto, por ello teorías como las de Fagan & Freeman (1999) y Bergman (2013) han planteado que altos niveles de desempleo juvenil se correlacionan con altos niveles de criminalidad. Sin embargo, no es evidente la existencia de una relación causal entre desempleo y criminalidad, esto es para Zuluaga et al. (2018) más que una relación unidireccional, el vínculo parece resultar de una relación circular en la que las causas y consecuencias se retroalimentan constantemente.

Con respecto a lo anterior, Zuluaga et al. (2018) consideran fundamental entender el plano político, económico y social de los mercados y de los territorios para asegurar que la promoción del empleo no exacerba inadvertidamente la desigualdad, vulnerabilidad y el conflicto. Esto llega a ser un ejercicio continuo de observar la interacción entre las intervenciones y el contexto. Enseñar las mismas habilidades vocacionales en las mismas regiones puede llevar a una saturación de la oferta laboral en el mercado, por esto es clave que antes de desarrollar las iniciativas, se haga una observación del mercado para entender cuáles son los bienes y servicios que se demandan. Es así como la oferta de intervenciones y programas deberá depender en gran medida del contexto territorial, y de las necesidades de los mercados, de igual manera, se ha de tener en cuenta que una proporción considerable de alumnos tendrán resistencias a la formación, como consecuencia de experiencias educativas negativas, expectativas no cumplidas, infravaloración debida al déficit de falta de hábitos de estudio, dificultades familiares o pocas perspectivas laborales.

Es en este punto, donde las políticas públicas han de ser reevaluadas y reconsideradas para favorecer la población joven, ávida de mejorar sus condiciones culturales, socioeconómicas y educativas, requiere acciones de impacto que permitan comprender la realidad de las poblaciones jóvenes de bajos recursos. Sí bien es cierto, la tensión fundamental entre los jóvenes pobres gira alrededor del trabajo, Pieck (2001)

lo describe como una tensión que arranca de esa necesidad de ser adulto, siendo joven, que parte de esa inserción forzada en el mundo del trabajo cuando se carece de habilidades básicas:

Una tensión derivada de las contradicciones de una sociedad donde el empleo está en ciernes, de sociedades polarizadas donde la falta de oportunidades y la desigual distribución del ingreso llevan a que amplios sectores de la sociedad – los jóvenes en este caso– se vean obligados a recurrir al mundo del trabajo con perfiles frágiles (Pieck, 2001, p.17)

Las poblaciones de jóvenes con bajos recursos, requiere de bases democráticas que favorezcan no solo la inserción laboral, sino que permitan la continuación de los estudios superiores, buscando capacitarse, actualizarse, mejorar continuamente, para ello, identificar las capacidades humanas que poseen, brindará la posibilidad de perfilar sus características y habilidades para incursionar en el mundo del empleo, creando con ellas acciones de sostenibilidad laboral pertinentes y adecuadas a sus potencialidades, recursos y necesidades.

Se espera, entonces, desde las políticas públicas y las iniciativas de los gobiernos, incorporar a los jóvenes, de acuerdo con sus expectativas y posibilidades, en ofertas de formación que les permitan acceder a trabajos dignos y mejorar su calidad de vida, desarrollando espacios que inviten a la participación, a la posibilidad de estar y ser, sentirse parte de, emprender actividades económico-productivas propias, de cara a las restricciones en el mercado de trabajo, teniendo presente que el trabajo no es algo técnico, sino un proceso donde se combinan la dimensión social e individual, abriendo nuevas posibilidades para que puedan acceder y/o continuar en la formación superior así como la inserción al mundo laboral.

2.2.2 Juventud

La población joven, para efecto de su reorganización y madurez hormonal, crece psicológicamente, enfrentando el reto de la independencia, liga esta transición al

abandono del hogar familiar, en búsqueda de la vinculación laboral que motiva su autonomía hacia la vida productiva. Dicha construcción se desarrolla de manera individual y colectiva, en relación con la sociedad, además es un momento vital donde se están consolidando las capacidades físicas, intelectuales y morales (Ley 1622/2013. Art. 5, Núm. 2). Cifras extraídas de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2012a) en 2011, a escala mundial los jóvenes tienen casi tres veces más probabilidades de estar desempleados que los adultos, ello implica reconocer que la transición lenta e incierta de la escuela al trabajo genera más dificultades para la inserción en el mercado laboral, derivadas de la falta de experiencia y un contexto económico que no genera suficientes puestos de trabajo decente.

Dentro de esta perspectiva, las políticas públicas centradas en la Constitución Política colombiana, a través del artículo 45, señala que el Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud, sustentando con ella los diversos acuerdos internacionales donde se resalta el compromiso adquirido por el Gobierno Nacional.

Ejemplo de ello es la Ley 535 de 1999, por medio de la cual, se aprueba el Acta de fundación de la Organización Iberoamericana de la Juventud OIJ, además la Ley 1098 de 2006 conexas con el Código de Infancia y Adolescencia, que tiene por objeto establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las Leyes, así como su restablecimiento. De forma similar, la Ley 1429 de 2010, que tiene por objeto la formalización y generación de empleo, presenta un marco para los jóvenes, principalmente en los aspectos de:

(i) Diseño y promoción de programas de microcrédito y crédito orientados a empresas del sector rural y urbano, creadas por jóvenes menores de 28 años que conduzcan a la formalización y generación empresarial y del empleo

(ii) Mejoramiento de la empleabilidad de los/as jóvenes, diseñando, gestionando y evaluando una oferta que contemple todas las necesidades formativas de una persona en situación de exclusión y que cubra todas las etapas que necesite para su inserción social y laboral

(iii) Otorgar condiciones especiales de garantía a empresas creadas por jóvenes menores de veintiocho años tecnólogos, técnicos o profesionales por parte del Fondo Nacional de Garantías. La ley, además establece incentivos a los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho (28) años.

Esto conlleva a estrategias efectivas, por medio del fortalecimiento de las capacidades de los jóvenes y adolescentes, a través de facilitar su acceso a espacios para construir capital social, a los procesos de formación y al mercado laboral formal, partiendo de su reconocimiento como sujeto de derechos y respetando su diversidad por razón del ciclo vital.

Lamentablemente, la crisis en cuestión de empleo se ha reflejado con especial dureza en los jóvenes, mucho menos de la mitad de la demografía global joven, a decir verdad, no cuenta con los recursos políticos, sociales, económicos o culturales, suficientes para realizar un proyecto de vida de acuerdo a sus intereses y necesidades, afín de aportar al desarrollo individual, familiar, poblacional y poder participar de las condiciones del estado cabalmente, aún, reconociendo el activo invaluable que atañen a los jóvenes en cualquier parte del mundo.

Según el informe de estado de la población mundial, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2014) contempla que solo invirtiendo en el desarrollo de capacidades juveniles a través de una educación integral y de calidad, la igualdad de género y la prevención de las violencias, el acceso a la salud – incluyendo la salud sexual y reproductiva - y la participación en un mercado laboral incluyente y justo, los países podrán contar con un capital humano que permita aprovechar este “bono demográfico” para un desarrollo sostenible.

En primera medida, la población joven, sufre un proceso de cambio entre el ámbito educativo y el ámbito laboral, para Calle (2013) este periodo de cambio es altamente complejo al estar marcado por elevados grados de incertidumbre y riesgo, en el cual el joven se mueve entre varios estados que pueden ir desde aprendiz sin salario a desempleado:

Por las características tanto del mercado laboral, como de la coyuntura actual, la persona joven se ha tenido que enfrentar a altas tasas de desempleo, a menores remuneraciones, a una mayor empleabilidad en el sector informal, y situaciones contractuales desfavorables; es decir, contratos por periodos cortos y sin afiliación al sistema de salud, pensiones o riesgos profesionales (Calle, 2013, p.68)

Conforme a lo descrito, conviene destacar la relación entre el indicador profesional que los egresados de las instituciones educativas colombianas, con respecto a las admisiones laborales, para ello el Observatorio Laboral Para la Educación (OLE, 2016) en Colombia, entre 2001 y 2014, demuestra un índice del 45,8% de títulos en pregrado otorgados en educación universitaria, por lo tanto, el acrecimiento en formación universitaria, preparación académica y profesional de los jóvenes colombianos, permite deducir que a medida que incrementan los niveles de formación, mejorarían los indicadores laborales de los recién graduados, al respecto, Barón (2012) indica que la probabilidad de encontrar un empleo formal depende de la carrera que se haya estudiado, al igual que el salario y la disponibilidad en el mercado laboral.

En sus criterios sociológicos, Nussbaum (2012) manifiesta una actitud solidaria ante las comunidades con menor experiencia para lograr los desempeños, consintiendo fortalecer los criterios socio - humanistas actuales, encomendando esta tarea a muchas naciones con actitud de cambio, para la dignificación de la vida, en todo sentido. Esta cualidad reflejada en su escrito: "*Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*", conlleva hacia un paradigma: ¿qué son realmente capaces de hacer y de ser, las personas?, ¿qué oportunidades tienen verdaderamente a su disposición para hacer o ser lo que puedan? planteando, además, que solo a través del desarrollo de esas capacidades se convocan poblaciones verdaderamente libres en un entorno de justicia social y de dignidad.

Ampliando este aspecto, Amartya Sen, citado por Urquijo (2014) no se pregunta por el grado de satisfacción de las personas o por la cantidad de recursos con que cuentan para llevar un tipo de vida u otra, al contrario, centra sus cuestionamientos en lo que las personas son capaces de hacer o ser realmente:

Este es un giro significativo para pensar la sociedad, porque establece diferencias relevantes sobre las distintas demandas que deben emprender las instituciones en el interior de la sociedad para mejorar la calidad de vida de sus miembros. Pues ya no se indaga por las necesidades básicas, los bienes primarios o los recursos con que cuenta un individuo, sino por sus capacidades que le permiten llegar a hacer o ser. En últimas, se indaga por la libertad con la que cuenta una persona para alcanzar aquello que valora (Urquijo, 2014, p. 64).

En este sentido, el enfoque dentro el contexto de las vidas humanas, especialmente la de los jóvenes, muestra hasta qué punto esta perspectiva, cambia realmente la apreciación que los diseñadores de políticas públicas con objeto desde la capacidad para conformar intervenciones relevantes que muestren respeto en las prácticas, hacia las personas y las empoderen sin limitarlas a ser un simple reflejo del sesgo o la tendencia de las élites intelectuales.

2.2.1. Gestión laboral en entornos vulnerables

El rumbo de las capacidades para Nussbaum (2012) es parte sustancial del universo, enmarcan el modo de ver los temas, moldean las apreciaciones, y, por consiguiente, decantan el debate hacia ciertas políticas, en contra – teoría, adentrándose en los problemas humanos y en las desigualdades injustificables, apoyando los principios del desarrollo humano en las siguientes propuestas:

- Reflexionar sobre las cuestiones políticas que afectan una nación
- Reconocer a todos los ciudadanos como personas portadoras de los mismos derechos
- Interesarse por la vida de los otros
- Emitir un juicio crítico sobre las cuestiones de nuestro tiempo

- Capacidad imaginativa

La realización de este sistema de funciones humanas básicas precisa de distintos niveles de recursos y capacidades (Nussbaum 1998) desde la propia elección de los ciudadanos y las condiciones materiales e institucionales exigibles a una política pública. De lo expuesto se infieren principios que según Nussbaum & Sen (1993) están condicionados por categorías internas que constituyen a un sujeto: rasgos de su personalidad, edad, contexto social, perspectiva laboral, e incluso de capacidades combinadas: *“la totalidad de las oportunidades, que una persona, dispone para elegir y para actuar en su situación política, social y económica concreta”* (p.40). Por ello, si un sujeto aprovecha su capacidad de laborar considerará con ello, asegurar su subsistencia en la vida, sin embargo, ante ciertas situaciones externas, carece de la capacidad combinada de actuar ante hechos que impliquen demostrar el potencial adquirido desde su formación académica, es decir ante la oportunidad de manifestar sus capacidades carece de las capacidades y/o habilidades adecuadas para actuar cuando y como se requiere, de ahí que, las oportunidades desde las políticas públicas, para favorecer laboralmente a las poblaciones jóvenes debe acoger igualmente las capacitaciones para el mismo fin.

El paradigma anterior substraer de las capacidades humanas y la gestión laboral el desarrollo ante los procesos de formación y las estrategias de vinculación al mercado laboral, como acciones paralelas y no secuenciales, que garanticen en la población joven los procesos de adquisición de habilidades y capacidades a lo largo de la vida y en todos los ambientes de desarrollo. Como resultado, el Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES (2014) considera un componente diferencial para jóvenes en el Servicio Público de Empleo a través del Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio de Empleo, que cumpla con las siguientes funciones:

- Desarrollar estrategias de comunicación y movilización social que promuevan la vinculación de la población joven al Servicio Público de Empleo.
- Brindar acompañamiento a los jóvenes en la búsqueda de empleo y aprestamiento para el trabajo, identificando las capacidades que posee el joven y orientándolo hacia servicios que mejoren sus condiciones de empleabilidad.

- Proveer información pertinente que permita emparejar la oferta con la demanda laboral, visibilizando las capacidades de los jóvenes de cara a las necesidades de las empresas.
- Fortalecer la red de prestadores de servicios de Empleo que, además de contener información de la oferta y demanda, diseñe rutas de atención integral.
- Articular el Servicio Público de Empleo con el portal de oferta institucional para jóvenes

El Ministerio de Trabajo desarrolla perfiles ocupacionales por sectores económicos y ubicación geográfica, en los cuales i) se identifiquen las brechas ocupacionales, a partir de los requerimientos de formación y conocimientos por parte de las empresas de los sectores estudiados y las características de los programas ofrecidos por las instituciones prestadoras de servicios de educación superior y de educación para el trabajo en la localización geográfica establecida, y ii) se evalúen las oportunidades de empleo e inclusión productiva de los jóvenes, además, identificará los factores que le impiden a la población juvenil incorporarse en el mercado laboral, desde la perspectiva del empleador, con el fin de proponer estrategias que fomenten la inclusión productiva de la población joven.

Además, el Ministerio del Trabajo deberá definir medidas afirmativas para los jóvenes, que incentive su vinculación al mercado laboral. Dentro de las opciones a considerar se deberá incluir herramientas para la flexibilización de las formas de contratación aplicadas a este grupo poblacional, buscando que se generen relaciones laborales de largo plazo para los jóvenes y que se promueva la vinculación de los mismos en contratos laborales que garanticen condiciones en el trabajo deseables.

El fomento al emprendimiento toma importancia en el momento en que el Gobierno Nacional especialmente aquellas entidades que forman parte de la Red Nacional de Emprendimiento, según lo dispuesto por la Ley 1014 de 2006, la cual comprende el fomento a la cultura del Emprendimiento, adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, o quien haga sus veces, integrada por delegados de las siguientes entidades e instituciones: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo quien lo presidirá, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de la Protección Social, La Dirección General del Servicio

Nacional de Aprendizaje, SENA, Departamento Nacional de Planeación, Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología “Francisco José de Caldas”, Colciencias, Programa Presidencial Colombia Joven, entre otros, evidencian la importancia de articularse efectivamente para construir un lenguaje común y concertar acciones que logren atender las diferentes etapas y segmentos de emprendedores.

En cuanto al tema de la innovación y la relación con los jóvenes Colombianos, es necesario que desde las instituciones que hacen parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación; se fomente la cultura de la innovación y se ponga en contextos que propendan por dar solución a problemáticas en cuanto a sistemas productivos, que promuevan la apropiación social del conocimiento, y se fortalezcan las capacidades en Ciencia, Tecnología e Innovación que impacten directamente en la economía y desarrollo de las regiones en propia mano de sus jóvenes.

El análisis de las capacidades humanas vinculado a la competitividad y el emprendimiento de jóvenes en Colombia, percibe un avance por parte del estado en el sector de ciencia y tecnología, que viene reconociendo la importancia de la gestión del conocimiento en su desarrollo, por ello, es necesario que las empresas incorporen la gestión del conocimiento para innovar mediante el manejo direccionado de procesos de conocimiento, entre ellas identificar, compartir, generar, retener y aplicar conocimiento, formando al capital humano joven en gestión de la información y la documentación, en gestión de la innovación y el cambio, en gestión del aprendizaje organizacional, en diseño de herramientas digitales y en gestión de la comunicación, así lo describen Hernández et al. (2014):

Formular acciones para consolidar el uso de las TIC en función de gestión de información y conocimiento, la apropiación de herramientas de trabajo colaborativo, de gestión de proyectos, de gestión de relaciones sociales y de modelamiento y simulación (...) adoptar prácticas de gestión del conocimiento como: sistemas de lecciones aprendidas, gestión de contenidos empresariales, trabajo en redes especializadas de información y conocimiento, sistemas de vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva, entre otros (Hernández *et al*; 2014, p. 118)

De lo anterior se puede expresar que todo proceso formativo, evidenciado en el ámbito laboral requiere inminentemente de ciertas capacidades, Petrovski (1980) deduce este término desde particularidades psicológicas, las cuales dependen de la adquisición de conocimientos, habilidades y hábitos, pero no se reducen a procesos cognitivos, con posibilidad para el logro de los mismos desde un rol fundamental, de hecho, existe una unidad funcional entre conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades (generales o específicas) en el comportamiento cognitivo del ser humano, las mismas no se expresan de forma aislada sino en la relación cognitivo-afectiva-volitiva que distingue a la personalidad, ampliando esta visión, Rivera (2016) interpreta las capacidades humanas como:

Resultado del desarrollo histórico social pues se forman en la actividad que lleva a cabo el hombre en las distintas formaciones económico-sociales por las que ha atravesado la humanidad. Dependen de cómo cada sujeto se apropia de los logros de la cultura a través de la actividad y la comunicación. En la medida en que la actividad del hombre sea más amplia y variada, más se enriquecerán sus capacidades (Rivera, 2016, p. 392).

Las capacidades no son innatas, pueden ser adquiridas, pero en ellas se puede poner de manifiesto su interacción con las aptitudes, para Petrovski (1980) son premisas naturales determinadas por la estructura anatomofisiológica de los analizadores y de la actividad analítico - sintética del cerebro humano, son potencialidades que sólo a través de la actividad favorecen el desarrollo de las capacidades; estas se forman en la realización de actividades para las que resultan indispensables. Por consiguiente, toda capacidad requiere de una vertiente de planificación atendiendo a lo que se espera en cada uno de los sujetos que participan de los procesos laborales, específicamente para los jóvenes

2.3 Antecedentes

La aplicación de estudios e investigaciones dispuestas para identificar las Capacidades Humanas de los Jóvenes en el Mundo del Trabajo, en los países

latinoamericanos incluyendo Colombia, hace referencia a los siguientes registros y aportes:

Desde La Habana Cuba, González Maura, V. (2002) con su artículo de investigación *¿qué significa ser un profesional competente? reflexiones desde una perspectiva psicológica*, describe la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social que constituye hoy día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea, dado que la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético, responsable.

Como objetivo, centra su artículo en vincular reflexiones teóricas y metodológicas de las competencias laborales desde un enfoque personológico, en virtud de la responsabilidad ciudadana y el compromiso social como valores asociados al desempeño profesional, al mismo tiempo de transitar de una formación tecnocrática a una formación humanista, valiéndose de la observación y de la investigación acción y la metodología participativa.

Los aportes de este artículo se encuentran concentrados en las competencias profesionales desde una configuración psicológica construida en el proceso de formación y desarrollo profesional, negando la participación de componentes innatos, tales como las aptitudes, características temperamentales, que pueden constituir premisas sobre las cuales el sujeto construye su capacidad profesional. Es por ello que la construcción de las capacidades humanas, aun cuando siempre se realiza en condiciones sociales y en el escenario laboral, requiere mayor énfasis dada la estabilidad que esta requiere a nivel social.

En Uruguay, Rodríguez, E. (2002). *Políticas Públicas de Juventud en América Latina: Empoderamiento de los jóvenes, enfoques integrados, gestión moderna y perspectiva generacional*. Este artículo de investigación gira en torno a la necesidad de superar los tradicionales esfuerzos ligados con la generación de espacios específicos para la juventud y el desarrollo de políticas puramente sectoriales (educación, salud,

recreación, etc.). De este modo, se podría intentar superar el aislamiento y la irrelevancia que han caracterizado históricamente a las políticas públicas de juventud impulsadas desde las instituciones - públicas y privadas- especializadas, y la autarquía del conjunto de programas sectoriales específicos desplegados.

Importa analizar algunos de los principales desafíos a encarar, a los efectos de potenciar las políticas públicas de juventud en lo inmediato, centrándonos en la ampliación y sistematización de los esfuerzos relacionados con la modernización de la gestión pública, y en la utilización intensiva e innovadora de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) incluso, es imperiosa la necesidad de asignar cuotas crecientes de recursos a otras políticas diferentes a las educativas, que tienen prioridad en el diseño de las políticas públicas, pero que no cuentan con la jerarquización debida en los presupuestos nacionales, como los programas de inserción laboral, de fomento de la participación ciudadana de los jóvenes y de prevención de conductas de riesgo.

Colombia, nuevamente, a través de Calle (2013) investiga a cerca de la: *Polarización en el mercado laboral y ausencia de trabajo decente para jóvenes en Colombia*, sobre el cual, pretende un acercamiento al fenómeno de polarización del ingreso laboral, considerando el tipo de contrato y la estabilidad laboral, para representar las condiciones de trabajo a las que se enfrentan los jóvenes entre los 16 y 25 años en Colombia. Para conseguir este objetivo, se presenta una revisión de informes sobre condiciones laborales actuales, se expone el concepto de polarización, y se prosigue a realizar un análisis clúster, donde se concluye que los jóvenes en el rango de edad 16-25 reciben en promedio una paga inferior por hora trabajada, y su situación es aún más grave si no poseen un contrato escrito o llevan menos de doce meses laborando en el mismo sitio.

Para alcanzar el objetivo propuesto se tomó la población mayor de 15 años de la Encuesta de Calidad de Vida en el año 2011, estudian las siguientes variables: horas trabajadas normalmente a la semana, el ingreso laboral en el mes anterior a la encuesta, meses de vinculación al trabajo actual, y tipo de contrato. Se extrapolaron las horas trabajadas por semana a un dominio mensual; y con esta cifra se calculó la razón entre la remuneración mensual y las horas trabajadas al mes, encontrando el valor para la

remuneración por hora trabajada. Se analizó la muestra seleccionada para eliminar valores extremos que tenían un comportamiento atípico y poco representativo.

Se concluye que el mercado laboral colombiano está segmentado, pues se pueden identificar subgrupos homogéneos al interior del grupo, y heterogéneos entre grupos; es decir que la paga por hora que recibe un trabajador depende de la pertenencia o no a un grupo. Es así como empleados en un grupo reciben una remuneración similar a otros individuos del mismo grupo, pero diferente a la remuneración que reciben otros individuos de otros grupos.

En Paraguay, Borda D., García, D; & González, C. (2015). Generan una investigación de la economía de su país denominada: *Inserción de los jóvenes en el mercado del trabajo*. En ella describen los principales problemas del mercado del trabajo del Paraguay como la inserción laboral precaria, la descoordinación entre la oferta y demanda, la baja productividad, los bajos ingresos, la alta informalidad causada por el incumplimiento de las normas que protegen los derechos laborales, la ausencia de una política de seguridad social y la debilidad institucional del empleo. En pocas palabras, se caracteriza por la alta informalidad, baja productividad y debilidad institucional. Esta situación se agudiza en el segmento joven de la población, objeto de este estudio.

Dentro de las contribuciones es importante aclarar que el acceso eficaz de los jóvenes a un empleo requiere de la creación de puestos de trabajo a partir de incentivos a las actividades económicas intensivas en mano de obra, del aumento de las inversiones público privadas intensivas en empleo y de la armonización de las políticas económicas, de empleo, monetaria y fiscal. Las bases de datos de inversiones productivas existentes en el Ministerio de Industria y Comercio y en el Ministerio de Hacienda deben ser una fuente importante para el diseño de la capacitación y formación laboral. Por otro lado, si el modelo de crecimiento económico se orientará a dar mayor valor agregado a la producción nacional, es necesario replantear el rol de la universidad en el país y destinar recursos presupuestarios más importantes a aquellas carreras técnicas que pueden posibilitar el desarrollo de un proceso productivo más complejo.

Reiteradamente, Colombia, teniendo en cuenta la investigación de Mendoza Quiceno, V. (2016): *Diferencias en el desarrollo psicológico en función de la edad y el género en trabajadores de empresas colombianas*. estudia las diferencias en el desarrollo psicológico en colaboradores de diferentes empresas colombianas según las variables individuales de edad y género. Se realizó un análisis de los tres componentes que conforman el desarrollo psicológico: Apertura al cambio, flexibilidad y manejo del fracaso a través de un estudio comparativo. Todos los datos que se analizan hacen parte del estudio de Factores Psicosociales que Caracterizan a los Equipos Innovadores: Un Modelo Multinivel de Evaluación realizado por CINCEL (Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional) en el año 2014. De allí se seleccionó una muestra intencional de 757 colaboradores.

Los resultados obtenidos en esta investigación, muestran diferencias en función de la edad y el género en el desarrollo psicológico de los participantes, sin embargo, la diferencia es mínima y no se presenta en todas las dimensiones de la variable, con lo que se desmitifican algunas creencias existentes al respecto. Para la variable género se logra encontrar que, las diferencias entre hombres y mujeres se reflejan en las dimensiones de apertura al cambio y flexibilidad, teniendo en cuenta que estas diferencias son mínimas, dado que, el tamaño de la muestra permite identificarlas, aunque estas sean pequeñas.

Es recomendable, que posibles investigaciones sobre el tema, se encarguen de estudiar más características sobre la muestra como lo es la antigüedad en las organizaciones y el nivel educativo alcanzado, pues podrían resultar ser variables que permitan explicar más íntegramente el desarrollo psicológico, asimismo sería importante, trabajar con muestras más específicas por empresa, o por sector económico, para obtener resultados más diferenciados de ser el caso.

En Colombia, García-García, L. E; & Orozco Ramírez, M.E. (2017) la investigación: *Formación que los jóvenes entre 14 a 28 años de Manizales- Villamaría requieren para el mercado laboral*, tiene como objetivo comprender la formación que los jóvenes entre 14 y 28 años requiere para el mercado laboral de Manizales – Villamaría, y en forma específica caracterizar la segmentación de los empleos, según la formación de los jóvenes y el mercado laboral; identificar los determinantes del desempleo e interpretar la

formación que reciben para desempeñarse en el mercado. La metodología propuesta enmarca tres momentos: Descripción, que refiere e identifica niveles educativos y mercado laboral; comprensión que observa los significados sobre y aspectos coyunturales de estructura productiva de la región e interpretación como perspectiva a complejidad en formación educativa y laboral a partir los resultados de la investigación. El enfoque investigativo busca caracterizar, identificar y comprender la formación de los jóvenes entre 14 a 28 de Manizales-Villamaría requieren para el mercado laboral y dada la exploración cualitativa que describe la obra de conocimiento.

El campo de observación toma la población juvenil de 14 a 28 años de edad para Manizales y Villamaría y una muestra es de 120 estudiantes de los grados 10º y 11º en curso, de las Instituciones Educativas Estambul de la ciudad de Manizales y Gerardo Arias Ramírez de Villamaría, en el que se establece variables como: Género: hombre y mujer, mercado laboral, ocupados según ramas de actividad económica, nivel de escolaridad: bachiller, técnico o tecnológico, universitario. Grupos etarios: 14 a 28 años de edad.

La investigación busca realizar un análisis interpretativo que precisa las tendencias de perfiles ocupacionales y competitivos en la región, se establece cálculos propios a través de microdatos anonimizados asociadas a la investigación Gran Encuesta Integrada de Hogares y la Clasificación Internacional Normalizada de Educación, del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, así mismo indagaciones a estudiantes activos y entrevistas a dignatarios locales, directivos, funcionarios, instituciones y gremios, egresados, líderes locales, así considerar el comportamiento laboral e interpretar los testimonios arrojados en la entrevista semiestructurada.

CAPITULO 3. METODOLOGÍA

La presente estrategia metodológica cualitativa, vinculada al enfoque fenomenológico, busca valerse de los discursos, las percepciones, las vivencias y experiencias de los sujetos jóvenes de acuerdo con sus capacidades humanas para lograr la inserción laboral, asociando este sentido a la epistemología interpretativa

(dimensión intersubjetiva), centrada en el sujeto joven, sus expectativas y en el descubrimiento del significado, los motivos y las intenciones de su acción, buscando conocer lo real, más que lo abstracto; lo global y concreto.

La investigación está inserta en el paradigma cualitativo, bajo la modalidad de estudio interpretativo, tomando la fenomenología como herramienta para llevar a cabo la descripción e interpretación de la información, a través de la experiencia del ser, su formación individual, el hacer, su actuar dentro del contexto educativo. La plataforma metodológica se realiza a través del uso de la técnica de la observación participante, la encuesta (Anexo 1) y la entrevista semiestructurada (Anexo 2), para conocer al joven trabajador como sujeto pleno de derechos tanto en el aula de clases como en el ambiente laboral, para su inclusión en el contexto laboral activo. Los informantes claves son los mismos jóvenes cuya información permite categorizar e interpretar el análisis del discurso, partiendo del saber-ser del joven, como sujeto pleno de derechos en el aula de clases y/o en los espacios laborales.

El aspecto fenomenológico está sustentado en los principios de la Teoría Social de Pierre Bourdieu, para que los actores sociales perciban, piensen y construyan las estructuras necesarias para la inclusión del joven en el campo laboral. La Teoría de Paulo Freire, por cuanto el proceso de la educación debe estar signado por la condición humana del individuo dentro del contexto sociocultural que le ha tocado vivir. De igual manera, se destaca los principios garantizadores de la inserción del sujeto joven trabajador en el contexto educativo, como lo señala la Unesco, en una educación de inclusión, considerando que los nuevos saberes, compromete al sistema educativo vincularse más con el sector socio productivo y a organizar los aprendizajes, que resulte beneficioso para la incorporación eficiente de sus egresados al campo laboral, así como actuar como emprendedores, basados en los estudios de González (2014):

El subjetivismo para Bourdieu (1991), constituye la búsqueda de estructuras subyacentes que son independientes del conocimiento, conceptos o propósitos de las personas. Para el autor, el subjetivismo busca captar la manera cómo los humanos experimentan o conceptualizan su mundo y como posteriormente actúan en él. De igual modo el subjetivismo, obvia que las esperanzas, expectativas y objetivos de las personas se hallan en consonancia con el medio social donde se

han desarrollado, a la vez que el objetivismo postula un mecanismo en la cual no hace justicia, al modo en que la vida social es un logro práctico de actores expertos, por lo cual pueden afrontar nuevas situaciones e improvisar en función de sus objetivos (González, 2014, p.75)

Desde el método inductivo-deductivo, el proceso investigativo toma rumbo a partir de observaciones individuales al plantear generalizaciones las cuales permiten hacer predicciones cuya confirmación las refuerza y puede obligar a modificarlas o hasta rechazarlas, aceptando la existencia de una realidad externa y postulando la capacidad del ser humano para percibirla por medio de sus sentidos y entenderla por medio de su inteligencia, de ahí que como dicen Taylor & Bogdan (1990) las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable corresponden a un conjunto de técnicas para recoger datos. en una perspectiva holística no reducidos a variables, sino considerados como un todo.

Así, el abordaje fenomenológico constituye el cimiento para la búsqueda de la esencia del fenómeno del ser joven trabajador, desde la óptica del sujeto que vive y experimenta. Y es a través de la escuela socializadora e integradora, que se forma el individuo para el cambio de vida, con pensamiento crítico, en el pleno ejercicio de su personalidad ciudadana, para configurar al joven como sujeto pleno de derechos, que conlleve a la garantía de sus derechos a la educación como al trabajo de acuerdo a cada realidad.

En este marco de ideas, el diseño narrativo recolecta datos sobre las historias de vida y experiencias de los sujetos jóvenes frente a la inserción laboral para describirlas y analizarlas, para ello Creswell (2005) señala que el diseño narrativo es una forma de intervención, ya que el contar una historia ayuda a procesar cuestiones que no estaban claras, especialmente ante la sucesión de acontecimientos, obteniendo los datos a partir de las autobiografías, biografías, entrevistas, documentos, artefactos y materiales personales y testimonios, teniendo en cuenta: la historia de vida, pasaje o acontecimiento(s) en sí; el ambiente (tiempo y lugar) en el cual vivo o vivió el sujeto joven o sucedieron los hechos; las interacciones, la secuencia de eventos y los resultados. En este proceso, se reconstruye la historia de los jóvenes o la cadena de sucesos narrados

bajo su óptica y describe e identifica categorías y temas emergentes desde dichos datos narrativos.

Apoyando el ejercicio investigativo en Mertens (2005) el presente estudio narrativos se basa en tópicos, los cuales están enfocados en una temática, suceso o fenómeno que corresponde a la inserción laboral y las capacidades de los jóvenes para lograr lo anterior, por ello la recolección de información se realizará mediante la aplicación de la encuesta (Anexo 1) y la entrevista semiestructurada (Anexo 2) a 15 jóvenes, entre los 17 a 25 años de edad, habitantes de la zona norte del municipio de La Dorada–Caldas, con un criterio de selección que incluye la experiencia, capacidades, atributos personales, calificaciones, conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarte bien en un empleo.

Dicho instrumento de recolección de información integra los siguientes aspectos: i). Diagnóstico preliminar del sujeto joven a través de la encuesta (Anexo 1) y del perfil del sujeto joven entrevistado (Cuadro 1), ii). Selección de información y organización en grupos relevantes, desde las expectativas, experiencias de vida, contextos, entornos, posibilidades educativas y laborales, percepciones sobre las condiciones actuales de empleo y educación: razones por las que estudia, valoración de ésta, factor relacionado a sus expectativas laborales, si la educación para un mejor empleo la piensan como mito o verdad, razones por las cuales los jóvenes del lugar no encuentran trabajo o sí lo poseen cuáles son sus expectativas. iii). Relacionar las capacidades humanas seleccionadas con los procesos de GTH según el contexto investigativo estableciendo un modelo de GTH que favorezca la inserción laboral a partir de la articulación de elementos desde las capacidades humanas propias de los jóvenes del sector de Las Ferias en la zona norte del municipio de La Dorada –Caldas, Colombia.

De esta manera los términos operativos, para el trabajo de campo fundamentarán la primera parte del estudio. El diagnóstico de las capacidades humanas, el auto -reconocimiento de las mismas y las formas en que manifiestan las capacidades analizadas, descritas y propuestas por Nussbaum, llevará consigo un nuevo instrumento de identificación cualitativa que los diseños fenomenológicos enfocan en las experiencias individuales subjetivas de los jóvenes participantes, cuyas capacidades humanas

identificadas resolverán la pregunta ¿Cuál es el significado, estructura y esencia de una experiencia vivida por el sujeto joven respecto a la inserción laboral?

El centro de indagación de este diseño reside en la(s) experiencia(s) del joven. De acuerdo con Creswell, 1998; Alvarez-Gayou, 2003; y Mertens, 2005 (Citado por Hernández, Fernández & Baptista, 2006) la fenomenología del proceso investigativo se fundamenta en las siguientes premisas: Se pretende describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada participante, se basa en el análisis de discursos y temas específicos, así como en la búsqueda de sus posibles significados, contextualizar las experiencias en términos de su temporalidad (tiempo en que sucedieron), espacio (lugar en el cual ocurrieron), corporalidad (las personas físicas que la vivieron), y el contexto relacional (los lazos que se generaron durante las experiencias).

Frente al instrumento de análisis anterior, las propuestas de Gerard Radnitzky (1970) circunscriben la teoría y la técnica propias de la fenomenología, especialmente ante la acción humana en general sin desligar la importancia de la tradición, las normas, costumbres y estilos que dan significado a ciertos términos primitivos, hechos que permiten contrastar la interpretación provisional de las partes con el significado global del texto (o de la conducta de la persona) como un todo, y posiblemente con otros textos afines del mismo autor (el comportamiento en circunstancias similares). Esto hará que los resultados de la interpretación sean “razonables” al máximo, no sólo “consistentes” lógicamente, sino también “coherentes” y sin “disonancias cognitivas”, dichos aspectos conceptuales se articulan y matizan con las presunciones investigativas.

La unidad de análisis corresponde al sujeto joven y su inserción en el mundo laboral cuyo objetivo consiste en partir de la realidad de los propios jóvenes, el procesamiento de los resultados incluyendo la consideración del nivel socioeconómico de los establecimientos participantes del estudio en relación a la situación socio-económica promedio de las familias asociadas a cada establecimiento, además de la aplicación del instrumento estructurado, en el marco de este estudio se desarrollaran grupos de discusión con estudiantes de diversos tipos de establecimientos y modalidad de enseñanza.

En estas actividades, se profundiza en aspectos cualitativos de las expectativas, intereses y aspiraciones de los jóvenes participantes, siendo el foco principal de la reflexión colectiva, el proyecto de futuro una vez egresados de la enseñanza media para con dichos elementos construir un modelo de Gestión del Talento Humano que garantice potenciar la inserción laboral a través de la articulación de elementos desde las capacidades humanas analizadas como son: sentido de la vida, imaginación y pensamiento, razón práctica, afiliación y control sobre el entorno, encontrando así un nuevo sentido entre las preferencias, creencias y oportunidades del sujeto joven perteneciente a la comunidad de Las Ferias del municipio de La Dorada – Caldas, Colombia.

Las categorías de análisis principales se enfocan en las capacidades humanas de Martha Nussbaum, quien elabora una teoría política conectada con la ética al perfilar una noción de lo que significa vivir bien, recuperando la importancia del hábito, la práctica y la educación en el ámbito de los afectos, experiencias humanas para el desarrollo de una vida floreciente y las emociones, constituyendo el reflejo del estado de apertura del ser humano hacia aquellos objetos que considera valiosos y que escapan a su completo control, así como la capacidad desde el sentido de la vida, imaginación y pensamiento, revelando sus limitaciones pero también los recursos con los que cuenta para desenvolverse en un mundo de conflictos y azar que destaca a los jóvenes que habitan la zona norte del municipio de La Dorada –Caldas, propiamente en el sector del barrio Las Ferias.

Las categorías de primer nivel están centradas en el sentido de la vida imaginación y pensamiento, razón práctica, afiliación y control sobre el entorno de las cuales se derivan las subcategorías como la autorrealización para desarrollar todo el potencial, es llegar a ser uno mismo en plenitud. La Autorrealización es un camino de Autodescubrimiento experiencial en el cual contactamos con el Yo real, y vivimos desde esa verdadera identidad. Sólo así sentimos íntegramente nuestra vida y la vivimos con gozo y creatividad. La Auto-realización o realización de sí mismo tiene que ver con la autenticidad, con ser lo que se es, y no con lo que se ha aprendido o con lo que uno pretende ser —alejado de su verdad o realidad interior. Geller (1984) apunta que no tiene

sentido hablar de autorrealización, ya que es tremendamente multi-dimensional y conlleva la persecución de la excelencia o disfrute de maneras distintas según lo que cada individuo decida desear y enfatizar.

Igualmente, el capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado, de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo. Así mismo la gestión laboral para la administración del capital humano que trata del recurso humano, cuya influencia en los resultados representa los valores de la empresa. El capital humano debe ser el reflejo de lo que es en sí mismo la compañía. Por ello, el manejo de personal debe estar muy cuidado, amparado bajo el paraguas de una adecuada política de recursos humanos. Todo ello, alineado con los valores, misión y visión de la empresa (Rodríguez Lagual, 2013, párr. 5).

Además, las relaciones humanas, vínculos físicos o emocionales referidos a la disciplina que se encarga de aumentar la satisfacción y moral de los empleados de una organización o empresa con el fin de reducir su resistencia e imprimir una mayor aceptación de la autoridad formal, que al mismo tiempo que mejora la satisfacción y entusiasmo del empleado, busca también mejorar los mecanismos de decisión y control (Anexo 4. categorías y descriptores).

La vulnerabilidad como capacidad disminuida de una persona o un grupo de personas para anticiparse, resulta ser un factor importante para hacer frente y resistir a los efectos de un peligro natural o causado por la actividad humana, y para recuperarse de los mismos. La vulnerabilidad casi siempre se asocia con la pobreza, pero también son vulnerables las personas que viven en aislamiento, inseguridad e indefensión ante riesgos, traumas o presiones. La exposición de las personas a riesgos varía en función de su grupo social, sexo, origen étnico u otra identidad, edad y otros factores. Igualmente, puede describirse como los recursos de que disponen las personas, familias y comunidades para hacer frente a una amenaza o resistir a los efectos de un peligro. Estos recursos pueden ser físicos o materiales, pero también pueden encontrarse en la forma

en que está organizada una comunidad o en las aptitudes o atributos de las personas y/o las organizaciones de la misma (IFRC, 2019).

Desde la realidad social de los jóvenes, la movilidad social, se refiere a los cambios que experimentan los miembros de una sociedad en su posición en la estructura socioeconómica. Es importante por razones de justicia, de eficiencia y de cohesión social. Además, existe un vínculo importante entre la movilidad social y otros temas de interés como lo son la pobreza, la desigualdad socioeconómica y el crecimiento. En cuanto a su estudio, la movilidad social se puede abordar desde una perspectiva intergeneracional o una intrageneracional para distintas dimensiones como el ingreso, el estatus ocupacional (Vélez Grajales; et al. 2015, p. 2), a esto se suman las percepciones/expectativas como estructura cerebral para asumir las sensaciones que recibe a través de los sentidos que forman una impresión consciente de la realidad física de su entorno. en cuanto a la expectativa, esta ve más allá de lo que puedes ver, puede o no ser realista.

El problema planteado consiste en analizar desde las capacidades humanas, la inserción laboral en los Jóvenes de la zona norte del municipio de La Dorada – Caldas cuyos objetivos del estudio y las hipótesis de trabajo han emergido de la observación, la encuesta (Anexo 1) y su interrelación con la entrevista semiestructurada (Anexo 2). Concretamente, los interrogantes son los siguientes: ¿cuáles son los ángulos de interés que reflejan los jóvenes frente a la inserción laboral? ¿qué perfiles se destacan entre los jóvenes? ¿Qué oportunidades laborales presenta el municipio de La Dorada –Caldas? ¿desde qué perspectivas? ¿qué habilidades consideran los protagonistas que están adquiriendo en el periodo de prácticas? ¿cuál es el clima socio-relacional que se establece entre los compañeros en los lugares de trabajo? ¿qué funciones desempeñan? ¿qué repercusiones ha tenido en los implicados la participación directa en el periodo de prácticas? ¿cómo valoran dicho periodo?

El diseño de investigación se acoge según los criterios de validez de Janesick (1994) (Cuadro 2) el cual resalta las consideraciones ideológicas y éticas de la investigación cuyo proceso de investigación comienza con el reconocimiento del sujeto joven desde su condicionamiento histórico y sociocultural, y de las características éticas y políticas de la investigación.

Cuadro 2. Acciones para el diseño en la investigación cualitativa

Acciones para el diseño en la investigación cualitativa		
Al principio del estudio	Durante el estudio	Al final del estudio
Formulación del problema	Reajuste cronograma	Decisiones sobre el momento de las tareas y manera de abandono del campo
Selección de casos y contextos	Observaciones, encuesta y entrevista a añadir o anular	Decisiones finales de análisis
Acceso al campo	Modificación de protocolos de observación y de guiones de entrevista	Decisiones de presentación y escritura de estudio.
Marco temporal.	Generación y comprobación de hipótesis	
Selección de la estrategia metodológica		
Relación con teoría		
Detección sesgos e ideología del investigador		
Aspectos éticos		

Fuente: Tomado de Janesick (1994)

La referencia tomada desde Janesick (1994) permite hacer reconstrucción del significado de las cosas por encima de una mera descripción de los hechos sociales, cuyo modo de captar la información no es estructurado sino flexible y desestructurado, así mismo el instrumento de la entrevista semiestructurada, hace referencia a lo personal, cara a cara, e inmediato. Su procedimiento es más inductivo que deductivo. No se parte

de una teoría y unas hipótesis perfectamente elaboradas y precisas. Requiere el análisis conjunto de los datos. La orientación de la investigación no es particularista y generalizadora sino holística y concretizadora (Miles & Huberman, 1994, p. 6). Con ello La investigación pretende captar todo el contenido de experiencias y significados de los jóvenes basando sus particularidades en las capacidades humanas que se dan en un solo caso o en un número reducido de ellos. Se centra en las relaciones dentro de un sistema o cultura.

3.1. Unidad de trabajo

La unidad de trabajo refiere al sujeto joven radicado en la zona norte del municipio de La Dorada -Caldas, específicamente en el barrio Las Ferias, de quién se reconocerán las capacidades humanas apropiadas para incursionar y a su vez establecerse en el ambiente laboral. Lo datos que arroja esta intervención observacional serán analizados la interpretación de los datos apoyando el manejo de los textos, facilitando su organización, búsqueda, recuperación y constructores de teorías. El proceso de análisis lo desarrolla en dos fases (textual y conceptual) estrechamente relacionadas e interconectadas, como un continuo ir y venir entre ambas, dando lugar a un proceso recursivo y retroalimentador entre ellas. Ambos tipos de análisis dan lugar al establecimiento de relaciones entre elementos, a la construcción y la representación facilitando la interpretación.

En el trabajo se ha procedido del siguiente modo: Preparación de los documentos textuales: recogida y asignación de los textos en la “unidad fenomenológica”, aplicando tareas tales como asesorar, realizar el seguimiento, evaluar, visitar a los jóvenes en los puestos de trabajo, así como sus expectativas de futuro. En las redes se presenta una visión global de los datos, a partir de ellas se pueden visualizar las relaciones entre los códigos y las familias de códigos.

La interpretación de los datos en el análisis cualitativo representa la fase creativa en la que el investigador debe conjugar armónicamente los resultados obtenidos en el estudio con el marco teórico subyacente. La interpretación de los datos ocupa un lugar importante. Consiste en guiar y explicar los resultados a la luz de una teoría adecuada al

objeto de estudio. Al presentar los resultados pretendemos no solo la descripción, sino también su comprensión, e integrar todo el trabajo en un marco teórico más amplio que ilumine los interrogantes e hipótesis. La interpretación de los resultados exige una reflexión sistemática y crítica de todo el proceso con el fin de contrastar los resultados con la teoría. Esto es, verificar la adecuación entre el objeto y el pensamiento.

Es la fase más importante porque implica la toma de decisiones sobre el modo de transformar y cambiar el modelo de prácticas laborales. Para realizar este proceso con rigor hemos avanzado siguiendo estas fases: primero, a través de la comparación de los datos textuales se definieron los códigos iniciales y los genéricos, segundo, se establecieron nuevas relaciones entre los códigos genéricos, tercero, con el fin de encontrar nuevos conceptos que los aglutinen emergieron las categorías o ejes organizadores. La presentación de los datos se lleva a cabo mediante redes que muestran los ejes organizadores.

Los jóvenes entrevistados imaginan dos sendas posibles a ser transitadas después de terminar la secundaria: las del estudio y/o las del trabajo (Kantor, 2000; Dabenigno et. al., 2009). A diferencia de los resultados del estudio de Kessler (2002), la mayoría de los jóvenes imagina futuros educativos en diferentes, aunque acotadas carreras post-secundarias, en especial universitarias.

La proyección educativa aparece más fuerte que las proyecciones laborales y la conformación de un proyecto de vida en sentido amplio, entendido como el conjunto de imágenes de futuro relativas a su realización personal, conformación de una familia y demás metas que los jóvenes se plantean más allá de su inserción laboral y educativa. Algunos jóvenes proyectan itinerarios articulados de estudio y trabajo con más precisión. En estos casos, aparece la idea de un trabajo de transición, a realizar mientras cursen sus estudios o hasta que estén formados para una mejor ocupación, más acorde a las capacidades y saberes a adquirir.

Los horizontes, con continuidad educativa, constituyen un elemento que evidencia la centralidad del tránsito por la escuela media para lograr abrir y expandir los horizontes de futuro, teniendo presente los escasos volúmenes de capital cultural de origen de estos jóvenes. Al igual que los estudiantes de la investigación de Duschatzky (1998), los

jóvenes de este estudio ven a la escuela como una plataforma para proyectarse hacia el futuro, que les permitirá ir más allá de una cotidianeidad signada por la pobreza, la precariedad laboral, la falta de protección ante los riesgos, la violencia y la inseguridad. Muchos de ellos deben generar ingresos para la subsistencia familiar y personal, siendo trabajadores en ocupaciones informales de baja calificación.

La finalidad de proseguir estudios superiores asume distintas configuraciones de sentido donde los jóvenes conciben los estudios terciarios como un medio para forjar una identidad social deseada, Los escasos recursos de los que disponen para obtener información de primera mano sobre las exigencias de estar en una universidad, quizá contribuya a alimentar planes poco realistas para su futuro (McCabe & Barnett, 2000), al imaginarse siguiendo las carreras más difíciles de sostener y finalizar.

3.2 Selección e identificación de la inserción laboral

Existen diferentes definiciones de inserción laboral, a objeto del presente trabajo se determina la siguiente definición de Montellano (2018) como la promoción del empleo y el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo mediante el desarrollo de programas de formación y orientación laboral para integrar a un individuo o a un grupo en el mercado laboral, pudiendo ser programas formativos, asesoramiento empresarial, subvenciones, etc.

Basados en lo anterior se requiere que los sujetos jóvenes seleccionados se involucren en un proceso personalizado de orientación, formación, e inserción, siguiendo los siguientes pasos:

- Conocer el programa de formación escogido
- Identificar el tipo de orientación y asesoramiento que ha recibido en el direccionamiento de su vida laboral y profesional: se trabajan aspectos como el autoconocimiento, el conocimiento del mercado laboral, la orientación vocacional, la motivación, la gestión de dificultades para el acceso al trabajo, la movilidad, y la gestión de soportes específicos.

- Instituciones responsables del entrenamiento en la búsqueda de empleo: Implica informar sobre los canales de búsqueda, el proceso de selección, la carta de presentación, el currículum, la entrevista, red de contactos y pruebas psicotécnicas.
- Identificar las acciones de intermediación: Los contactos que tienen los programas con las empresas para buscar oportunidades de empleo, que se adecúen a la persona y sean de su interés.
- Procesos de mediación entre la persona y la empresa, incluso apoyo en la selección del personal.
- Identificación de procesos de formación en habilidades técnicas, orientadas a la mejora de la empleabilidad.
- Formación en habilidades sociales: El objetivo es mejorar el vínculo con fu-uros/as compañeros/as de trabajo y responsables superiores. Trabajar sobre el cambio de actitudes a nivel relacional, incluyendo la realización de entrevistas de selección.

Es evidente que para los jóvenes lograr que su inserción laboral sea exitosa se debe solucionar la problemática de desempleo y de calle de jóvenes en situación socioeconómica vulnerable debido a los bajos niveles de inserción laboral en fuentes estables de trabajo. La inserción laboral da la oportunidad de vincularse con el mundo del trabajo, a través de la adquisición de habilidades aplicadas a entornos laborales y el aprendizaje de conocimientos de carácter pre-laboral (Orteux, 2008). Según Vélaz de Medrano (2005) y Descy & Tessaring, (2002) las habilidades para la empleabilidad son más que simples conocimientos, incluyen habilidades prácticas, actitudes, hábitos, valores socio-laborales, capacidades creativas y recursos psicosociales que pueden ser desarrolladas y mantenidas en cualquier contexto laboral cuyas trayectorias individuales de inserción laboral de jóvenes van de acuerdo a las dimensiones de información y los interrogantes específicos surgidos a lo largo del proceso de investigación (Cuadro 3).

Cuadro 3. Dimensiones de información para la selección e identificación de la inserción laboral en los jóvenes.

Dimensiones de información	Interrogantes
Antecedentes personales y familiares	¿Por quiénes y cuántos miembros está constituida su familia?

	<p>¿Qué tipo de relación mantienen con su familia?</p> <p>¿Por qué se incorporaron al centro?</p> <p>¿En cuántos centros han estado y durante cuánto tiempo?</p>
Formación y experiencia laboral	<p>¿En qué situación personal y social se encuentran?</p> <p>¿Qué trayectorias formativas tienen?</p> <p>¿Qué experiencias laborales tienen?</p> <p>¿Qué conocimientos tienen de las estrategias y herramientas de búsqueda de empleo?</p>
Capacidades para la empleabilidad	<p>De las siguientes capacidades humanas ¿cuál o cuáles considera se adaptan a su personalidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentido de la vida, imaginación y pensamiento <ul style="list-style-type: none"> - Razón práctica - Afiliación - Control del entorno <p>¿Qué dificultades tienen para acceder al empleo?</p>
Red social	¿Son sus redes sociales suficientes y adecuadas?
Proyecto de vida	<p>¿Qué intereses profesionales tienen?</p> <p>¿Qué expectativas de futuro poseen?</p>

Fuente: Autor propio

Para la selección de casos se siguió un muestreo intencionado. Se arbitró un doble filtro de identificación de jóvenes consistente en una primera sesión informativa, de carácter abierto y voluntario, dirigida a los jóvenes que se interesaban por participar en esta investigación; posteriormente, para comprobar que se cumplían los criterios establecidos, se mantenía una nueva sesión individual para pactar las claves del proceso con cada joven seleccionado y asegurar su consentimiento informado. De modo gradual se seleccionaron los casos que se asemejaban unos a otros y, en cierta manera, eran únicos también. Nos interesaba lo que tenían en común y sus singularidades para afrontar los procesos de inserción laboral.

3.3. Instrumentos de investigación y procedimiento

Tanto la encuesta (Anexo 1) como la entrevista semi estructurada (Anexo 2), bajo las dimensiones de información (Cuadro 1) realizada a los jóvenes, aportan información sobre las áreas familiar, personal, de salud, formativa, etc. Y del nivel de conocimientos pre-laborales y laborales de los jóvenes. Los planes individuales de inserción recogen la situación de partida de cada joven y sus objetivos. Las fichas de trabajo son los ejercicios realizados sobre diferentes temáticas dentro del ámbito laboral que cada joven ha ido elaborando. Los diarios de campo recogen la información sobre las sesiones en las que participa cada joven. Los registros de control recogen información de la asistencia de los jóvenes, su puntualidad, si llevan el material necesario a las sesiones, etc. El cuestionario sobre las prácticas cumplimentado por los empleadores y el informe de prácticas aportan información del grado de adaptación al puesto de trabajo, las carencias y potencialidades de los jóvenes, etc. Los informes de baja recogen información sobre la evolución de cada joven durante su participación en el proyecto.

El análisis de la información obtenida en la entrevista semiestructurada, los planes individuales de inserción, las fichas de trabajo, los diarios de campo y los informes de prácticas y de baja se llevó a cabo mediante el análisis de contenido cualitativo. A través del mismo se realiza la reducción de la información a unidades de contenido significativo, mediante un proceso de selección, focalización, simplificación y abstracción de los datos por medio de técnicas de carácter cualitativo (Miles & Huberman, 1994). Los códigos empleados para identificar el contenido de la información obtenida a través de las técnicas e instrumentos utilizados se elaboraron a partir de los interrogantes del estudio.

Cada dimensión de información constituye una categoría que agrupaba los datos correspondientes a los interrogantes específicos. Con el fin de asegurar la credibilidad de los mismos se pone en práctica una serie de estrategias: a) la triangulación permite contrastar los datos e interpretaciones al recoger y confrontar una gran variedad de fuentes y de técnicas, y comprobarlo que era característico de cada caso, b) la

comprobación con participantes posibilita revisar los datos recogidos, c) la recogida de datos permite obtener una visión amplia de cada uno de los casos analizados.

La muestra para llevar a cabo este estudio corresponde a 15 jóvenes que oscilan entre los 17 y 25 años, bajo el método no probabilístico se divide el proceso investigativo en cuatro encuentros a saber: 1) Como primer momento dentro del proceso de la observación cualitativa se toma una muestra por conveniencia resultado de la observación de los ambientes en que se desenvuelven los jóvenes, precisando en la fase exploratoria de la investigación. En cada caso la unidad de análisis se ha seleccionado con base en su fácil disponibilidad. Son jóvenes estudiantes de grado undécimo de la Institución Educativa Renán Barco y jóvenes egresados de la misma institución, por lo que dicha institución corresponde al núcleo educativo del barrio y en la zona norte del municipio se destaca por tener la mayor cobertura escolar. Una encuesta refiere al primer diagnóstico del estado de los treinta jóvenes para identificar sus expectativas, experiencias de vida, contextos y entornos sobre los cuales se han desenvuelto.

La entrevista semiestructurada posee en las respuestas de los jóvenes el fundamento de relación con las características que refieren las capacidades humanas centrales que ha construido Nussbaum (1998, 2002, 2012): la vida, la salud física, la integridad física, los sentidos, la imaginación y el pensamiento, las emociones, la razón práctica, la afiliación, la relación con la naturaleza, el juego y el control sobre el propio entorno, las cuales permiten inferir si resultaría inclusivo o no de experiencias y sensibilidades para la inserción laboral de los jóvenes, frente a este hecho Vázquez & Serrano (2016) suponen que:

La vulnerabilidad como cualidad ontológica del ser humano implica la necesidad de hacerse cargo. Las necesidades de cuidado propias y las del resto de personas suponen una llamada contundente a hacer algo para aliviar el dolor, saciarla necesidad, acompañar en el proceso o proteger del peligro (Vázquez & Serrano, 2016, p.86)

Desde la percepción de Nussbaum (2012) frente a la formación de la ciudadanía, considera urgente mediante las humanidades y las artes, dar a la educación liberal un fuerte sentido emancipador. Entiende que la educación liberal es aquella que es capaz de liberar la mente de la esclavitud de la costumbre, porque forma a personas que pueden

actuar con sensibilidad y agudeza mental. Así, destaca la necesidad de aprender a pensar de manera crítica; trascender las lealtades locales y acercarse a los problemas mundiales como un “ciudadano del mundo”, e imaginar comprensivamente la situación de la otra persona. Por ello tomar las capacidades humanas más relevantes y establecer con ellas su contribución para la inserción laboral de los jóvenes desde su actual posición laboral y/o académica.

La entrevista semiestructurada da pie para identificar las preferencias, creencias y oportunidades de los treinta jóvenes seleccionados y con base a estas 2) clasificar la unidad de análisis en cinco subgrupos: jóvenes ad portas de iniciar estudios superiores, jóvenes continuando sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, jóvenes que alternan sus labores con el avance de estudios superiores, jóvenes que solo pueden trabajar y dar espera para la continuación académica y aquellos jóvenes que ya han finalizado sus estudios superiores y están en búsqueda de empleo.

De igual manera, la entrevista semiestructurada permite determinar cualidades comunes que son organizadas en subgrupos de jóvenes cuyo perfil psicológico es semejante, así como las orientaciones vocacionales que ha tenido para tomar las condiciones laborales y/o académicas que actualmente rigen su cotidianidad bajo los elementos que constituyen las capacidades humanas destacadas.

El tercer momento investigativo invita a tomar los resultados de la observación y la entrevista para articularlos con los indicadores del modelo de gestión del talento humano que permitirán establecer acciones para favorecer la inserción laboral en los jóvenes de acuerdo a las capacidades humanas que se han observado más potenciales en su quehacer cotidiano.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Contexto poblacional, social, económico y educativo del municipio de La Dorada – Caldas, Colombia.

El municipio de La Dorada – Caldas, Colombia, es conocida como "Glorieta Nacional" o "El Corazón de Colombia", calificativos que obedecen a una de sus

principales atributos desde el punto de vista geoestratégico, pues su localización le permite articularse a los desarrollos del oriente de Caldas, norte del Tolima, suroccidente de Santander, noroccidente de Cundinamarca, suroriente de Antioquia y occidente de Boyacá; tiene 70.486 habitantes, el 89,8% vive en la zona urbana (DANE, 2005).

La Dorada es una ciudad de inmigrantes y se demuestra con el alto porcentaje de personas venidas de otras ciudades o regiones del país, aproximadamente un 45.78 por año, así lo demuestra León (2015) en un estudio profundo acerca de las condiciones socioeconómicas de la región. Otros datos del mismo estudio nos muestran una situación alarmante: Analfabetismos del 6.6% en la población mayor de 15 años, 365 menores de 18 años afectados por desplazamiento, 230 denuncias de niños y niñas maltratados, 700 casos de violencia intrafamiliar denunciados, un número indeterminado de menores de 18 años en riesgo de ser vinculados a grupos armados al margen de la ley para los cuales no existen estrategias de prevención; el abuso sexual, el alcoholismo, el consumo de estupefacientes, la prostitución infantil y los embarazos a temprana edad, la desnutrición y la pobreza extrema, 179 adolescentes en conflicto con la ley penal; entre otros casos. Se afirma también que esto puede ser un problema para el desarrollo ya que puede acentuarse la falta de sentido de pertenencia y de identidad de sus habitantes

Basados en los estudios del DANE (2011) la mayoría de los jefes de hogar pertenecen al género femenino (65,89%). Indistintamente de su género, el promedio de edad de los jefes de hogar es 49 años. La dispersión de las edades es 11,83 años, en un rango de 71 años (13 a los 84). Los jefes de hogar sin estudios realizados son 7.8% mujeres y 9.6% hombres para un total de 8.4% de los jefes de hogar. Se observa que del total de jefes de hogar que alcanzaron un nivel de estudio de secundaria, el 67.6% son mujeres y el 32.4%, hombres. Frente al tema de empleo, el 51,16% de los jefes de hogar desarrollan actividades que generan algún tipo de ingreso, mientras que el 6,51% se encuentran en búsqueda de empleo y el 38,14% en estado de inactividad, además se pudo establecer que el ingreso promedio es de 413.736 pesos mensuales por hogar y se observó que para la gran mayoría de los casos (97%) los ingresos mensuales son menores a 1'071.200 pesos. Los gastos mensuales al interior de los hogares son de

436.451 pesos en promedio: 60,93% de los hogares manifestó que esto era insuficiente, 31,62% expreso que le bastaba, aun así, León (2015) expresa:

La información anterior nos muestra un panorama de conflicto para una población juvenil mayoritaria donde convergen diversas circunstancias que ponen a los jóvenes en situación de riesgo: la violencia, una institucionalidad casi ausente que no genera programas de resocialización para desplazados o proyectos donde el tiempo libre sea bien utilizado, la falta de una infraestructura educativa-deportiva-cultural adecuada, pero además la falta de líderes que fortalezcan cambios están propiciando que algunos jóvenes tomen la decisión de unirse alrededor de una problemática determinada (p.14)

Así entonces, el estudio de Díaz-Moreno (2016) reconoce al municipio de La Dorada como una ciudad intermedia de las de mayor importancia en Colombia, que posee igualmente uno de los más importantes frigo mataderos del país, cuya base de diseño y construcción emplea la tecnología de punta de origen italiano más moderna de Latinoamérica, además dicha investigación identifica el 7,1% de los establecimientos dedicados a la industria, el 56,8% al comercio, el 31,1% a servicios y el 3,0% a otra actividad, igualmente identifica un 97,5% de los establecimientos con un número entre 1 y 10 empleados, el restante consta de 11 a 50 empleados; cabe destacar que en los establecimientos con mayor número de empleados (0 a 10) es el comercial (60,2%) la cual es la actividad más frecuente y en el grupo de 10 a 50 personas la actividad principal es de servicios (71,8%) (Díaz-Moreno, 2016, p. 19)

A nivel educativo, el municipio de La Dorada, cuenta con 40 Instituciones educativas las que se desempeñan en la zona urbana del municipio, 18 de ellas son privadas y 22 son públicas, es claro que la cobertura es aceptable a pesar del estado físico de algunas de sus instituciones (principalmente las públicas) entre otras falencias como la dotación y el recurso humano. En la actualidad se está terminando la construcción de la sede secundaria de la Institución Educativa Renán Barco en el nodo norte, esta institución mejorara la cobertura y la calidad en la prestación de este servicio a la comunidad de estratos económicos más bajos, ubicado en el barrio Las Ferias.

Solo dos Instituciones Educativas de secundaria ofrecen énfasis comercial a estudiantes de grados 10º y 11º; las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano ofertan programas técnicos en asistencia administrativa y gerencia de recursos humanos y tecnologías en mercadeo. Estas ofertas toman al menos un tiempo de formación de dos años. Las universidades que hacen presencia en la localidad y la región solo ofrecen programas de largo plazo, de al menos 5 años. Sus programas no tienen énfasis de formación en mercados y ventas, exceptuando la UNAD que oferta la tecnología en Gestión Comercial y de Negocios.

Las siguientes son las instituciones de educación superior que favorecen la continuación académica de los jóvenes del municipio de la dorada y la formación para el trabajo y el desarrollo humano, Universidad de Caldas CERES La Dorada, Universidad abierta y a distancia (UNAD), Corporación universitaria del norte del Tolima (COREDUACION), escuela superior de administración pública (ESAP), Fundación universitaria UNIMINUTO, SENA - centro pecuario y agroempresarial, instituto colombiano de aprendizaje "INCAP", escuela regional de formación de auxiliares de enfermería "ERFAE Ltda.", TECNOSISTEMAS, escuela colombiana de petróleos "ECOLPETROL S.A.S., unidades técnicas de Boyacá "UTB", instituto colombiano para la administración y la tecnología (ICAT), Politécnico Grancolombiano a distancia.

Los citados procesos de formación no garantizan de facto, que los egresados en estas áreas cuenten con la competencia para enfrentar los mercados como asesores comerciales o como vendedores, solo se certifica que han cumplido con el desarrollo de un currículo teórico y analítico propio de la formación. De otro lado, muchos de los habitantes de La Dorada no cuentan con los recursos económicos ni de tiempo suficientes para entrenarse en el área comercial y las ventas por lo cual requieren de procesos muy puntuales y específicos que les permitan acceder a esta instrucción. Por su parte, las empresas vinculan personal que no cuenta con la formación y el entrenamiento suficiente, pertinente y actualizado para atender su área comercial por lo cual necesitan introducir programas de entrenamiento a sus empleados y funcionarios de todos los niveles con miras a atender de manera efectiva sus metas y compromiso de ventas.

El desarrollo local obedece a la dinámica paralela y constante de los factores políticos y de gobernabilidad de una región, aunado al esfuerzo económico interno para el mejoramiento de las condiciones de crecimiento y de aumento del empleo, lo que a su vez permite que se den condiciones adecuadas para la conformación de un nuevo capital social. Es evidente que muchas regiones le vienen apostando al impulso económico local desde la formulación de planes, programas y acciones que propendan por el desarrollo endógeno creando nuevos y mejores ambientes para sí, incluyendo por tanto el rol que juega el sistema financiero local y global como intermediario por excelencia para la canalización de recursos desde el ahorro hacia el consumo y la inversión.

Según los análisis de la Corporación Autónoma Regional de Caldas, desde el Plan de Gestión Ambiental Regional para los años 2007 al 2019, la economía del municipio es eminentemente pecuaria, teniendo como base de sus ingresos la producción de ganado bovino en pie, con aceptable productividad, tecnificación de explotaciones y el mayor porcentaje de población rural dedicada a esta actividad, que se asocia a las inigualables condiciones agroecológicas del municipio (p.78), que lo sitúan a nivel regional como uno de los más ganaderos.

La pesca es muy practicada en el municipio, debido a la oferta permanente de pescado en los ríos de la región, donde el río Magdalena es el principal proveedor, seguido de La Miel, Pontoná y Doña Juana, generando toda una cultura de río y pescadores que persiste en todo su recorrido. La pesca en el río Magdalena es artesanal, realizado en canoas motorizadas, con predominio del chinchorro y la atarraya como artes de pesca principales. La apertura económica redujo drásticamente la producción de estos cultivos por la falta de competitividad debido a los altos costos de producción.

3.4.2. Tipo de muestra: Los jóvenes en el municipio de La Dorada

La muestra de los jóvenes que contribuyen con el presente estudio, son habitantes del barrio Las Ferias, localizado al norte del municipio de La Dorada –Caldas, Colombia, donde residen aproximadamente 22.000 habitantes. El ambiente de habitabilidad corresponde a casas muy pequeñas y la mayoría de sus calles, son callejones, cuyas

posibilidades económicas adolecen en la mayoría de sus pobladores, siendo un aspecto que incide en el desempeño tanto académico como laboral de los jóvenes y sus familias.

El barrio Las Ferias se caracteriza dentro de la zona norte del municipio de La Dorada como uno de los barrios con mayor recepción de sujetos en condición de desplazamiento antrópico bien sea por eventos de violencia o por las migraciones de países vecinos, construyendo en sus alrededores nuevos ambientes de habitabilidad en estado de invasión dada la cercanía al río Magdalena, así entonces los jóvenes vivencian ambientes de vulnerabilidad, escasos recursos económicos, sanitarios, vías de acceso, altos índices de pobreza y factores asociados a las mismas, obligando a menores de edad y sus familias buscar los recursos económicos básicos que solventen las necesidades primordiales de los hogares colombianos, sumado a ello, aumenta considerablemente el índice de informalidad sea está en la producción y fabricación de arepas, empanadas, bebidas, cargue y descargue de productos alimenticios, labores de albañilería, costura, obras manuales, empleados domésticos o atención al público en el comercio en general, la venta de productos por catálogo, en general labores denominadas “rebusque” tendientes a la informalidad.

Lograr solventar las necesidades de los hogares en la mayoría de los casos, no permite dar continuación o terminación de los estudios escolares, técnicos, tecnológicos o universitarios sí los han emprendido, porque además, se observa un gran nivel de desinterés por continuar los estudios, sin contar con el elevado consumo, expendio y fabricación de sustancias alucinógenas como solución fácil y rápida para hacer dinero., este flagelo social ha desmejorado evidentemente las condiciones sociales, de acceder a nuevas oportunidades y asimismo dar continuidad a los emprendimientos familiares, del barrio y por ende del municipio.

CAPITULO 4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de la información

4.1.1. Panorama investigativo

El panorama investigativo tiene sus inicios desde un diagnóstico preliminar que permite dar cuenta de las expectativas, experiencias de vida, contextos y entornos de 15 jóvenes que oscilan entre los 17 y 25 años, 7 mujeres, 5 hombres y 3 sujetos pertenecientes a la comunidad LGTB² habitantes del municipio de La Dorada radicados en la zona norte en el barrio Las Ferias, a quienes se les ha solicitado hacer parte del proceso investigativo desde una entrevista semiestructurada (Anexo 2). Cada uno de los sujetos participantes ha sido identificado con la inicial de su género seguido de un número que identifica el número de la entrevista, con el objetivo de dar protección a sus datos e identidad (Anexo 5).

La entrevista semiestructurada deja percibir la condición socioeconómica de los jóvenes y sus familias, que aun siendo habitantes del barrio Las Ferias, laboran lejos de sus viviendas, así como quienes adelantan estudios superiores bien sea en la universidad o los programas que oferta el SENA, destacando de este servicio educativo la apertura a nuevas perspectivas de vida, pues su capacitación beneficia laboralmente a quienes se destacan académicamente, desde este punto de vista es acertado promover los programas del Servicio Nacional de Aprendizaje con la educación media escolar.

La tarea propuesta, desde la perspectiva de Posso (2015) es la de develar la concepción que sobre los procesos de articulación con el SENA tienen los estudiantes en un afán de producir una información que recopile los pareceres y las ideas de la comunidad para trasladarlas a todo el espectro en el que el estudiante interactúa y está inmerso, *“teniendo en cuenta que la época exige nuevas rupturas, resignificaciones,*

² LGBT es la sigla compuesta por las iniciales de las palabras Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero. En sentido estricto agrupa a las personas con las orientaciones sexuales e identidades de género relativas a esas cuatro palabras, así como las comunidades formadas por ellas

cambios y actitudes frente a los paradigmas sociales, políticos, económicos, éticos, estéticos y ambientales". (Posso, 2015, p. 13).

De acuerdo con Ausubel et al. (1995), la principal fuente de conocimientos en los alumnos se da mediante el aprendizaje significativo por recepción, lo cual exige del docente programar, organizar y secuenciar los contenidos evitando el aprendizaje memorístico; se caracteriza porque el alumno recibe los contenidos que debe aprender en su forma final y acabada. No necesita realizar algún descubrimiento más allá de la comprensión y la asimilación de los mismos, de manera que pueda reproducirlos cuando así se requiera, aspecto que ha enriquecido su aplicación y potencialidad explicativa con importantes aportaciones, incluso para Posso (2015) este método es el ideal para aplicar en la adquisición de conocimientos en torno a las concepciones que tienen los estudiantes sobre articulación con una institución pues se aprovechan los conocimientos que traen los estudiantes de su casa, de su entorno y los complementan con los nuevos que da, en este caso el SENA, resultando un aprendiz cognitivamente más sólido y un egresado con más bagaje técnico para defenderse en el mundo laboral.

Por su parte, Rojas & Hernández (2019) consideran que quienes estudian tienen más posibilidades de desempeño laboral y perciben el mundo de una manera distinta, puesto que la preparación académica permite ser reflexivos y poder realizar una lectura real del entorno que lo rodea. Sí bien es cierto, la formación de la persona, el descubrimiento de nuevos inventos, la mejora de los bienes y servicios ya existentes, las innovaciones en los procesos de producción y la creación de nuevas tecnologías que permiten aumentar la productividad laboral de los trabajadores, es consecuencia de la formación educativa que recibe el ser humano y así se evidencia en los sujetos L2, H4, H6 y H7, quienes visualizan mejores oportunidades laborales una vez finalicen sus estudios en el SENA.

En el caso de los tres sujetos H4, M11 y M12, se evidencia que las dificultades económicas familiares, los han conducido a tener que compatibilizar estudios y trabajo, condicionando sus trayectorias académicas y laborales, así como sus expectativas de futuro, sumado a que confluyen en situaciones similares de desplazamiento, ante este hecho la investigación realizada por Cano-Hila, A. B., Sánchez-Martí, A. & Massotlafón,

M. I. (2016) ha demostrado que la compensación educativa de aquel alumnado inmigrante que se incorpora al sistema educativo, como la focalización en los procesos de continuidad y discontinuidad hacia la educación secundaria post-obligatoria es una cuestión que cada vez reclama más atención y que ha sido poco explorada en trabajos precedentes, pues parece tener una incidencia específica cuando se analizan las elecciones del alumnado migrante y que suele ser invisibilizada por tendencias de abandono y fracaso escolar.

Caso concreto desde las condiciones de vida del sujeto L1, quien experimentó situaciones familiares y sociales difíciles cuyas transiciones provocaron situaciones difíciles o traumáticas, pero no siempre han de interpretarse como negativas, sino que pueden suponer oportunidades de desarrollo, conocimiento, maduración, evolución cultural, superación de prejuicios e ignorancias, integración social o reconstrucción intelectual, que junto al desempleo han afectado su visión de futuro, así como los casos de los sujetos H8, M10 y M15, quienes con su testimonio de vida demuestran que el apoyo familiar es decisivo para la continuidad de los estudios superiores, para Rojas & Hernández (2019) los padres son responsables de fundamentar las tradiciones socioculturales, los seres humanos son seres culturales y sociales, seres históricos y de tradiciones, necesitan que se les de algo, que se les transmitan los resultados del trabajo de sus predecesores, convertidos en patrimonio común. Por eso ha sido siempre evidente que la educación presupone los bienes transmitidos por la tradición y su reconocimiento público (Rioja, 2018).

En los casos de los sujetos L2, L3, H4, H6, H7, M11 y M12 que estudian como de quienes alternan estudios y trabajan se observa que, aunque la articulación del SENA no fuera la más idónea o el que hubieran escogido en la universidad fuera de todo su gusto, las características en cuanto a cercanía, el tratamiento que les dan los profesores, el clima que viven y que les ofrece la institución ha sido determinante en su elección y por consiguiente en la continuación de los estudios, situación que puede vivenciar el sujeto M14. Disponer de agentes significativos que brinden apoyo también contribuye en su trayectoria académica asegurando una incursión laboral efectiva, sin embargo, casos como el sujeto H5 se ven fracturados por la eventualidad del embarazo adolescente.

Las percepciones que traen las entrevistas, da a comprender que tanto el entorno familiar y educativo representan un factor de motivación para la continuidad académica, y por ende la inserción laboral, como lo expresan Rojas & Hernández (2019):

Tanto los factores personales como los diferentes dispositivos del entorno que se ponen en juego para ayudar y acompañar este proceso. “La evaluación que la persona hace del proceso, es decir, las atribuciones del grado en que se confirman o no las presunciones previas -sus expectativas de autoeficacia devienen una fuente de información ante próximos retos, frente a futuras transiciones”. Así, los factores personales, las expectativas de autoeficacia vinculadas una notable capacidad de resiliencia, y eventos favorables del entorno que nutren la capacidad de enfrentamiento de los jóvenes determinan y favorecen su éxito a la educación superior (Rojas & Hernández, 2019, p. 10)

El hecho de encontrar frustración en el quehacer laboral, según los rasgos de los sujetos H9 y M13, según Pieró (2009) muchas veces los colaboradores no se sienten satisfechos con las tareas establecidas en su puesto de trabajo, las cuales les ofrece pocas posibilidades para la proactividad y la innovación. En este sentido, consideran que las oportunidades de crecimiento y aprendizaje son cortas, por otra parte, la mayoría de ocasiones los empleados están sometidos a una excesiva presión laboral, debido a inconsistentes proyecciones respecto a las metas a alcanzar, sumado a los esfuerzos físicos que ha de realizar. Las tareas peligrosas para la salud o la integridad física impuesta a un colaborador los obliga a que su organismo esté en un estado constante de alerta.

Además, este tipo de demandas son comunes en puestos con bajos niveles remunerativos, lo que también puede ser un factor de riesgo adicional de estrés, de igual manera el acoso organizacional. Como intimidaciones, amenazas, incluso violencia física, la cual también es conocida como “mobbing”. Genera los casos más preocupantes de estrés laboral en los que en muchos casos se requiere de atención especializada para sobrellevar la frustración originada.

Los quince casos anteriores, son el fiel reflejo de la diversidad entre los sujetos frente a determinadas circunstancias, las tendencias, criterios, los entornos en los que

habitamos, por ello, aunque podamos desempeñar las mismas funciones, las circunstancias o características biofísicas (Vázquez & Serrano, 2017) son diferentes. Desde este punto de vista, para poder desarrollar libremente el amplio abanico de capacidades que todas las personas tenemos necesitamos condiciones de posibilidad, de hecho, desde los contextos en los que nos desenvolvemos los que pueden resultar favorecedores y limitadores de nuestra propia libertad para hacer, ser y sentir.

Lograr alcanzar una vida a la altura de la dignidad humana, Nussbaum (2012, pp. 53-55) identifica diez capacidades humanas básicas, de las cuales la presente investigación se fortalece en cinco de ellas adecuadas a los ambientes y particularidades de la unidad de análisis, por lo consiguiente la imaginación y el pensamiento se han visualizado sobre aquellos sujetos jóvenes que hacen uso de los sentidos, la imaginación, el pensamiento y el razonamiento, cultivado por una educación adecuada o que desde la experimentación y la producción de obras y actos estén acordes a su propia elección. Podría igualmente relacionarse con las elecciones que dentro del camino de la vida se van presentando y se logran sacar adelante demostrándose a través de la libertad de expresión y/ o la libertad de prácticas. Asumiendo la formación escolar al servicio laboral no como mercado sino como medio de satisfacción integral.

Con respecto a lo anterior, la capacidad relacionada con la imaginación y el pensamiento está íntimamente ligada a los rasgos de los sujetos L2, L3, H4, H6, H7, M11, M12 y M15, sin embargo, en los demás casos se ha de presentar esta capacidad a futuro, cuando se presenten nuevas oportunidades académicas y/o laborales.

La razón práctica se encuentra enlazada a la planificación de la propia vida, basados en los sueños, intereses, necesidades, miedos o deseos que les son propios, permitiendo con ello diseñar un futuro inmediato, cercano y lejano alcanzable para sus vidas, características propias de los sujetos jóvenes que han finalizado sus años escolares, universitarios, técnicos o están próximos a culminarlos y que se visualizan a futuro con grandes proyecciones, así lo demuestra el 100% de los sujetos entrevistados, con proyecciones y metas para beneficiar su futuro.

Con base a la afiliación, los sujetos jóvenes entrevistados coinciden en vivir por y para los demás, reconociendo y mostrando interés por otros seres humanos, bien sea

hijos, padres, familia en general, participando en formas diversas de interacción social, con un gran sentido de protección del hogar, sus intereses, familia, la libertad de reunión y de expresión política. Igualmente se manifiesta en el respeto por la función desempeñada, evitando la discriminación entre sus pares por razones de raza, sexo, orientación sexual, etnia, casta, religión u origen nacional. Se visualiza en los testimonios de vida que los centros educativos son espacios de convivencia y tienen la obligación moral de facilitar la participación plena y efectiva de todos sus miembros.

En cuanto al control del entorno, los sujetos jóvenes poseen y aspiran a poseer propiedades, tanto muebles como inmuebles, y ostentar derechos de propiedad en igualdad de condiciones con las demás personas, y esto incluye tener derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás, ser capaces de trabajar como seres humanos, ejerciendo la razón práctica y manteniendo relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otros trabajadores y trabajadoras. Las personas, independientemente de las capacidades que hayan desarrollado, necesitan sentir que pueden intervenir en el rumbo de la historia.

A partir de las anteriores capacidades humanas y dadas las características comunes y no comunes observadas entre los sujetos jóvenes participantes del proceso investigativo, cabe especificar en cinco subgrupos los jóvenes con particularidades similares que permitan ahondar con mayor efectividad los posibles lineamientos para la inserción laboral entre ellos: jóvenes *ad portas* de iniciar estudios superiores, jóvenes continuando sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, jóvenes que alternan sus labores con el avance de estudios superiores, jóvenes que solo pueden trabajar y dar espera para la continuación académica y aquellos jóvenes que ya han finalizado sus estudios superiores y están en búsqueda de empleo.

La segunda fase investigativa remite al sujeto joven desde sus preferencias, creencias y oportunidades a establecer una nueva postura laboral y/o académica, de tal manera que favorezca la inserción laboral de acuerdo con las capacidades humanas, que a su vez potencializan las habilidades de los sujetos jóvenes y de igual manera sobrepasan las realidades de la informalidad inmediatista y se reconozca el logro de la continuidad de emprendimientos con fundamentación y propósito, superando las

barreras del deterioro social resultado de las violencias y las vulnerabilidades dando apertura a nuevas oportunidades (Cuadro 4, Anexos 6 y 7).

Cuadro 4: Relación grupo de sujetos jóvenes con los perfiles de los sujetos entrevistados.

Grupo de Jóvenes		Sujetos entrevistados	Capacidad Humana Representativa
1.	Jóvenes <i>ad portas</i>	L1, H5, M14, H7, H8, M10, M13	Sentido de la vida, Imaginación y pensamiento Razón práctica Afilación Control sobre el entorno
2.	Jóvenes en educación superior	L2, L3, H6, H7	
3.	Jóvenes emprendiendo y aprendiendo	H4, M11, M12	
4.	Jóvenes laboralmente activos	M9	
5.	Jóvenes en espera de oportunidades	M15	

Fuente: autor propio

La entrevista trae consigo los lineamientos del modelo de gestión de talento humano GTH propio de la orientación vocacional según el perfil psicológico de cada grupo de jóvenes con el fin de crear una definición conducente al querer y poder, la utilidad del estudio actual y a su vez la labor que desempeña, sus proyecciones inmediatas y las oportunidades de capacitación para mejorar la actividad actual y que a su vez permita mejorar los emprendimientos existentes.

4.2 Discusión

Las capacidades humanas frente a la inserción laboral de jóvenes que se encuentran radicados en la zona norte del municipio de La Dorada –Caldas, concretamente en el barrio Las Ferias, cuyas expectativas de vida se encuentran limitadas por las vulnerabilidades y las necesidades, situaciones tan comunes en el ambiente social colombiano que urge potenciar la gestión laboral y generar en ellos la inserción al mundo del trabajo reconociendo las habilidades prácticas favorecedoras para el desarrollo del municipio.

De los cinco grupos de jóvenes, se han identificado cinco características desde el aspecto laboral y académico, como son: Jóvenes *ad portas* los cuales se encuentran visualizando la posibilidad de capacitarse y suplir unas necesidades socioeconómicas

que vivencian en los hogares, Jóvenes vinculados en la educación superior en servicios técnicos, tecnológicos o universitarios, Jóvenes emprendiendo y aprendiendo alternando trabajo y estudio, Jóvenes laboralmente activos quienes únicamente pueden emprenderse laboralmente dadas las condiciones de vida y los Jóvenes en espera de oportunidades, que no ven posibilidad de emplearse, a pesar de tener la capacitación suficiente.

Basados en estos grupos de jóvenes el modelo de GTH permite a través de ciertos indicadores dar oportunidad de desempeño laboral generando criterios de trabajo y contribuyendo con la potencialización de habilidades y capacidades para lograr, establecer o fortalecer la inserción laboral. Son entonces las capacidades propuestas por Martha Nussbaum las características que recrean las reales habilidades que poseen dichos jóvenes con el fin de combatir la informalidad y continuar los emprendimientos, una vez se han inscrito en un proceso de inserción laboral.

Lograr establecer la inserción laboral según las capacidades humanas, es un asunto que corresponde a potenciarla a través de la construcción de parámetros bajo las propuestas del modelo de GTH que no solo permite evaluar las capacidades, sino que mide las realidades para favorecer un sistema socioeconómico vulnerado, para continuar los emprendimientos y los aprendizajes recibidos desde la capacitación y retomar las herramientas suficientes para inscribirse en el ambiente de trabajo formal, en palabras de Sen:

La capacidad es principalmente un reflejo de la libertad para alcanzar funcionamientos valiosos. Enfoca directamente la libertad como tal, más que en los medios para alcanzar la libertad. Identifica las alternativas reales que se nos ofrecen. En este sentido, puede entenderse como un reflejo de la libertad sustantiva. En la medida en que los funcionamientos son constitutivos del bienestar, la capacidad representa la libertad de una persona para alcanzar el bien-estar (Sen, 2010, p. 63).

Las capacidades que Martha Nussbaum corresponden a la meta política de una sociedad que pretende alejarse de la injusticia donde cada persona vea realizado cierto umbral para vivir una vida digna, que para los jóvenes involucrados en este estudio están

inmersas en sus propias vivencias y cotidianidades, especialmente: sentido, imaginación y pensamiento, razón práctica, afiliación y control sobre el propio entorno, correspondientes al punto de partida de una discusión necesaria para construir un mundo donde todos los seres humanos gocen de las capacidades para una vida digna, articulados con los indicadores de GTH aprobando herramientas para que los propios jóvenes, empleados, empleadores y empresas conozcan el perfil claro frente a las necesidades laborales y cumplir con ello metas empresariales.

Sí bien es cierto, la realidad laboral del municipio de La Dorada requiere con urgencia desarrollar las capacidades de sus jóvenes evitando así la incertidumbre no solo laboral sino académica, que beneficie ingresar al mundo laboral con bases académicas básicas y suficientes que permita emprender sus metas en los ambientes laborales locales.

Dichos indicadores de GTH relacionados con las capacidades ha permitido reconocer del joven *ad portas* una respuesta frente a lo que quieren para su futuro próximo y además que pretenden hacer, el joven con las características de emprendiendo y haciendo así como el joven vinculado en la educación superior desarrolla un autoconocimiento de su gestión de tal manera que reconoce que lo que está haciendo sea útil, lo hace bien y lo puede continuar o por el contrario puede promover un nuevo camino pero con instrumentos suficientes para tomar nuevas decisiones, luego, los jóvenes que únicamente laboran y no se han capacitado lo suficiente como se proyectan posteriormente y en que se pueden capacitar para mejorar su condición actual, a que se proyectan sí solo trabajan, seguido del quinto grupo que corresponde a jóvenes ya capacitados pero que aún no se inscriben en el mundo laboral requerirán de un análisis de los emprendimientos efectivos para el municipio, en sí el modelo es la entrega de herramientas que definen las proyecciones laborales y de capacitación futuras para favorecer el ingreso laboral.

El modelo GTH contribuye en reforzar, autoevaluar y reconsiderar las preferencias, las creencias y las oportunidades para incursionar en el mundo laboral: permanecer allí o cambiar el estilo de vida, basados en las historias de un joven, que requiere mejorar sus condiciones anímicas, funcionales, socioeconómicas desde el

puedo, soy capaz y se puede mejorar este municipio, desde una participación efectiva y dispuesta.

Así entonces, la vinculación del tipo de joven según las capacidades humanas y los lineamientos que emergen para lograr inserción laboral, se procede a hacer análisis de resultados de la segunda fase investigativa (Anexo 6 y Anexo 7), el cual se vale de un modelo de gestión de talento humano GTH, que consiste en analizar los principios rectores nacientes en décadas más recientes con el propósito de diseñar e implementar estrategias que contribuyan a que las organizaciones y las personas hagan un mejor uso de su capital humano, en palabras de Soledispa & Odriozola (2017) que cumplan sus objetivos, gracias al impulso del talento con el que cuentan, asegurando al máximo su retorno mediante la creación de una cultura organizacional que fomente la felicidad y el compromiso de los trabajadores (p.18).

4.2.1 Jóvenes *ad portas*

El primer grupo de sujetos jóvenes corresponde a los jóvenes *ad portas*, situación vivenciada en los casos L1, H5, H8, M10, M13 y M14 caracterizados por no terminar sus estudios de secundaria (L1, H5, M13 y M14) debido a múltiples situaciones familiares y económicas que los llevo a emprender acciones laborales sin capacitación con el fin de favorecer de manera inmediata la economía de sus hogares, exponiéndose a ingresos económicos muy bajos, sin las condiciones laborales exigidas por la ley, además arriesgarse a labores desconocidas que requieren esfuerzo físico superior a sus fuerzas y a ser explotados dada su vulnerabilidad.

Los jóvenes *ad portas* participantes del proceso investigativo han de requerir, como muchos otros jóvenes en la misma condición, acciones educativas comunitarias cuyo objetivo sea generar espacios de comunicación e intercambio tendiente a mejorar las condiciones educativas de los jóvenes, así como acciones referidas a la inclusión escolar a través de proyectos educativos entre la institución y las organizaciones de la comunidad como mecanismo de inclusión, las cuales posibilitan la pronta visualización de los jóvenes en situación de vulnerabilidad educativa y aquellos que se encuentran por fuera de la escuela.

El modelo de gestión de talento humano GTH para los jóvenes ad portas, crea los vínculos entre el centro educativo y su comunidad, así como lo sugiere González (2004) al promover la construcción de vínculos a partir de la articulación de los actores educativos y comunitarios desde un proyecto común, donde los diferentes actores se apropian del proceso educativo y trabajan para lograr objetivos colectivos.

En esta modalidad la escuela es el centro de mediación para lograr procesos de aprendizaje de sus estudiantes, al respecto Neirotti & Poggi (1998, citado por González 2004) consideran que el sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje, ni son los docentes los únicos que enseñan. Sí bien es cierto tanto las organizaciones comunitarias como los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades (sean éstas para producir bienes o servicios o para ejercer sus derechos y responsabilidades ciudadanas), por ello González (2004) enfatiza que las comunidades poseen sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. En consecuencia, resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje. (p.15).

Los indicadores que brindan ideas para construir comunidades de aprendizaje desde las instituciones educativas para los casos de jóvenes ad portas, permiten reconocer las habilidades y talentos a partir de una formación vocacional integral que los encauce de tal manera en el reconocimiento de las exigencias laborales del municipio de La Dorada y sobre las cuales deben capacitarse promoviendo la incursión en la educación superior con herramientas desde su autoconocimiento.

Lograr este proceso requiere asumir algunas dimensiones propuestas por diversos autores Álvarez & Martínez (2016), Cerdas, Torres, & García (2016) quienes visualizan los centros educativos como ejes motivadores de mejoras comunales, a partir de una gestión administrativa que supere los límites físicos del propio centro (Cuadro 5 y Cuadro 6):

Cuadro 5. Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016)

Sub-dimensiones	Aspectos de medición
Familia	Relación de la familia con el centro educativo y el proceso de formación de la persona estudiante.
Docentes	Rol de la persona docente dentro del proceso de formación de la persona estudiante, a partir de las condiciones del centro educativo.
Centro escolar	Espacio físico donde se genera el proceso educativo y las relaciones docente-estudiante.
Sistema educativo y social	Proceso en el que se relacionan los procesos educativos que articulan las situaciones sociales o de contexto.
Estudiantes	Población que se está formando dentro del proceso educativo.

Fuente: Ramírez-González & Quesada-Lacayo (2018, p. 44) a partir de la propuesta de Álvarez & Martínez (2016), Cerdas, Torres & García (2016)

Los indicadores que componen la gestión administrativa, fortalecen los procesos educativos como eje de formación de los jóvenes en curso de egresar de las instituciones, bajo las herramientas para el desarrollo de las tareas hacia su porvenir implicando la participación de todos los miembros en la planificación, ejecución y control de las decisiones y acciones que se toman en los ámbitos: curricular, servicios, recursos y comunidad, en grado y forma acorde con sus capacidades y roles (Bellido, Díaz, Morales & Pino, 2009).

Cuadro 6. Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Cerdas, Torres & García (2016).

Sub-dimensiones	Aspecto de medición
Organismos de centro	Diversas instancias del centro educativo
Redes de apoyo	Relaciones que existen entre las familias con los grupos de estudiantes, así como el apoyo de la población docente en los procesos educativos.

Gestión talento humano	Manejo desde el centro educativo del personal docente y sus labores profesionales y de capacitación
Infraestructura	Condiciones del centro educativo que influyen en el proceso de formación.

Fuente: Ramírez-González & Quesada-Lacayo (2018, p. 44) a partir de la propuesta de Álvarez & Martínez (2016), Cerdas, Torres & García (2016)

En cuanto a la perspectiva de las capacidades humanas, los jóvenes ad portas valiéndose de los indicadores desde la gestión administrativa de Álvarez & Martínez (2016), Cerdas, Torres & García (2016) contribuye hacia los aprendizajes que se relacionan con el trabajo productivo retribuido se valoran por encima de los aprendizajes relacionados con el mantenimiento del bienestar individual y grupal en el ámbito interrelacional. Desde este punto de vista Vázquez & Serrano (2016) consideran que a pesar de que las dicotomías público vs. privado, productivo vs. reproductivo, racional vs. afectivo, etc., no resultan funcionales para la ciudadanía del siglo XXI; Por eso, desde la educación para el sentido de la vida, la imaginación y el pensamiento, la razón práctica, la afiliación y el control del entorno se apuesta hacia el diseño de políticas y prácticas educativas ajenas a las realidades laborales y educativas vigentes y que resulten más inclusivas del conjunto de la ciudadanía.

4.2.2. Jóvenes continuando sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios: Jóvenes en educación superior

El segundo grupo de jóvenes lo conforman los sujetos L2, L3, H6 y H7 quienes dado el apoyo de sus familias continúan con la formación académica en programas que se adaptaron a sus necesidades y expectativas. Frente a estos casos la labor de los centros educativos es pieza fundamental dentro de las dinámicas socioeducativas, las cuales se enmarcan dentro de aspectos relacionados con los procesos de aprendizaje, hasta la constitución de componentes culturales y sociales, representados por medio de las habilidades sociales y las creencias adquiridas. El centro educativo se torna, por lo tanto, en uno de los puntos físicos más importantes en la vida de las personas, y de las comunidades enteras. Rodríguez (2016), detalla que el entorno de aprendizaje se presenta gracias a la capacidad administrativa (Cuadro 6 y Cuadro 7) que permite la

gestión educativa y que engloba aspectos administrativos, actores que forman parte de la institución y a su vez se relacionan coherentemente con el currículo institucional.

A diferencia del primer grupo de sujetos jóvenes ad portas, los jóvenes en educación superior poseen las condiciones económicas y de auto-emprendimiento que superan las realidades sociales sobre las cuales han vivenciado la mayor parte de su habitabilidad en el barrio Las Ferias del municipio de La Dorada, el hecho de poder dar continuación a sus estudios y poder valerse de las familias es un beneficio de oportunidad.

Por su parte la UNESCO (2016), por ejemplo, ha planteado una serie de recomendaciones que centran su mirada hacia la gestión de los centros educativos, en el documento Educación 2030. Declaración de Incheon y marco de acción para la realización del objetivo de desarrollo sostenible 4 se establecen dos recomendaciones: Reforzar la eficacia y eficiencia de las instituciones, la administración escolar y la gobernanza ampliando la participación de las comunidades, incluidos los jóvenes y los padres, en la gestión de las escuelas. Y que los procesos participativos deban comenzar con el compromiso de las familias y comunidades de reforzar la transparencia y garantizar una buena gestión de la administración de la educación. (p. 37).

En este selecto grupo de jóvenes la capacidad de afiliación es más notable al validar el concepto de autonomía, cuya visión integral de educación superior, bien sea universitaria, técnica o tecnológica, constituye en la especificidad de un campo disciplinar-metodológico, su formación compromete el desenvolvimiento continuo de sus potencialidades en los dominios cognoscitivo, pragmático, afectivo y ético (Casco, 2007, p. 4). Ello para lograrse la autonomía del individuo, empero, para poder avanzar en la construcción del oficio de estudiante.

Es entonces necesario trabajar y reflexionar sobre la afiliación de los mismos al mundo académico-universitario. Así, es posible diferenciar dos tipos, según Ramírez (2019) los indicadores relacionados con la institucionalidad y la intelectualidad. La primera tiene que ver con los modos en que funciona la universidad o el centro de estudios superiores, su organización administrativa y funcional, sus principios y las normas que la regulan, así como también el accionar de sus actores. Por su parte el

dominio del trabajo intelectual, implica abrirse paso a un terreno de conceptos, de categorizaciones, de discursos y de prácticas propias de la esfera de la educación superior.

4.2.3. Jóvenes emprendiendo y aprendiendo: Jóvenes que alternan sus labores con el avance de estudios superiores

Este grupo de jóvenes característico de los sujetos H4, M11 y M12 manifiestan ser emprendedores ya que una vez alternan sus acciones laborales se auto-sustentan para lograr alcanzar estudios superiores, frente a estos hechos es importante destacar que en los últimos años se han implementado varias políticas públicas orientadas a promover el acceso de los jóvenes al sistema educativo y favorecer su ingreso al mercado laboral. La gran mayoría de los programas educativos están enfocados en mejorar la calidad y pertinencia de la educación, con el objetivo de aumentar la retención de los estudiantes en el sistema y aumentar sus probabilidades de ingreso a la educación superior.

Pese a lo anterior, los ambientes laborales en los que se desenvuelven dichos jóvenes no refiere a una contratación similar a la que reciben los trabajadores con una titulación universitaria, de formación profesional o un certificado de profesionalidad con el fin de proporcionarles una formación práctica que complemente la teoría estudiada. Regularmente la contratación de estos jóvenes, dado su nivel de formación insuficiente, fomenta las condiciones de trabajo precarias, caso concreto el sujeto M11, cuyas manifestaciones son la temporalidad y la contratación de mano de obra barata H4 y M12, tanto por la no estabilidad como por el precio. En el mejor de los casos las prestaciones de ley favorecen el tipo de contratación, pero en casos concretos como el sujeto M11, su contratación refiere únicamente al día laborado sin un documento que legalice su permanencia en el oficio.

Nos encontramos ante mano de obra simplemente barata, que desarrolla exactamente la misma función que otros trabajadores con otras modalidades contractuales, pero percibiendo una contraprestación por sus labores porcentualmente muy inferior a la del resto de compañeros. Frente a este hecho vale la pena destacar su

interés por continuar labores académicas, pese a los bajos ingresos económicos, visualizando un futuro con mejores condiciones laborales relacionadas con el mejoramiento de su aprendizaje, ante una realidad compleja Pérez et al. (2012) indica:

El pasaje de la escuela al trabajo ha dejado de ser algo simple para constituirse en una transición larga y compleja (Jacinto, 1996). Cada vez más, la noción de transición gana terreno en detrimento del término inserción; para gran parte de los jóvenes se suceden periodos de empleo con otros de desempleo e inestabilidad, dando lugar a cursos de vida diversos y heterogéneos (Pérez et al; 2012, en Polo, 2016, p. 6).

Los indicadores para el modelo de GTH que reconocen las prácticas de los jóvenes emprendiendo y aprendiendo están ligadas a las capacidades humanas propuestas por Marta Nussbaum (2012), especialmente el sentido de la vida, imaginación y pensamiento, la razón práctica y el control sobre el entorno. Específicamente, el contrato en prácticas es el concertado con el trabajador que esté en posesión de una determinada titulación que habilita para el ejercicio de una actividad profesional y su objeto fundamental consiste en proporcionar al trabajador la práctica profesional adecuada al nivel de formación o estudios cursados, que mejore su nivel formativo y suposición en el mercado de trabajo, facilitando su inserción laboral ya que la modalidad contractual mencionada se concierta con el trabajador que estuviese en posesión de una determinada titulación académica o profesional que habilite para el ejercicio de una actividad profesional.

El modelo de GTH para los jóvenes que comprenden este grupo “emprendiendo y haciendo” (Cuadro 7) mejorarán su condición académica y laboral una vez asuman los siguientes componentes, bajo los lineamientos que vinculan la teoría y la práctica en los procesos del conocimiento acerca de la gestión del talento humano, desarrollando capacidades que garanticen una actuación decisiva en la transformación de la realidad social laboral actual:

Cuadro 7. Lineamientos desde la GTH para jóvenes en visión de emprendimiento y actuación laboral.

Subdivisiones	Aspecto de medición
---------------	---------------------

Organización del trabajo	Permite el uso racional de la fuerza de trabajo y de la administración del tiempo con resultados en el crecimiento y sostenibilidad en la productividad del trabajo
Comunicación institucional	Nivel de retroalimentación de la gestión eficaz, eficiente y efectiva
Seguridad y salud del trabajo	Para preservar la vida y salud de los trabajadores auto-controlando y controlando accidentes que pueden provocar costos extra a las organizaciones; se proyecta con el objetivo de concebir la percepción del riesgo ante las diferentes decisiones
Capacitación y diagnóstico de necesidades del talento humano	Se determinan las necesidades de capacitación y estas tributan a un plan de capacitación en virtud de fortalecer la gestión del talento, crear habilidades ,destrezas y una gestión adecuada del conocimiento para el desempeño del trabajo
Control de la gestión	Está estrechamente relacionado con el control interno que regulan los procedimientos, los riesgos y sus manifestaciones negativas, donde se establecen medidas para evitar que ocurran.
Administración del recurso humano	Comprende las acciones dirigidas a cumplir y controlar el cumplimiento, dentro de las atribuciones legales y con la participación de la organización sindical, de las regulaciones generales o específicas sobre la política de empleo, disciplina en el trabajo, el cuidado de la propiedad social y los recursos materiales y financieros, la seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, así como confeccionar o completar y actualizar las disposiciones y reglamentos internos
Estimulación espiritual o moral y compensación laboral	Estimulación moral de los resultados relevantes de los trabajadores, así como su comportamiento, ética y profesionalidad. En conjunto estarán en dependencia de los resultados que se obtienen de la eficacia y eficiencia con que se desempeñen los trabajadores. Tales compensaciones a través del estímulo deben motivar e incentivar los resultados, así como provocar una mayor satisfacción laboral que incremente el sentido de pertenencia en aras de una mayor capacidad productiva
Selección e integración de personas	Establece la base de normas y procedimientos para la selección del personal según los perfiles de capacidades ante la ausencia de la idoneidad demostrada.

Fuente: Adaptación desde Soledispa & Odriozola (2017, pp. 29-30)

Según las particularidades de los empleados y empleadores las anteriores directrices fortalecen la incursión laboral diseñando así mecanismos propios para el aseguramiento de la empleabilidad donde rigen acciones de comunicación permanente,

lo cual garantiza estabilidad emocional al respecto y una inscripción al mundo laboral con visión de humanidad.

4.2.4. Jóvenes laboralmente activos: Jóvenes que solo pueden trabajar y dar espera para la continuación académica.

Recordemos que los jóvenes una vez que ingresan al mercado laboral, enfrentan altas tasas de informalidad y tasas de desempleo entre moderadas y altas. En 2017, la tasa de desempleo nacional fue de 9,4% (DANE, 2018b), pero fue más del doble, 19,2%, para los hombres entre los 15 y 24 años y mucho mayor, 23,5%, para las mujeres de ese mismo rango de edad.

Por otra parte, la tasa de informalidad para la población económicamente activa llegó al 47,4% en el último trimestre de 2017 en las principales 13 ciudades del país. Los indicadores del mercado laboral están relacionados, entre otras cosas, con la poca flexibilidad que permite la legislación laboral, así como con los altos costos laborales no salariales y un salario mínimo significativamente más alto que el salario promedio de otros países de la región (Bernal & Cárdenas, 2003).

Las estadísticas anteriores dan cuenta del caso del sujeto H9, quien a pesar de tener estudios universitarios no ha podido emplearse de acuerdo con su capacitación, empleándose en un oficio que no corresponde con su formación profesional. Ante estas evidencias Díaz Moreno (2016) describe que el nivel de generación de empleo del municipio de La Dorada es muy bajo, por ende los jóvenes tienden a tener problemas al buscar la posibilidad de conseguir empleos estables con todas las garantías de ley, muchos de ellos deben aceptar empleos informales para poder generar ingresos en sus vidas ya que aunque los gastos sean más bajos a comparación de un joven en una ciudad, ellos deben sobrevivir y aportar a sus familias en los casos que vivan con ellas.

Es importante tener en cuenta que el caso del sujeto H9 no es ajeno las condiciones del ambiente socioeconómico de la región y de nuestro país, donde la economía local se sitúa en un ambiente dominado por crisis económica, que acarrea un aumento considerable de desempleo y cambios tecnológicos acelerados, haciendo del

municipio de La Dorada un lugar frágil. Frente a este hecho, de índices altos de desempleo y de empleos incongruentes con la capacitación obtenida, el marketing territorial es el factor clave de desarrollo, de hecho Mateo G. Caroli (1999) sostiene que desde el punto de vista estratégico, el mercadeo territorial y/o marketing territorial es: “*Una inteligencia de integración y una inteligencia de fertilización*”; El marketing territorial genera una visión completa de los diversos elementos de los cuales depende el nivel atractivo de la oferta territorial y proporciona los instrumentos operativos y el método mediante el cual es posible valorizar del mejor modo la presión puesta en el ámbito de cualquier área o actividad relevante de la oferta territorial (Díaz Moreno, 2016, p.51).

Los indicadores del modelo de GTH que favorecen casos similares al vivenciado por el sujeto H9 desde las capacidades humanas, estarán ligadas al marketing territorial propuesto por Díaz Moreno (2016) en términos de mejora de la calidad de vida de los ciudadanos de un territorio dado, con lo cual se debe pensar no solo en términos de desarrollo económico, sino también en desarrollo social, medioambiental y político para favorecer la incursión laboral acorde con las capacitaciones recibidas.

Cuadro 8. Lineamientos de la GTH desde el marketing territorial según Díaz Moreno (2016).

Sub-dimensiones	Aspecto de medición
Potenciar la ventaja competitiva de un municipio con respecto a su entorno	Instalación de nuevas empresas en el territorio, lo que conlleva a más inversión de capital y creación de nuevos empleos, además del mantenimiento de los ya existentes
Creación de riqueza en el territorio	Estructurar el territorio como un lugar propicio para el intercambio entre empresarios locales, instituciones educativas, financieras y la administración pública. Esto va a dar lugar a la formación de

	empresarios potenciales y la organización de servicios de comercialización y exportación de productos locales
Elaborar una oferta específica del territorio	Recurrir a una estrategia de promoción que se va a realizar mediante el acceso a los canales de información y comunicación.

Fuente: autor propio

De acuerdo con los estudios llevados a cabo por Díaz Moreno (2016) considera que las condiciones del territorio y su población deben adecuarse y prepararse primero para el desarrollo de una propuesta de marketing territorial, conforme con los resultados de su trabajo se puede apreciar que los jóvenes del municipio de La Dorada no reúnen las condiciones necesarias de formación y capacitación que le permitan responder a la propuesta de desarrollo y futuro en función a la puesta en marcha de un puerto multimodal ni tampoco reúnen las condiciones básicas de formación técnica tecnológica formal o no formal que les brinden capacidades para desempeñarse laboralmente según las actuales ofertas que tiene el municipio en diferentes áreas, condiciones estas que obligan a pensar en desarrollos alternativos de formación:

Antes de desarrollar una propuesta de city marketing, o marketing territorial es indispensable formular estrategias y políticas para fomentar la educación y capacitación para los jóvenes del municipio, ya que al generar propuestas para mejorar la economía del municipio se necesitaría incluir personal capacitado que trabaje para la puesta en marcha de esta, y al realizar el estudio se evidencio que los jóvenes no se encuentran capacitados para la inclusión de propuestas como estas, además de ello es primordial generar la cultura de emprendimiento y empuje con un mejor talento humano, para darle oportunidades a los jóvenes y el convencimiento de que tienen apoyo para construir mejor futuro y tener una estabilidad económica (Díaz Moreno, 2016, p.54)

Resulta primordial reconocer los entornos del municipio para atenderlos profesionalmente, de esta manera la decisión de continuar estudios de orden superior sea el reflejo de las necesidades y requerimientos del municipio, a esto se suma la falta de capacitación vocacional y de reconocimiento de los perfiles psicológicos manifestados durante la educación escolar para de esta manera no incurrir en errores de decisión que desfavorecen la incursión laboral, además es importante realizar primero

un plan de capacitación que fomente la educación no formal para estos jóvenes en oficios técnicos y tecnologías que últimas sean clave fundamental para responder a los planes de desarrollo de la región.

4.2.5. Jóvenes en espera de oportunidades. Jóvenes que ya han finalizado sus estudios superiores y están en búsqueda de empleo

Finalmente, los sujetos H9 y M15, se enraíza en los casos anteriores, donde la espera de dar rienda suelta a los aprendizajes obtenidos en la educación superior se torna cada vez más difícil. A pesar de que el municipio de La Dorada se encuentre involucrado en un mega proyecto que busca impulsar la economía nacional como lo es el puerto multimodal, las ofertas académicas y laborales vigentes no la inclusión laboral en el ámbito de conocimientos en procesos de comercio internacional y procesos logísticos y operativo; siendo ausente un plan de capacitación adecuado.

El caso de este grupo de jóvenes no se trata de jóvenes desempleados en sentido estricto, el diagnóstico del desempleo como momento de una dinámica más amplia que articula recurrentemente períodos de empleo y desempleo vuelve necesaria su consideración, no sólo por conformar un núcleo duro de exclusión de ámbitos fundamentales de integración, sino también por constituir el desenlace de un proceso marcado por el ingreso temprano al mercado laboral ,el abandono de los estudios formales y los sucesivos fracasos en la búsqueda de una inserción laboral estable. Este constituye un grupo especialmente vulnerable a la anomia y al riesgo social, en muchos casos vinculado al desarrollo de formas ilegales y extralegales de subsistencia.

Desde las capacidades humanas, tanto la afiliación como el control sobre el entorno se vulneran y deben reforzarse a través de la razón práctica que invite a re-fundamentar las habilidades y potencialidades de los sujetos y logren emprender los oficios que conocen y han sido capacitados para ello.

CAPITULO 5. RESULTADOS Y RECOMENDACIONES

5.1. Resultados

La forma de pensar la inserción al mundo laboral está estrechamente relacionada con las divisiones sociales, desde este aspecto los ángulos de interés que reflejan los jóvenes frente a la inserción laboral son desestimulantes, pues las condiciones económicas de sus hogares desfavorecen la continuación educativa, además las paternidades y maternidades adolescentes obstaculizan la continuación de sueños y posibilidades, frenando los objetivos por años.

Tanto los enfoques profesionales como las características laborales desde los contextos del municipio de La Dorada -Caldas, requieren un proceso desde la formación vocacional, especialmente en los jóvenes *ad portas* quienes requieren visualizar un norte de acuerdo a sus capacidades, con el fin de orientar su vida y mejorar las condiciones económicas y sociales.

De esta población de sujetos jóvenes, es importante determinar la situación tanto académica como laboral presente, además las razones por las cuales su preferencia académica y/o laboral favorece no solo las condiciones socioeconómicas del sector norte del municipio propuesto, sino los intereses familiares, personales, institucionales, entre otros, que emergen de las realidades particulares y sus capacidades humanas centradas en potencializar la gestión laboral, que si bien es cierto, entre las decisiones y suplir necesidades se encuentra un joven cargado de expectativas y sueños que aspira a cumplir una misión dentro del mundo laboral.

Los jóvenes adquieren conocimiento de las oportunidades futuras con la construcción de sus experiencias cotidianas, bien sea desde la formación que adquieren en las instituciones educativas, sus ofertas y la vinculación con los programas de articulación que ofrece el SENA.

En el diagnóstico realizado en los cinco grupos de jóvenes se pudo constatar que los jóvenes afrontan problemas de inestabilidad en el contexto social, económico,

asociados a una inadecuada infraestructura, falencias en capacitación del recurso humano para gestionar las necesidades laborales, deficiente equipamiento técnico, carencia de estudios actualizados de programas para nuevos empleados y empleadores.

Los lineamientos propuestos desde el modelo de Gestión de Talento Humano GTH Es sustentan desde las capacidades la potencialización de la incursión laboral y por ende su desarrollo sostenible, como tributo a empleadores, empleados y empresas del municipio de La Dorada –Caldas, a su vez que reconoce evaluar la gestión del talento humano como eje integrador de las personas que trabajan y son portadoras del conocimiento.

Los jóvenes del municipio de La Dorada quieren mejorar sus condiciones actuales para fortalecer las condiciones de sus hogares y familias, el hecho de lograr una autovaloración de sus capacidades de apertura a nuevas visiones laborales.

Las capacidades humanas de los jóvenes de la zona norte del municipio de La Dorada -Caldas para la inserción laboral a pesar de las vulnerabilidades corresponden a: Sentidos, imaginación y pensamiento, Razón práctica, afiliación y control del propio entorno como sustento de construcción para una educación inclusiva que permita el desarrollo humano de todas las personas, desde las experiencias y sensibilidades divergentes.

Los jóvenes consultados en el municipio de La Dorada, tienen una percepción sobre la inserción laboral en un contexto caracterizado por la falta de oportunidades, aunque sobresalen las capacidades de: Sentidos, imaginación y pensamiento, Razón práctica, afiliación y control sobre el propio ambiente reflejados en el empeño por salir adelante desde los procesos educativos, la informalidad y las escasas oportunidades laborales.

Las políticas y programas para favorecer la inserción en el mundo del trabajo de los jóvenes desde las capacidades humanas deben convertirse en un trabajo mancomunado interinstitucional donde las políticas municipales den cuenta de las realidades y necesidades en el municipio, así mismo ofrecer programas educativos acordes a dichas realidades.

La mayoría de los jóvenes se manifiestan desesperanzados, vivenciando el día, sin proyecciones de futuro, además porque las oportunidades laborales inmediatas equivalen a la informalidad sin poder continuar con los emprendimientos aprendidos en las instituciones escolares.

Son las preferencias, las creencias y las oportunidades el eje de acción para crear nuevas perspectivas laborales en los jóvenes con cualquier característica laboral y /o profesional.

Tanto el reconocimiento como el auto reconocimiento frente a la preparación de las capacidades de los jóvenes resulta ser el principio rector que beneficia la comunidad que los abriga, permitiendo en ellos determinar un proceso de autoconocimiento, que dará apertura a encaminar las destrezas, tendencias y por supuesto capacidades humanas que no solo fomentan su interés por mejorar o fortalecer sus estudios, sino que además contribuye a enfocar acciones laborales alcanzables disponibles desde sus aptitudes y una oportuna decisión con base a sus perspectivas.

Cabe destacar el evidente apoyo académico para el sector norte del municipio de La Dorada, las instituciones educativas y de educación superior, prestan su servicio evaluando las posibilidades de alternar trabajo/estudio para sus jóvenes, sin embargo, aún sin manifestar afinidad, estos sujetos se benefician de las ofertas académicas y programas, aprovechado en un proceso laboral que resulta ser la solución para solventar las necesidades primarias, secundarias, etc, y el enfoque educativo permitirá la capacitación oportuna para que la fuerza laboral se afirme potente y segura.

Los indicadores de gestión del talento humano destacan en las personas un alto potencial laboral y lo involucra en las acciones propuestas por las empresas y los empleadores, acordes a las necesidades de la región, desde una cooperación mutua que beneficie en ambas direcciones, empleador empleado, el recurso productivo, obteniendo resultados superiores en su entorno.

Los indicadores de Gestión del Talento humano articulados con las capacidades evidenciadas en los jóvenes radicados en la zona norte del municipio de La Dorada,

atienden al imaginario simbólico de cada joven, donde se juegan nuevos sentidos a la luz de las expectativas, proyectos y anhelos laborales que se configuran en función de sus condiciones socioeconómicas adscriptas, fortaleciendo la inserción laboral en los jóvenes.

Las capacidades humanas visualizadas en los jóvenes cumplen un rol fundamental a la hora de develar los horizontes de posibilidad imaginables que despliegan los jóvenes en la constitución de sus itinerarios, hacen de su contexto de oportunidad contribuyendo desde las capacidades humanas propuestas por Martha Nussbaum: sentido de la vida, Imaginación y pensamiento, razón práctica, afiliación y control sobre el entorno.

Las empresas en el municipio de La Dorada -Caldas, se encuentran con expectativas de incorporar la gestión del talento humano como estrategia organizacional, definiendo con exactitud objetivos que direccionarán la evolución de la empresa.

Desde las capacidades humanas observadas en los sujetos jóvenes articuladas con los indicadores del modelo de gestión del talento humano implica hacer tránsito desde el reconocimiento de sus expectativas y facultades como principios de las formas de organización del trabajo, las relaciones, el mercado, entre otras derivadas desde la práctica, incluyendo a su vez el desarrollo idiosincrásico de las capacidades, lo cual da cabida a involucrar el enfoque estratégico como recurso para el rendimiento de los empleados basándose en factores individuales, como la personalidad, las habilidades, los conocimientos y las experiencias, prácticas que van de la mano con la teoría de las expectativas de Vroom.

El esfuerzo a realizarse por los trabajadores jóvenes, está en relación directa con la expectativa del logro al desempeño deseado y de que este le lleve a unos resultados concretos y que esos resultados sean los que quiere la organización.

Desde el contexto del municipio de La Dorada, en la comunidad del barrio Las Ferias, los pequeños negocios familiares se caracterizan por la informalidad de sus procesos, lo cual debilita la gestión de su negocio. Los fundadores de emprendimientos

familiares suelen gestar sus ideas, creatividad, decisiones y conocimientos respecto al negocio.

La observación de los sujetos jóvenes permite reconocer que se torna necesario avanzar en la conformación de un modelo integrado que contribuya al desarrollo de sus habilidades sociales y laborales acordes al contexto social y económico en que se desenvuelven para la gestión del talento humano con criterio de sostenibilidad, a través de la articulación de elementos conceptuales, metodológicos y prácticos relacionados con los emprendimientos de la economía popular y solidaria en los gobiernos autónomos descentralizados municipales, potenciando innovación, responsabilidad social, competitividad y productividad en sus actividades y la correlación de intereses nacionales y sectoriales.

El análisis de las capacidades humanas vinculado a la competitividad y el emprendimiento de jóvenes dentro del Municipio de La Dorada, concretamente en el barrio Las Ferias, reconoce la importancia de la gestión del conocimiento en su desarrollo, por ello, es necesario que las empresas incorporen la gestión del conocimiento para innovar mediante el manejo direccionado de procesos de conocimiento, entre ellas identificar, compartir, generar, retener y aplicar conocimiento, formando al capital humano joven en gestión de la información y la documentación, en gestión de la innovación y el cambio, en gestión del aprendizaje organizacional, en diseño de herramientas digitales y en gestión de la comunicación.

Es evidente que para los jóvenes lograr que su inserción laboral sea exitosa se debe solucionar la problemática de desempleo y de calle de jóvenes en situación socioeconómica vulnerable debido a los bajos niveles de inserción laboral en fuentes estables de trabajo.

La inserción laboral da la oportunidad de vincularse con el mundo del trabajo, a través de la adquisición de habilidades aplicadas a entornos laborales y el aprendizaje de conocimientos de carácter pre-laboral cuyas habilidades para la empleabilidad son más que simples conocimientos, éstas incluyen habilidades prácticas, actitudes, hábitos, valores socio-laborales, capacidades creativas y recursos psicosociales que pueden ser

desarrolladas y mantenidas en cualquier contexto laboral cuyas trayectorias individuales de inserción laboral de jóvenes van de acuerdo a las dimensiones de información y los interrogantes específicos surgidos a lo largo del proceso de investigación.

5.2. Recomendaciones

Los resultados de este estudio permiten vislumbrar las posibilidades de los jóvenes que puedan ser cooptados en programas de emprendimiento potenciándoles las capacidades.

Las capacidades humanas para la inserción laboral, deben ser consideradas en un modelo de gestión de talento humano GTH de acuerdo con las capacidades humanas potencia la inserción laboral de los jóvenes de la zona norte del municipio de La Dorada –Caldas debe articularse tras la creación de vínculos entre los centros educativos y su comunidad.

La articulación de los actores educativos y comunitarios debe fundamentarse en la creación de un proyecto común, donde los diferentes actores se apropian del proceso educativo y trabajen para lograr objetivos colectivos.

De nuevo a la realidad del aumento de la mano de obra joven, superior a la demanda, precisa para el desarrollo económico del país, fomentar desde las políticas laborales públicas, acciones claras y efectivas que favorezcan programas de empleo en el sector privado y público, para contribuir a menores niveles de pobreza, informalidad laboral, baja productividad, desocupación, implantando efectos negativos en la estabilidad social.

Se requiere que los sujetos jóvenes seleccionados se involucren en un proceso personalizado de orientación, formación, e inserción, sigan los siguientes pasos:

1. Conocer el programa de formación escogido

2. Identificar el tipo de orientación y asesoramiento que ha recibido en el direccionamiento de su vida laboral y profesional: se trabajan aspectos como el autoconocimiento, el conocimiento del mercado laboral, la orientación vocacional, la motivación, la gestión de dificultades para el acceso al trabajo, la movilidad, y la gestión de soportes específicos.
3. Instituciones responsables del entrenamiento en la búsqueda de empleo: Implica informar sobre los canales de búsqueda, el proceso de selección, la carta de presentación, el currículum, la entrevista, red de contactos y pruebas psicotécnicas.
4. Identificar las acciones de intermediación: Los contactos que tienen los programas con las empresas para buscar oportunidades de empleo, que se adecúen a la persona y sean de su interés.
5. Procesos de mediación entre la persona y la empresa, incluso apoyo en la selección del personal.
6. Identificación de procesos de formación en habilidades técnicas: Orientada a la mejora de la empleabilidad.
7. Formación en habilidades sociales: El objetivo es mejorar el vínculo con futuros/as compañeros/as de trabajo y responsables superiores. Trabajar sobre el cambio de actitudes a nivel relacional, incluyendo la realización de entrevistas de selección.

REFERENCIAS

Alles, M. (2009). *Mi Carrera. Como analizar, revisar y corregir su carrera laboral*. 1 ed. Argentina: Granica

- Álvarez, L; & Martínez-González, R.-A. (2016). Cooperación entre las familias y los centros escolares como medida preventiva del fracaso y del riesgo de abandono escolar en adolescentes. *Revista latinoamericana de Educación inclusiva*, 10(1), 175–192
- Appadurai, A. (2004). The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition. En Rao, V. y Walton, M. (Eds.), *Culture and Public Action*, 58-84. California: Stanford University Press.
- Ausubel, D., Novak, J. y Hanesian, H., (1995), *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas
- Barón, J. (2012). *Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios*. *Lecturas de Economía*, 55-86.
- Bassi, M; Busso, M; Urzúa, S; Vargas J. (2012). *Desconectados, Habilidades, educación y empleo en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo. BID
- Bellido, A. C., Díaz Donado, J., F. Morales Ríos & Pino de Ochoa, L. (2009). *Gestión y Supervisión en el Centro de Educación Básica (Vol. 36)*. San José Costa Rica: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana. Recuperado de <http://www.ceducar.info/ceducar/recursos/bibliote-ca-virtual/volumen36.pdf>
- Bergman, M. (1991). *Todo Lo Sólido Se Desvanece En El Aire*. La Experiencia de la Modernidad. Siglo XXI Editores. Colombia.
- Bergman, M. (2013). *El Delito Patrimonial e inserción laboral en México, en Estudios Sociológicos*, (82).
- Borda D., García, D; & González, C. (2015). *Inserción de los jóvenes en el mercado del trabajo*. Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP

- Boudon, R. (1983). *La desigualdad de oportunidades*. Barcelona: Laia
- Bolet, M. (2016). *Gestión estratégica del talento*. Tesis de pregrado. Graduado en Administración y Dirección de Empresas Universidad Politécnica de Cartagena. Colombia
- Bracho, D.; González, N. y Hernández, O. (2018). Estrategias para el proceso de socialización organizacional de la gerencia de recursos humanos en la empresa lácteos santa bárbara, C.A. *CICAG*.15, (2), 43-61
- Breen, R; & Goldthorpe, J. (1997). Explaining Educational Differentials: Towards a Formal Rational Action Theory. *Rationality and Society*, 9 (3), 275-305.
- Breen, R; & Jonsson, J. (2005). Inequality of Opportunity in Comparative Perspective: Recent Research on Educational Attainment and Social Mobility. *Annual Review Sociological*, 31, 223-243
- Calle Espinosa, Y. C. (2013). *Polarización en el mercado laboral y ausencia de trabajo decente Para jóvenes en Colombia*. *Revista de Ciencias Económicas*, 31(1).
- Cano-Hila, A. B., Sánchez-Martí, A; & Massot-Lafón, M. I. (2016). Factores de riesgo y protección de las trayectorias académicas: voces y miradas del alumnado inmigrante en el contexto del área metropolitana de Barcelona, España. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2), 1371-1387.
- Casco, M. (2007). *Prácticas comunicativas del ingresante y afiliación institucional*. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Ponencia presentada en el V Encuentro Nacional y II Latinoamericano: La Universidad como objeto de investigación, 30 y 31 de agosto, y 1 de septiembre de 2007

Cerdas Montano, V., Torres Vitoria, N. & García Martínez, J. A. (2016). Tendencias y desafíos de la administración educativa costarricense: La génesis de un proyecto. *Gestión de la educación*, 6(2), 119. recuperado de <https://doi.org/10.15517/rge.v1i2.25495>

Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños. (2016). *Programa Jóvenes en acción CELAC*. Recuperado de <http://plataformacelac.org/programa/483>

Congreso de la Republica de Colombia. (29 de diciembre de 2010). Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

CONPES. (3 de julio de 2014). Consejo Nacional Política Económica y Social, República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. *Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*. Recuperado de <http://www.colombiajoven.gov.co/atencionaljoven/Documents/CONPES%20173.pdf>

Corica, A. (2012). Las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: entre lo posible y lo deseable. *Última década*, 20(36), 71-95. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362012000100004>

Crespo, E., & Serrano, A. (2011). "*Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: La psicologización política del trabajo*", en A. Ovejero Bernal (Coord.), *Psicología Social Crítica*, Biblioteca Nueva, Madrid. (pp.246-263).

Cruz, M. E. (2010). *La Juventud Rural en América Latina. Caracterización General y Temas Prioritarios*. Corporación Regional PROCASUR. Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.procasur.org/talentosjovenesrurales/>

Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (Quinta edición). Ediciones ECOE. Colombia

Charmaz, K. (2006): *Constructing Grounded Theory. A practical guide through qualitative analysis*. Londres: Sage.

Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River: Pearson Education.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2005). *Censo General. Nivel Nacional*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/37825269/libroCenso2005nacional> DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2009). *Metodología Deficit de Vivienda*. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/Deficit_vivienda.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2012). *Deficit de vivienda en 1993-2005*. Recuperado de http://www.dane.gov.co/#twoj_fragment1-4

Departamento Nacional de Estadísticas. (2012). *Encuesta nacional de calidad de vida 2012*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-2012>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2018b). *Principales indicadores del mercado laboral*. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_17.pdf

Dabenigno, V; Iñigo, L; & Skoumal, G. (2005): *Inserción laboral y educativa de jóvenes egresados de la modalidad comercial en la ciudad de Buenos Aires*”, Publicación

en CD del 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, agosto de 2005. Buenos Aires

De Hoyos, R; Halsey, R; & Székely, M. (2016). *Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades*. Washington, DC: birf - Banco Mundial.

De la Garza Toledo, E. (2010). Hacia un concepto ampliado de trabajo. El mundo del trabajo en América Latina. Coedición Anthropos y UAM-Iztapalapa (México). pp. 111-140

Díaz-Barriga, F. (2005). Desarrollo del currículo e innovación: Modelos e investigación en los noventa. *Perfiles Educativos*, 27(107), 57-84.

Díaz Moreno, I.M. (2016). Marketing territorial- Desarrollo de oportunidades económicas para La Dorada Caldas. Trabajo de grado. Universidad Piloto de Colombia programa ingeniería de mercados. Bogotá.

Díez de Castro, E. P., García del Junco, J., Martín Jiménez, F., & Periañez Cristóbal, R. (2001). *Administración y Dirección*. Madrid: McGraw-Hill

Duschatzky, S. (1999). *La escuela como frontera*, Buenos Aires, Paidós.

Duschastzky, S; & Corea, C. (2002). *Chicos en banda, los caminos de la subjetividad en el declive de las instituciones*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Dussel, I; & Southwell, M. (2004). La escuela y la igualdad: renovar la apuesta». *El Monitor de la Educación*,5 (3). Buenos Aires: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación.

El Kadi, O; Martínez, L. (2018). *La Inteligencia Ética Como Fundamento De La Responsabilidad Social. Una perspectiva Axiológica para el desarrollo de las*

Corporaciones de Perforaciones Petroleras. FUNDACIÓN KOINONIA. Santa Ana de Coro, Venezuela.

Erez, A. & Isen, A. M. (2002). The Influence of Positive Affect on the Components of Expectancy Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1055-1067

Erikson, R., Goldthorpe, J., Jackson, M., Yaish, M; & Cox, D.R. (2005). On class differentials in educational attainment. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 102 (27), 9.730-9.733

Fagan, J., & Freeman, R. B. (1999). *Crime and work. Crime and Justice*, 225-290.

Fernández, M. (2008). Hacia una pedagogía de las diferencias des de los aportes de la propuesta de Paulo Freire. En publicación: Paulo Freire. Contribuciones para la pedagogía. Moacir Godotti, Margarita Victoria Gómez, Jason Mafra, Anderson Fernández de Alencar (compiladores). CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 341-348. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/freire/31Ferna.pdf>.

Filmus, D. & Calcar, F. (2013). *Clase 10: Perspectivas sobre el vínculo entre la educación y el trabajo*. Curso virtual Jóvenes, Educación y Trabajo. Buenos Aires: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Filmus C. Kaplan; A. Miranda y M. Moragues (2001). Cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente, la escuela media en épocas de globalización. Buenos Aires: Editorial Santillana.

Foucault, M., 2007, Nacimiento de la biopolítica: curso en el Collège de France (1978-1979), Fondo de Cultura Económica, México

- Franco, J. C. (2010). *Participación política juvenil ¿Un medio para la resolución de conflictos?* Universidad Santo Tomás, Bogotá Colombia.
- Gambetta, D. (1987). *Were They Pushed or Did They Jump? Individual Decision Mechanisms in Education*. Cambridge: Cambridge University Press
- García-García, L. E. & Orozco Ramírez, M. E. (2017). *Formación que los jóvenes entre 14 a 28 años de Manizales- Villamaría requieren para el mercado laboral*. Tesis Maestría. Universidad Católica de Manizales – UCM. Facultad de Educación. Manizales.
- García, J.; Durán, S.; Parra, M.; Márceles, V. (2017). Dirección estratégica del talento humano para el fomento de valores en los cuerpos policiales venezolanos. *Revista Espacios*. 38, (3), 16-27.
- Gatewood, E., Shaver, K., Powers, J. & Gartner, W. (2002). Entrepreneurial expectancy, task effort, and performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27 (2), 187-206.
- Glaser, B. G., y Strauss A. L. (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Re-search*. Chicago: Aldine.
- Gómez, M. S., Galvis-Aponte, L. A., & Royuela, V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. (230). Banco de la República – Sucursal Cartagena.
- González, T. D. (2004). Política del ministerio de educación y ciencia en temas de educación de adultos (1970-1990). 81–112. *Política de educación de adultos*. Universidad de Santiago de Compostela

- González, J. (2014). Giro teórico fenomenológico desde la inclusión del adolescente trabajador en el contexto de la educación venezolana. *ARJÉ Revista de Postgrado FACE-UC*, 8, (14). Enero-junio 2014. Edición Especial. 69-88
- González Maura, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. *Revista Cubana de Educación Superior*, 22(1), 45-53.
- Gough, I. (2007). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 100, (8) CIP-Ecosocial/Icaria, invierno
- Guarín Jurado, G. (1 de marzo de 2009). Inauguración programa de Gestión del Talento Humano. VII Cohorte. Universidad de Manizales.
- Gutiérrez-Gómez, R. (2018). Orientación educativa, mercado laboral y globalización: perspectivas de empleo de los programas educativos que ofrece la Universidad Autónoma del Estado de México a los jóvenes universitarios. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 688-711. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i16.364>
- Guichot - Reina, V. (2015). El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum y sus consecuencias educativas: hacia una Pedagogía socrática y pluralista. *Teoría de la educación*, 27.
- Han, B.C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Ed. Herder, Barcelona.
- Hernández, A., Marulanda, C. E; & López, M. (2014). *Análisis de capacidades de gestión del conocimiento para la competitividad de pymes en Colombia*. *Información tecnológica*, 25(2), 111-122. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642014000200013>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Hernández Moreno, J. (2016). *La modernidad líquida. Política y cultura*, (45), 279-282. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422016000100279&lng=es&tlng=es.

Ibáñez, T. (2001). Poder y Libertad. Psicología Social II, Capítulo 4, Elementos para una analítica del poder. Barcelona Gedisa

Isaac, R., Zerbe, W. & Pitt, D. (2001). Leadership and motivation: The effective application of expectancy theory. *Journal of Managerial Issues*, 13(2), 212-226

Jacinto, C. (2006). La escuela media: reflexiones sobre la agenda de inclusión con calidad. Buenos Aires: Fundación Santillana.

Jacinto, C. (2008). *Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral*. *Revista de Trabajo* 6, 123-142.

Jacinto, C. (2013). *Clase 16: Políticas de transición de grupos vulnerables: el caso latinoamericano*. *Curso virtual Jóvenes, Educación y Trabajo*. Buenos Aires: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Janesick, V. J. (1994). The dance of qualitative research design: metaphor, methodolatry, and meaning. En N.K. Denzin e Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*. Thousands Oaks, Sage Publications. 209- 219.

Kantor, D. (2000). La escuela media desde la perspectiva de los alumnos, Buenos Aires: Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Secretaría de Educación. Subsecretaría de Educación. Dirección General de Planeamiento

Kessler, G. (2002). La experiencia escolar fragmentada. Estudiantes y docentes en la escuela media en buenos aires, Buenos Aires, IPE - Unesco Sede Regional Buenos Aires.

Kessler, G. (2004): Sociología del delito amateur. Buenos Aires: Paidós.

Kreitner, R. (2012). Connect Access Card for Organizational Behavior. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F.

León Correal, C.E. (2015). Acción colectiva de jóvenes en La Dorada Caldas. Maestría en educación y desarrollo humano CINDE. Universidad de Manizales. Tesis de Maestría.

Ley N° 535. (26 de noviembre de 1999). *Acta de Fundación de la Organización Iberoamericana de la Juventud (OIJ)*. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0535_1999.html

Ley N° 1014. (2006). Congreso de la República de Colombia. de fomento a la cultura del emprendimiento. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1014_2006.html.

Ley N° 1098. (8 de noviembre de 2006). *Código de la Infancia y la Adolescencia*. Congreso de Colombia. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1098_2006.htm

Ley N° 1622. (29 de abril de 2013). *Ley Estatutaria de ciudadanía juvenil*. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201622%20DEL%2029%20DE%20ABRIL%20DE%202013.pdf>.

- Longo, M. E. (2012). Las representaciones sobre el futuro: ¿un indicador de desigualdad de inserción laboral de los jóvenes? En Battistini, O. y Mauger, G: La difícil inserción de los jóvenes de clases populares en Argentina y Francia. Prometeo, Buenos Aires.
- López - Camargo, E. (2014). *La flexibilidad laboral de la ley 789 de 2002 frente a los fines del estado social y democrático de derecho en Colombia*. Principia Iuris, 21, 151-167. Recuperada de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/viewFile/927/902>
- Luthans, F; & Youssef, C.M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160
- Manzano, V. (2013). *La política en movimiento. Movilizaciones colectivas y políticas estatales en la vida del Gran Buenos Aires*. Rosario: Prohistoria
- Marulanda Valencia, F.A; Montoya Restrepo, I.A; & Vélez Restrepo, J.M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Revista pensamiento & gestión*. Universidad del Norte. 36, 204-236
- Mendoza Quiceno, V. (2016). *Diferencias en el desarrollo psicológico en función de la edad y el género en trabajadores de Empresas Colombianas*. Universidad Católica de Pereira.
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (1994). *Qualitative data analysis. A sourcebook of new methods*. Beverly Hills: Sage

Ministerio de Educación Nacional. MEN. (2015). *COLOMBIA, LA MEJOR EDUCADA EN EL 2025 Líneas estratégicas de la política educativa del Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-355154_foto_portada.pdf.

Ministerio del Trabajo (2013). Decreto 2521. Bogotá: Colombia

Miranda, A. (2008). *La inserción laboral de los jóvenes en Argentina*. En R. Bendit, M.Hahn & A. Miranda (comps.) *Los jóvenes y el futuro. Procesos de inclusión social y patrones de vulnerabilidad en un mundo globalizado*, 85-101. Buenos Aires: Prometeo Libros

Miranda, A., & Alfredo, M. (2018). *Políticas y leyes de primer empleo en América Latina: tensiones entre inserción y construcción de trayectorias*. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(42), 79-106. <https://dx.doi.org/10.26489/rvs.v31i42.4>

Montesdeoca, A. (2011). *Reseñas: Hacia un concepto ampliado de trabajo*. En https://www.tendencias21.net/libros/Hacia-un-concepto-ampliado-de-trabajo_a184.html

Murh, T. (1997): *Atlas.ti- Visual Qualitative data analysis-management-Model Building-Release 4.1*. Berlín: Short User's Manual.

Nelson, D., & Cooper, C. L. (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. En Cameron, K. S., Dutton, J. E., y Quinn, R. E., (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc.

Nussbaum, M. (1986). *The Fragility of Goodness. Luck and Ethics in Greek Tragedy and Philosophy*, Cambridge, Cambridge University Press.

Nussbaum, M. (1988). *Nature, Function and Capability: Aristotle on Political Distribution*. Ed. *Oxford Studies in Ancient Philosophy, Supplementary*. 1 (150)

Nussbaum, M. (1992). *Human Functioning and Social Justice: In Defense of Aristotelian Essentialism*. *Political Theory*. 20

Nussbaum, M., & Sen, A. (1993). *The quality of life*. Eds. Oxford University Press.

Nussbaum, M. (1995). *La fragilidad del bien. Fortuna y ética en la tragedia y la filosofía griega*. Madrid: Visor.

Nussbaum, M. C. (1998). *Capacidades humanas y justicia social. In Necesitar, desear, vivir: Sobre necesidades, desarrollo humano, crecimiento económico y sustentabilidad*. Ed. Los Libros de Catarata. 43-104

Nussbaum, M. (2002). *Upheavals of Thought. The Intelligence of Emotions*, Cambridge, Cambridge University Press.

Nussbaum, M. C. (2012). *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. Ed. Paidós. Recuperado de <http://pi.lib.uchicago.edu/1001/cat/bib/9333623>

Observatorio Laboral para la Educación. OLE. (2016). *Perfil académico y condiciones de empleabilidad: graduados de educación superior (2001 – 2014)*. Recuperado de http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-348102_recurso_3.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015). *Situación educativa de América Latina y el Caribe: hacia la educación de calidad*

para todos al 2015. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe / UNESCO.

Organización de Naciones Unidas. (2005). PIB: Desempleo, problemática mundial. Recuperado de http://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_archive/2015wesp-es-es.pdf.

Organización de las Naciones Unidas. (2014). *Informe estado de la población mundial 2014 “el poder de 1800 millones: adolescentes, jóvenes y la transformación del futuro*. Recuperado de <http://nacionesunidas.org.co/blog/2014/11/14/informe-estado-de-la-poblacion-mundial-2014-el-poder-de-1800-millones-adolescentes-jovenes-y-la-transformacion-del-futuro/>

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2012a). *Tendencias mundiales del empleo 2012*. Prevenir una crisis mayor del empleo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/publ/documents/publication/wcms_168095.pdf Oficina Internacional Del Trabajo. (2012). *Tendencias Mundiales del Empleo 2012*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2015a). *Tendencias Mundiales del empleo juvenil 2015: Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes*. Ginebra. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_412025.pdf

Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2015b). *Formalizando la informalidad juvenil: experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_359270.pdf

Otero, A. (2011). *Tramos y trayectorias juveniles. Un análisis sobre perspectivas, acciones y aspiraciones en torno al trabajo entre jóvenes argentinos hoy*. Actas electrónicas del 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.

Pallisera, M. (2001): "Integración laboral de personas con discapacidad. Aportaciones para la comprensión de estos procesos a partir de la investigación", en Bueno, J. J., Nuñez, T. e Iglesias, A.: Atención educativa a la diversidad en el nuevo milenio (XVIII Jornadas de Universidades y Educación Especial). A Coruña. Universidad de A Co-ruña, Servicio de Publicaciones. pp. 211-232.

Palomares Ramos, A. (2013). *Análisis de la experiencia del programa Jóvenes en acción en Bogotá, como alternativa para romper el círculo de la pobreza a través de la alianza Empresa-Estado-Universidad durante el período 2003 a 2007. Estudio de caso para politólogo*. Facultad de Ciencia Política y Gobierno, Universidad Colegio mayor de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4825/1032413953-2013.pdf?sequence=1>

Pardo, L. (2013). Gestión del talento humano. Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales A.C. 4, (1), 60-71.

Pérez Ferrando, M. V. (2004): "Análisis de la población juvenil que participa en curso de formación profesional ocupacional". Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social, nº 11, 2ª época, pp. 349-362.

Pérez Serrano, G. (2007): Investigación cualitativa. Métodos y técnicas. Madrid: La Muralla. Pidgeon, N., y Henwood, K. (1997): "Grounded theory: practical implementación", En John T. E. Richardson (Eds): Handbook of qualitative research methods for psychology and the social sciences. Leicester: BPS Books.

Pescador, J. (1985). *Teoría del capital humano: exposición y crítica*. México: Mimeo.

Petrovski, A. (1980). *Psicología General. Manual didáctico para los institutos de Pedagogía*. Moscú: Editorial Progreso.

Pieck Gochicoa, E. (2001). *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*. Universidad Iberoamericana. México.

Pieró, J. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Valencia: Universidad de Valencia

Plan Nacional de Desarrollo. (2015). Ley 1753 Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país". Congreso de la República de Colombia. Bogotá.

Posso Wilches, Y. (2015). *La articulación SENA-educación media como escenario para develar las concepciones significativas de los estudiantes de los grados décimo y undécimo de la institución educativa Santa Isabel de Hungría del municipio de Santiago de Cali, Valle del Cauca*. Facultad de Educación. Universidad de Manizales. Tesis de maestría.

Polo, R.E. (2016). *¿Cómo combinan los jóvenes asistencia a la escuela y trabajo? Evolución de las combinaciones posibles durante el periodo 1970-2010. Análisis de las diferencias según género y edad, y por regiones del país*. Ponencia Facultad de Ciencias Sociales, Universidad del Salvador (USAL)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. (2014). *Estrategia del PNUD para la Juventud 2014 – 2017. Juventud empoderada, futuro sostenible*. PNUD.

Proyecto Tuning. (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina (Informe final Proyecto Tuning-América Latina 2004-2007). Bilbao: Universidad de Deusto.

Ramírez, R. (2018). Tendencias emergentes de la gestión de talento humano en las organizaciones, 101-107. En Quintero Garzón Martha Lucia & Sánchez Fernández; M, D. (2018) Responsabilidad Corporativa: una mirada integral en América Latina. (Primera Edición). Colección Ciencias Sociales. Programa Editorial Universidad del Valle. Cali - Colombia.

Ramírez, L. (2019). Hacia la mejora del proceso de ingreso a los estudios universitarios. Una propuesta de capacitación para docentes del CAU de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de La Plata. Argentina. Trabajo de grado

Rioja, L. (2018). Educación y tradición. Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). 54 (205), 451-460. Recuperado de [http:// www.jstor.org/stable/23765625](http://www.jstor.org/stable/23765625)

Ríos González, M. F. (2003). El contenido de la formación permanente en las conferencias mundiales de la UNESCO. Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social, nº 10, pp. 281-297.

Rivera Michelena, N. (2016). *Las capacidades humanas desde la perspectiva personológica del profesional competente*. Educación Médica Superior, 30(4), pp. 390-398. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000400015&lng=es&tlng=es.

Roberti, E. (2016). Los sentidos (des)centrados del trabajo: Hacia una reconstrucción de los itinerarios típicos delineados por jóvenes. *Última década*, 24(44), 227-255. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362016000100009>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Pearson Education

Rodríguez, E. (2002). Políticas públicas de juventud en américa latina. Construcción de Políticas de Juventud: Análisis y Perspectivas. *Revista Empoderamiento jóvenes enfoques integrados*. 77-115

Rodríguez, G. (2016). Análisis teórico-reflexivo sobre los factores que intervienen en la calidad de los aprendizajes y práctica docente. *Revista Gestión Educativa*, (6), 1, 103-119. Escuela de Administración Educativa de la Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15517/rge.v1i1.22723>

Rojas Burgos, E; & Hernández Gutiérrez, M.J. (2019). Bachilleres, factores y políticas públicas hacia la educación superior. Caso Cachipay- Cundinamarca. *Revista Sinergias Educativas*. (5), 1.

Romo, G. y Márquez de León, E. (2014). Gestión estratégica vs. Análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una institución de educación superior. *Revista: pensamiento y gestión*. 36, 265-288

Ruiz Olabuénaga, J. 1. Y Ispizua, M. A. (1989): *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*, Bilbao: Universidad de Deusto, pp. 25-43, 72-78

Sánchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. *CICAG*. 15, (2), 95-107.

- Sepúlveda, L; & Valdebenito, M.J. (2014). ¿Las cosas claras? Aspiraciones de futuro y proyecto educativo laboral de jóvenes estudiantes secundarios. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(1), 243-261. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000100015>
- Serrano, A., Fernández Rodríguez, C.J., & Artiaga, A. (2012). *Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo*. En Reis: Revista española de investigaciones sociológicas, 138. (pp. 41-62)
- Soledispa Cañarte, B. J; & Odriozola Guitart, S. (2017). Fundamentos teórico-metodológicos para un modelo de gestión del talento humano desde los emprendimientos de la economía popular y solidaria. *Revista Economía y Desarrollo*. 158, 17-33.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., y Gilbert Jr., D. R. (1996). *Administración*. México-Prentice Hall.
- Tarabini A; & Curran, M. (2015). El efecto de la clase social en las decisiones educativas: un análisis de las oportunidades, creencias y deseos educativos de los jóvenes. *Revista de Investigación en Educación*, 13 (1), 7-26. Recuperado de <http://webs.uvigo.es/reined/>
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Teodosio, P. (2015). *El trabajador: ¿Recurso humano?* *Omnia*, 21(3). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=737/73743964005>

UNESCO. (2016). Educación 2030. Declaración de Incheon y marco de acción para la realización del objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa

Urquijo Angarita, M. J. (2014). *La teoría de las capacidades en Amartya Sen*. Edetania: estudios y propuestas socio-educativas, (46), 63-80.

Van Eerde, W. & Thierry, H. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81 (5), 575-586

Vázquez, G. M., & Yáñez, A. E. (2017). Construcción de capacidades empresariales y tecnológicas. El caso de una pequeña empresa mexicana technology push. *Economía y Desarrollo*, 158(2), 117-128.

Vázquez Verdera, V; & Serrano, A.M. (2017). Enfoque de las capacidades y educación inclusiva. *Revista Edetania* 51, 83-96

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.

Vroom, V.H. (1970). *Industrial Social Psychology*. En V. Vroom & E. Deci, *Management and Motivation*. Tennessee: Penguin Books

Zuluaga, D; Sánchez, F; & Chegwin, V. (2018). Empleo, Violencia Y Oportunidades Para Los Jóvenes. *Evidencia Para América Latina Y El Caribe. CEDE* (14). Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=3127773> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3127773>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta

Propósito:

Este cuestionario busca interpretar y describir las diferentes percepciones sobre capacidades humanas que tienen los estudiantes.

Confidencialidad: En esta se garantiza la confidencialidad en la información, los resultados se usarán de forma colectiva no individual. Además, en los análisis estadísticos se protege la información.

DATOS GENERALES

1. ¿Cuál es su Género?

Hombre Mujer Diverso

2. En que rango de edad se encuentra:

Entre 15 y 20 Entre 20 y 25 Entre 30 y 35 Más de
35 años

3. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero/a Casado/a Unión libre Viudo/a Divorciado/a

4. De las siguientes opciones, complete cuales estudios ha realizado

Técnico o tecnológico:

Pregrado: _____

Especialización:

Maestría:

Doctorado:

Post Doctorado:

Otros:

5. ¿En qué estrato socio-económico se encuentra la casa o apartamento en el que vive?

1 2 3 4 5 6 Zon Rural

6. Cuánto tiempo lleva trabajando...

Menos de 1 año

De 1 a 2 años

Mas de 2 años

7. ¿Cuál es el tipo de contratación con el que cuenta actualmente? ¿Cómo este contribuye a su vida?

8. ¿Cuál es el rango salarial que devenga actualmente?

- 1 a 3 SMMLV 4 a 6 SMMLV 7 o más SMMLV

9. Antes de ingresar al posgrado que trabajos ha desempeñado. (Integridad física, Salud física, vida)

IMPACTO DE LAS CAPACIDADES HUMANAS EN LOS SUJETOS JOVENES

Sentido de Vida (Defiende la buena vida)

1. ¿Cree usted que la vida vale la pena vivirla?

- Si No Por qué _____

2. ¿Considera usted que ejercer su profesión en la institución donde trabaja, le permite disfrutar de experiencias placenteras y dinámicas a nivel personal y/o profesional?
¿Podría describir cuáles?

3. ¿Por qué vale la pena estar vinculado a la empresa donde labora?

4. ¿Cuáles son los riesgos a los que está expuest@ en el estudio y el trabajo?

5. ¿Cómo tramita usted los derechos fundamentales en *el mundo del trabajo*? Conoce usted algún caso donde *una compañer@* tramitó sus derechos fundamentales?

6. ¿De qué forma usted le da sentido a su vida en el desarrollo de las actividades diarias en la Universidad y el trabajo?

7. ¿Cuáles son sus capacidades de ser y hacer a través de su organización?

Sentidos, imaginación y pensamientos

1. ¿Qué representa el trabajo en la organización para usted?

2. ¿Cree usted que los espacios de participación de la organización le garantizan la libertad de expresión? ¿De qué forma?

3. Describa las practicas (religiosas, culturales, estilo de vida, etc.) que expresan libertades en la organización

Razón práctica

1. ¿De acuerdo con su experiencia en la organización y la dependencia donde usted labora como puede tramitar su calidad de vida laboral?

2. ¿El proyecto de vida está articulado con su mundo del trabajo en la organización? ¿Por qué?

3. ¿Cuáles son las oportunidades que la institución le ha dado para actuar y elegir sobre su propia vida?

Afiliación

1. ¿Cómo expresa usted el interés por las personas con las que labora?

2. ¿Es capaz usted de imaginarse en la situación de otro compañero de trabajo y/o estudio y apoyarlo? ¿Descríbanos la forma de hacerlo?

3. ¿Cree usted que la institución protege la libertad de reunión y expresión política?
¿De qué forma?

4. ¿La organización lo trata como ser humano digno, de igual valía que los demás?
¿Describa de qué forma cree que lo hace?

Control sobre el propio entorno

1. ¿Actúa usted con autonomía en el momento de participar de manera efectiva en las decisiones en su vida laboral? ¿De qué forma lo hace?

2. ¿Se siente usted en igualdad de condiciones frente a sus compañeros para poder acceder a un ascenso o mejora laboral en la organización? ¿Describa cómo?

3. ¿En su entorno laboral se siente capaz de ejercer su condición de sujeto frente a otros compañeros? ¿Explíquenos de qué forma?

4. ¿Su entorno laboral le propicia relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otros compañeros? ¿Explique de qué forma?

Escriba sus observaciones

Anexo 2. Guion y metodología, entrevista semi - estructurada de profundidad a jóvenes habitantes de la zona norte, en el barrio Las Ferias del municipio Le da Dorada –Caldas, Colombia

1.1. METODOLOGÍA

- **ENTREVISTADOS:** L1, L2, L3, H4, H5, H6, H7, H8, H9, M10, M11, M12, M13, M14, M15
- **ENTREVISTADOR:** Mario Alejandro Díaz Quintero
- **TIPO DE ENTREVISTA:** Semi-estructurada, individual
- **TÉCNICA DE ENTREVISTA:** Diálogo personal
- **LUGAR:** La Dorada –Caldas, Colombia
- **TIEMPO ESTIMADO:** 100 minutos

1.1.1 OBJETIVOS DE LA ENTREVISTA:

- Describir las capacidades humanas de los jóvenes de la zona norte del municipio de La Dorada -Caldas para la inserción laboral.
- Establecer un modelo de gestión de talento humano de acuerdo con las capacidades humanas para potenciar la inserción laboral de los jóvenes de la zona norte del municipio de La Dorada –Caldas.

- Identificar las herramientas para favorecer la inserción en el mundo del trabajo de los jóvenes desde las capacidades humanas.

1.2 TEMAS DE LA ENTREVISTA:

- Reconocimiento del Talento Humano como el activo más importante de las entidades y, por lo tanto, como el factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados
- Tener en cuenta los lineamientos de la planeación estratégica, vitales para realizar procesos de planeación encaminados a la adecuada gestión del Talento Humano, en el momento de su ingreso, permanencia y retiro.
- Aspectos de la evaluación al Personal, Productividad y Conducta Laboral, teniendo en cuenta si el funcionario a evaluar es técnico y/o auxiliar administrativo y si tiene o no personal a cargo

Tabla 1. Ficha metodológica de la entrevista

FICHA DE PRESENTACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA ENTREVISTA	
LUGAR, FECHA Y HORA DE INICIO:	La Dorada –Caldas; Polideportivo barrio La Ferias, esquina Institución Educativa Renán Barco. 11 – 27 de octubre de 2019, la hora de inicio de las entrevistas es 6:00 p.m.
ENTREVISTADO:	L1, L2, L3, H4, H5, H6, H7, H8, H9, M10, M11, M12, M13, M14, M15
OCUPACIÓN:	
NIVEL DE EDUCACIÓN:	
EDAD	
ENTREVISTADOR:	Mario Alejandro Díaz Quintero
ROL U OCUPACIÓN:	Estudiante de Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales
TEMA DE INVESTIGACIÓN:	Experiencia en la gestión del desempeño y desarrollo de los sujetos jóvenes frente a la inserción laboral

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:	¿Cómo contribuyen las capacidades humanas para la inserción de la vida laboral de los jóvenes de la de la zona norte del municipio de La Dorada –Caldas?
-----------------------------------	--

CONSENTIMIENTO INFORMADO (Ver anexo 3)

1.4 GUIÓN O CUESTIONARIO DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

1.4.1 Saludo en voz alta

1.4.2 Lectura en voz alta del consentimiento informado y posterior firma de este.

1.4.3 Ficha de presentación: (se lee en voz alta al iniciar la entrevista)

1.4.4 Procedimiento de la entrevista:

- Interrogantes

a. ¿Por quiénes y cuántos miembros está constituida su familia?

b. ¿Qué tipo de relación mantienen con su familia?

c. ¿Por qué se incorporaron al centro educativo?

d. ¿En cuántos centros educativos ha estado y durante cuánto tiempo?

e. ¿En qué situación personal y social se encuentran?

f. ¿Qué trayectorias formativas tienen?

g. ¿Qué experiencias laborales tienen?

h. ¿Qué conocimientos tienen de las estrategias y herramientas de búsqueda de empleo?

2. De las siguientes capacidades humanas ¿cuál o cuáles considera se adaptan a su personalidad?

- Sentido de la vida, imaginación y pensamiento

- Razón práctica

- Afiliación

- Control del entorno
- i. ¿Qué dificultades tienen para acceder al empleo?
- j. ¿Son sus redes sociales suficientes y adecuadas?
- k. ¿Qué intereses profesionales tiene?
- l. ¿Qué expectativas de futuro posee?

Finaliza entrevista a las 8:26 p.m.

Anexo 3. Protocolo de consentimiento informado

SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO A INFORMAR PARA ENTREVISTADOS QUE PARTICIPEN EN UNA INVESTIGACIÓN

INFORMO LA ACEPTACIÓN DE MI PARTICIPACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA EN EL TEMA DE LA ENTREVISTA: Experiencia en la gestión del desempeño y desarrollo de las personas; A CARGO DE: Mario Alejandro Díaz Quintero C.C. _____, expedida en Victoria -Caldas; en la Universidad de Manizales, en el marco de los estudios de MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO.

Al firmar este consentimiento acepto participar de manera voluntaria en esta entrevista. Se me informó que:

- La entrevista será grabada mediante equipo celular – telefónico
- En cualquier momento puedo desistir de participar y retirarme de la investigación.
- Se informará en el proyecto mi identidad como participante, pero se tomarán las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de mis datos personales y de mi desempeño.

- Se me ha brindado información detallada sobre los procedimientos y propósitos de esta investigación y el uso de los datos de la entrevista. Esa información podrá ser ampliada una vez concluida mi participación.

De conformidad y en uso de mis facultades síquicas y legales firmo:

C.C.

ACLARACIONES:

LUGAR Y FECHA: La Dorada _____ de 2019

Anexo 4. Categorías y descriptores

<i>Categoría de primer nivel</i>	Definición	Categoría de segundo nivel	Definición	Categoría de tercer nivel	Definición	Categoría de cuarto nivel	Definición	GRUPO META					TIPO DE TÉCNICA	PREGUNTAS
								Jóvenes visualizando sus estudios superiores : <i>Ad portas</i>	Jóvenes continuando sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios y que a su vez alternan con un trabajo: emprendiendo y aprendiendo	Jóvenes que solo pueden trabajar y dar espera para la continuación académica: laboralmente activos	Jóvenes inmersos en la educación superior	Joven sin proyección laboral ni académica: en espera de oportunidades	ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	
IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO	<p>“Poder usar los sentidos, la imaginación, el pensamiento y el razonamiento, y hacerlo de un modo «auténticamente humano», un modo que se cultiva y se configura a través de una educación adecuada, lo cual incluye la alfabetización y la formación matemática y científica básica, aunque en modo alguno se agota en ello...”</p> <p>(<i>Fronteras de la justicia</i>, p. 88). Poner atención en lo que las personas pueden ser o hacer, genera grandes cambios en su vida. La educación no solo le permite al sujeto joven gozar de esta capacidad sino que además le abre puertas para alcanzar el umbral</p>	AUTORREALIZACIÓN	<p>Desarrollar todo nuestro potencial para convertirnos en todo lo que somos. Es llegar a ser uno mismo en plenitud. La Autorrealización es un camino de Autodescubrimiento experiencial en el cual contactamos con el Yo real, y vivimos desde esa verdadera identidad. Sólo así sentimos íntegramente nuestra vida y la vivimos con gozo y creatividad. La Auto-realización o realización de sí mismo tiene que ver con la autenticidad, con ser lo que se es, y no con lo que se ha aprendido o con lo que uno pretende ser — alejado de su verdad o realidad interior. Geller (1984) apunta que no tiene sentido hablar de autorrealización, ya que es tremendamente multi-dimensional y conlleva la persecución de</p>	NIVEL EDUCATIVO	<p>Condición de alfabetismo y asistencia educativa de la población del país, vinculada al grado de finalización de cada uno de los niveles educativos. Según las Naciones Unidas (2015), una persona analfabeta es aquella que no puede ni leer ni escribir un breve y simple mensaje relacionado con su vida diaria. Aunque la educación básica (primaria y secundaria) cada vez llega a más lugares, muchos jóvenes, por diversas razones, no asisten a la escuela y por lo tanto, algunos de ellos no</p>									<p>¿Qué características positivas tiene el lugar en el que se desempeña actualmente? Mencione tres situaciones que lo han llevado a escoger estas características.</p>

mínimo de otras capacidades.		la excelencia o disfrute de maneras distintas según lo que cada individuo decida desear y enfatizar.		saben leer ni escribir.									
	CAPITAL HUMANO	Es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado, de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.	CAPACIDAD PRODUCTIVA	Máxima cantidad de bienes o servicios que puede producir, fabricarse o bien será la cantidad máxima de productos o servicios que una empresa puede recibir o almacenar en condiciones normales y en una unidad productiva. Otra manera de resumirlo sería que la capacidad productiva sería el volumen de outputs o inputs que se consiguen en las instalaciones de la empresa en un periodo determinado de tiempo. La capacidad productiva advierte del nivel de atención que puede tener la empresa en el mercado para satisfacer las necesidades, por lo que de ahí sobresale su importancia (Garbanzo-Vargas, 2015)				X	X			X	¿Qué características negativas tiene el lugar donde se desempeña actualmente? ¿Por qué? Menciones tres situaciones particulares que le han generado estas ideas

			PROGRAMAS DE FORMACIÓN	Es el proceso mediante el cual se estructuran programas de formación profesional, con el fin de dar respuesta adecuada a las necesidades de formación de las diferentes poblaciones a través de la transformación de un referente productivo en una orientación pedagógica.			X	X	X		X		X	La institución donde realizó sus estudios escolares, ¿estuvo involucrada en las decisiones laborales y/o académicas que ha tomado, una vez finalizó sus estudios? En caso afirmativo ¿de qué manera se involucró?, ¿alguna orientación profesional? ¿Un docente? ¿Una asignatura? ¿Un taller o conferencia?
							X	X	X	X			X	¿Qué requisitos le solicitaron para hacer parte de la institución y/o empresa en la cual se desempeña actualmente?, Los anteriores requisitos que usted menciona ¿están acordes con el cargo que actualmente desempeña? Explique

RAZÓN PRÁCTICA

<p>Ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida. (Esto supone la protección de la libertad de conciencia) (Nussbaum, 1998 en Gough, 2007). Permite determinar cuál es el grado óptimo o virtuoso de realización de una capacidad en los sujetos jóvenes. En el trabajo, poder trabajar como un ser humano, ejercer la razón práctica y entrar en relaciones valiosas de reconocimiento mutuo con los demás trabajadores (Nussbaum, 2007, 88 y 89).</p>	<p>GESTIÓN LABORAL</p>	<p>Gestión para la administración del capital humano que trata del recurso humano, cuya influencia en los resultados representa los valores de la empresa. El capital humano debe ser el reflejo de lo que es en sí mismo la compañía. Por ello, el manejo de personal debe estar muy cuidado, amparado bajo el paraguas de una adecuada política de recursos humanos. Todo ello, alineado con los valores, misión y visión de la empresa (Rodríguez Lagual, 2013, párr. 5)</p>	<p>PERSPECTIVA PERSONOLÓGICA</p>	<p>Estudio de las habilidades que permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, y perspectiva futura en su actuación profesional. Desde lo comportamental es una cualidad de lo psíquico, se puede deducir que a pesar del carácter externo y de la relación del estilo de vida, tanto lo psicológico como lo comportamental como un modo de expresión en la conducta (Gálvez & Paredes, 2007)</p>			<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>¿Cuáles cualidades lo caracterizan? Describalas. ¿Están esas cualidades acordes con su desempeño actual?</p>
	<p>RELACIONES HUMANAS</p>	<p>Vínculos físicos o emocionales referidos a la disciplina que se encarga de aumentar la satisfacción y moral de los empleados de una organización o empresa con el fin de reducir su resistencia e imprimir una mayor aceptación de la autoridad formal, que al mismo tiempo que mejora la satisfacción y entusiasmo del empleado, busca también mejorar los mecanismos</p>					<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>		<p>X</p>	<p>¿Qué cualidades cree usted deben tener las personas que ocupan el cargo y/o estudio que usted ocupa actualmente?</p>

y origen nacional (Nussbaum, 2012)		recursos pueden ser físicos o materiales, pero también pueden encontrarse en la forma en que está organizada una comunidad o en las aptitudes o atributos de las personas y/o las organizaciones de la misma (IFRC, 2019)											
					<p>EMPLEO INFORMAL</p>	<p>Desde el enfoque de las características laborales, Son los trabajadores que pueden estar recibiendo un salario o manejando la relación laboral como si fuera mercantil, pero que no pueden hacer cumplir sus derechos laborales, tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo(INEGI, 2014).</p>		<p>X</p>	<p>X</p>			<p>X</p>	<p>¿Cuánto tiempo aspira quedarse en este empleo? ¿por qué?</p>

<p>ejercer la razón práctica y entrar en relaciones valiosas de reconocimiento o mutuo con los demás trabajadores (Nussbaum, 2007, 88 y 89).</p>		<p>ve más allá de lo que puedes ver, puede o no ser realista.</p>											
	<p>DIVERGENCIA INTERGENERACIONAL</p>	<p>Grado de movilidad económica entre generaciones, el enfoque de divergencia en las capacidades y libertades de los individuos, permitiendo así relacionarla directamente con el grado de desarrollo económico para conocer el grado de oportunidades que surgen en la economía de mercado y a las cuales se enfrentan los agentes económicos en sus relaciones de intercambio (Jiménez & Franco, 2015, p.30)</p>	<p>ESTRATEGIAS EMPRESARIALES</p>	<p>Proceso de mejoramiento dinámico, donde se deben revisar periódicamente los avances y logros relacionados con los objetivos trazados por la propia empresa. Es la manera en que una organización define cómo creará valor. Se trata del qué hacer y cómo hacerlo. Define los objetivos de la empresa y las acciones y recursos a emplear para cumplir con dichos objetivos.</p>									
			<p>OBJETIVOS CORPORATIVOS</p>	<p>Implican acciones, o fines que se determinan hacia futuro. Los objetivos son apreciaciones cuantificables de una actividad posible que forma parte de la estructura de una empresa para alcanzar sus metas.</p>								<p><i>Fuente: Autor propio</i></p>	

Anexo 5. Análisis de resultados primera fase investigativa Sujeto joven	Edad	Ocupación	Lugar de nacimiento	Lugar de residencia	Estado civil / hijos	Condición de Desplazamiento	Bienestar	Expectativa	Justificación
L1	20	Desempleado	Puerto Asís – Putumayo	La Dorada	Unión libre. Sin hijos	Si	Aun no encuentra empleo estable. Se dedica a hacer aseos en casa de familia	Laborar en una empresa que pague todo lo de ley y pueda a futuro terminar sus estudios y contribuir económicamente en el hogar	La enfermedad de su madre no permitió continuar el estudio de secundaria, solo llegó hasta grado décimo. Debía trabajar para aportar económicamente en casa. El desplazamiento de su familia no les ha permitido tener algún reconocimiento social que sirva de referencia en empleos. Vive en La Dorada desde el año 2009. Considera que su condición de LGBT obstaculiza el ingreso a un empleo
L2	19	Estudiante	Puerto Salgar – Cundinamarca-	La Dorada	Soltero. Sin hijos	No	Es aprendiz del SENA. Se capacita como técnico en salud ocupacional	Finalizar el curso actual y dar continuación a la tecnología o posiblemente en la carrera profesional afín a la salud ocupacional.	Recibe apoyo económico de sus padres, aún vive con ellos y espera tener los títulos suficientes para independizarse. Considera que su condición LGBT no afecta el desenvolvimiento dentro de su carrera y a nivel profesional.
L3	23	Estudiante	La Dorada – Caldas-	La Dorada	Soltero. Sin hijos	No	Estudiante de séptimo semestre de Psicología en la Universidad UNIMINUTO	Se encuentra dedicado a estudiar. Espera hacer las prácticas de su carrera y laborar lo más pronto posible. Observa posibilidades de empleo futuras en instituciones educativas o empresas en La Dorada y en otros municipios	Vive con su madre y abuela, de ellas ha recibido todo el apoyo. Su condición LGBT no ha impedido mejorar sus relaciones y tener proyecciones futuras con su carrera.

H4	25	Estudiante	Dabeiba – Antioquia-	La Dorada	Soltero – Con hijos	Si	Aprendiz del SENA Tecnólogo en guianza turística. Trabaja en una empresa de turismo del municipio de La Dorada durante el día y durante la noche adelanta sus estudios.	Aspira terminar la tecnología para mejorar sus ingresos y así mejorar el bienestar de sus hijos	Considera que sí hubiese atendido la educación de secundaria a tiempo tendría mejores resultados para el ingreso a la educación superior.
H5	17	Estudiante	La Dorada – Caldas	La Dorada	Unión libre. Con hijos	No	Estudiante de último año de secundaria. Debe terminar sus estudios e iniciar a trabajar para sostener a su hijo.	Del trabajo que logre conseguir dependerá la posibilidad de estudiar en horario contrario	Considera que debe estudiar y trabajar
H6	18	Estudiante	La Dorada – Caldas	La Dorada	Sotero. No	No	Estudiante de último grado de secundaria y aprendiz del SENA técnico en administración empresarial gracias al convenio de la institución con los programas que ofrece el SENA	Terminará la secundaria y continuará con el técnico del SENA dos años más. Luego ingresará a la educación superior	Quisiera estudiar y trabajar para sostener sus gastos personales y de esta manera apoyar en su hogar.
H7	18	Estudiante	La Dorada – Caldas	La Dorada	Soltero. No	No	Estudiante de último grado de secundaria y aprendiz del SENA técnico en administración empresarial gracias al convenio de la institución con los programas que ofrece el SENA	Terminará la secundaria y continuará con el técnico del SENA dos años más. Luego ingresará a la educación superior. Trabaja con un familiar ofreciendo el alquiler de lavadoras para las casas.	Quiere terminar estudios de secundaria, Aun está indeciso sí seguir con la formación del SENA o ingresar a la universidad.
H8	21	Desempleado	La Dorada – Caldas	La Dorada	Unión libre. No	No	Se graduó de la secundaria hace tres años. No quiso estudiar ninguna formación del SENA, ni se interesó por continuar estudios universitarios.	Actualmente se encuentra desempleado. Se dedica a la pesca, beneficiándose económicamente de ella, pero quisiera encontrar un trabajo estable.	Sus padres no han tenido los recursos económicos suficientes para ofrecer la continuación de los estudios, por ello no pudo continuarlos a nivel superior.
H9	23	Empleado	La Dorada – Caldas	La Dorada	No	No	Terminó estudios en Tecnología en Higiene y Seguridad Ocupacional de la Universidad de Caldas hace un año. Labora en una estación de servicio.	Quisiera trabajar en lo que estudió, pero aun no encuentra la oportunidad para desempeñarse.	Se encuentra a gusto con su empleo, considera estar bien pago de acuerdo con las normas de ley. Sí se encontrara desempleado, piensa que podría emplearse en un taller de carros o de motos.
M10	19	Desempleado	La Dorada – Caldas	La Dorada	Soltera. Si	No	Se graduó en el año 2019. No ha encontrado un empleo que le dé espacio para la crianza de su hijo. su madre vela por los dos	Espera a que su hijo tenga mayor edad de tal manera que se posibilite estudiar y trabajar.	El embarazo adolescente afectó las expectativas que tenía para su futuro. Ahora hizo un alto en el camino y espera poder cumplir sus sueños pronto.

M11	22	Oficios varios	Tierra Alta – Córdoba	La Dorada	Soltera	Si	Terminó estudios escolares hace tres años. Se encuentra estudiando en las noches en la universidad de Caldas Regencia de Farmacia. Durante el día trabaja en una cafetería	Una vez finalice estudios aspira un trabajo con mejores condiciones laborales y por ende económicas	Su familia no pudo ofrecerle la continuación de estudios superiores por lo tanto ella decidió trabajar para poder estudiar. Considera que vale la pena el esfuerzo, además expresa que La Dorada posee muchas droguerías y centros de salud que puede asesorar.
M12	25	Oficios varios	Planadas – Tolima	La Dorada	Soltera	Si	Termino estudios escolares hace dos años. Mientras estudiaba en la jornada nocturna en el día trabajaba en el Hospital haciendo aseos. Una vez finalizo sus estudios de secundaria inicio estudios de contaduría pública a distancia con la universidad COREDUCCIÓN	En los espacios libres es apoyo auxiliar contable en una oficina de abogados. De esta manera se ha hecho conocer y sustenta sus necesidades económicas familiares	El hecho de no ser nacida en La Dorada le ha permitido fortalecerse más como ser humano y salir adelante a pesar de las dificultades sociales que provocaron su desplazamiento.
M13	20	Empleado	La Dorada – Caldas	La Dorada	Casada	No	No termino sus estudios escolares, quiere estudiar en la universidad enfermería, pero no posee los recursos suficientes. Trabaja en una ferretería para sostener su familia	Aspira a mejorar su salario y de esta manera abrir espacio económico a estudiar para realizarse como persona	El matrimonio a temprana edad desfavoreció la continuación de estudios superiores
M14	17	Estudiante	La Dorada – Caldas	La Dorada	Soltera	No	Se encuentra en grado once.	Quiere estudiar ingeniería de sistemas en una capital	Con un buen puntaje en las pruebas SABER podrá cumplir su sueño de continuar estudios superiores
M15	25	Desempleada	La Dorada – Caldas	La Dorada	Soltera	No	Estudió tecnología en electrónica en la Universidad de Caldas	Al finalizar sus estudios en el municipio de La Dorada, quisiera continuar con la carrera profesional afín a la electrónica.	Ha recibido todo el apoyo de sus padres para continuar sus estudios, pero no consigue trabajo relacionado con su carrera, está en espera de ofertas laborales.

Anexo 6. Análisis de resultados segunda fase investigativa. Primera parte	SUJETO JOVEN							
PREGUNTAS ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA	¿Por quiénes y cuántos miembros está constituida su familia?	¿Qué tipo de relación mantiene con su familia?	¿Por qué se incorporaron al centro educativo?	¿En cuántos centros educativos ha estado y durante cuánto tiempo?	¿En qué situación personal y social se encuentra?	¿Qué trayectorias formativas tiene?	¿Qué experiencias laborales tiene?	¿Qué conocimientos tiene de las estrategias y herramientas de búsqueda de empleo?
L1	"Yo vivo con mi mamá y mi pareja"	"Trabajo en lo que me resulte, en especial en aseos para casas de familia, así lo hace mi mamá también. Mi pareja hace mototaxi en una moto que le prestó un primo" (...) "No me hablo con mi papá desde que vivimos en La Dorada (...) mi familia somos mi mamá y yo"	"Cuando llegamos a La Dorada, yo quería terminar el bachillerato, porque en Puerto Asís no podíamos estudiar, teníamos que cuidar una finca, entonces yo pensé que en La Dorada podía estudiar, entonces mi mamá me matriculó en el colegio pero ella se enfermó y me tocó reemplazarla dónde ella hacía aseos y por eso no volví al colegio"	"en dos, uno en Puerto y acá en Dorada"	"¿Estoy trabajando en casas de familia", "Cuando me necesitan me llaman" y si no me llaman pues toca aguantar hambre porque qué más? (Suspira)", "cuando busco trabajo le pregunto a los profesores si necesitan y ellos me ayudan", "he ido a otras partes pero como me ven de la comunidad (LGBTI) creo que por eso no me dan trabajo y yo mototaxi no hago porque me da miedo"	"No alcancé a terminar décimo"	"He trabajado en casa de familia y haciendo aseos hace dos años"	"creo que en internet uno puede buscar trabajo, pero como yo no tengo experiencia no me sirve y tampoco tengo amigos para poner ahí"
L2	"Vivo con mi mamá, mi abuela, mi hermano, mi cuñada y mi sobrina"	"Muy bien, ellos me apoyan en todo", "mi papá no vive con nosotros pero él me da lo que necesite, los tenis, los calzoncillos, lo del aseo, todo y mi mamá está pendiente de mí con mis hermanos"	"Cuando terminé en el colegio empecé a estudiar en el SENA como técnico en salud ocupacional y la terminé el año entrante para empezar la tecnología, porque un amigo de mi papá es profesor allá y me va a colaborar para seguir la tecnología"	"pues en el colegio y ahora en el SENA, pero también estoy estudiando inglés con mi sobrina los sábados"	"no quiero casarme, vivo bien con mi familia, siento que me aceptan como soy y me apoyan", "Tuve un novio, pero mi mamá me dijo que primero el estudio, no me dijo brava (Sonríe), y yo le obedecí"	"soy bachiller del Renán Barco, estoy en el SENA y estudio inglés los sábados, nunca he trabajado, solo le ayudo a mi papá a entregar facturas y él me da plata, por ahí diez mil o veinte mil"	"Le ayudo a mi papá entregando facturas en los supermercados y tiendas que le compran BIMBO"	"no sé"

L3	"Vivo con mi madre y mi abuelita"	"Somos muy unidos, tengo mucha confianza con ellas, vivimos muy felices, con los problemas normales, que los sabemos llevar"	"Siempre quise estudiar en la universidad, desde el colegio no me imaginé haciendo nada en la casa y mi madre me apoya en todo, porque mi papá nunca ha respondido por mí"	"el colegio, en el SENA que hice un técnico en gestión empresarial mientras estudiaba en el colegio y ahora en la UNAD psicología"	"Estudio en la universidad y solo me dedico a eso"	"lo que me enseñaron en el colegio, y ahora en la universidad que estoy en séptimo semestre", "En el SENA no continúe solo hice lo que me obligaban en el colegio"	"Ninguna"	"Ninguna"
H4	"Vivo con mi mujer y mi hijo"	Pues bien (...) (piensa), mi mamá y mi padrastro viven en Medellín, y mi suegra vive cerca de la casa donde vivo con mi mujer y mi hijo y pues normal, acompañan a mi familia y me colaboran cuando estoy de viaje"	"Yo termine el bachillerato en la nocturna porque como mi mujer quedó embarazada me tocó trabajar con mi madrina en una empresa de viajes", "Cuando terminé en la nocturna seguí trabajando como seis meses y unos compañeros se inscribieron en el SENA para empezar a estudiar un técnico en turismo, yo me inscribí y pasé, luego cuando terminé esperé un año para que me llamaran y seguir estudiando la tecnología", "Cuando termine en el SENA me gustaría seguir acá donde trabajo pero haciendo más rutas que me den más platica"	"Dos, el SENA y el colegio"	"Pues normal (...) estudio en la noche y trabajo todo el día. Los sábados y domingos toca viajar, y en veces los viernes"	"El bachillerato, el técnico en el SENA y ahora la tecnología y unos cursos que hice en Manizales de turismo con mi madrina"	"Solo con mi madrina haciendo turismo y guianza"	"No sé"
H5	"Vivo con mis papás y mis hermanos"	"más o menos, porque ellos (los padres) querían que yo me fuera a estudiar a Manizales, pero no pude porque debo colaborar con mi bebé, entonces me regañan por el trabajo y todo eso"	"No he terminado en el colegio, estoy en once"	"Solo en la escuela y en el colegio"	"no entiendo la pregunta", estoy en el colegio, quiero terminar rápido para trabajar más días y más horas"	"Solo el colegio"	"Estoy trabajando como ayudante de construcción los fines de semana y entre semana en el supermercado mercapaisa llevando domicilios y empacando mercados"	"No he conseguido trabajo por internet, los vecinos me han ayudado"

H6	"Mi madrastra, mi papá y mi hermanito"	"Bien, vivimos en una casa, pagamos arrendamiento, mi papá trabaja todo el día y mi madrastra vende revistas, mi hermanito y yo estudiamos"	"Yo estudio en el SENA porque en el colegio nos dijeron que escogiéramos una línea de estudio y yo escogí técnico en administración empresarial y pues me ha gustado y me va bien", "En el SENA estoy los miércoles por la tarde y en el colegio todos los días por la mañana", "me toca muy duro porque también hago servicio social en la escuela"	"Mi colegio y ahora el SENA"	"pues bien, pero tengo mucho que hacer en el colegio y el SENA debo hacer proyectos para graduarme"	"Terminando el SENA y el once (último año escolar)"	"Ninguna"	"Ninguna"
H7	"Mis papás y mis hermanos"	"Muy bien"	"Estudio en el SENA porque puedo tener más oportunidades de trabajo teniendo ese título"	"En el SENA"	"Estudio y trabajo con un familiar alquilando lavadoras y llevándolas a las casas"	"El colegio y el SENA"	"Ninguna. Con mi tío en lo de las lavadoras" (Alquiler de lavadoras)	"No conozco"
H8	"Con mi mujer y una cuñada"	"Buena"	"No estoy estudiando", "Cuando estudiaba mis papás me colaboraban, ahí, por raticos, ahora que conseguí mujer yo trabajo pa` ella y pa` mi"	"Uno solo"	"Trabajo como pescador con unos primos y unos amigos, ese negocio es por temporadas, entonces sí aquí no hay pesca me voy pa` otro lado y me devuelvo, así es esto"	"solo el colegio, que hace raaaatooo terminó", "La verdad a mí no me gustó el estudio, por eso no quise estar en el SENA ni en esas cosas"	"Solo la pesca, nada más"	"No tengo"
H9	"Vivo solo, cerca de mi madre, mis tías y una hermana"	"Buena, nos apoyamos en todo"	"Siempre me fue muy bien en el colegio, ocupaba los primeros puestos y por eso continúe estudiando una Tecnología en Higiene y Seguridad Ocupacional en la Universidad de Caldas"	"En el colegio, el SENA y en la Universidad de Caldas"	"Económicamente muy bien, tengo un trabajo excelente que me aporta lo que un empleado necesita, tengo mis días de descanso y los nocturnos me los pagan también, estoy trabajando en una estación de servicio como bombero"	"La universidad y los cursos que hice en el SENA antes de entrar, como atención al cliente y archivo"	"Lo que llevo trabajando en la bomba, antes trabajaba vendiendo relojes y cadenas"	"Hago parte de una red de exalumnos de la universidad de Caldas y tengo mi hoja de vida en páginas como el empleo.com y otras"

M10	"Con mi hijo, mi mamá y mis hermanitos"	"Buena, ellos me colaboran mucho"	"Para no quedarme ignorante y tener un buen futuro para mi hijo y mi familia"	"Solo en el colegio"	"Estaba estudiando en la nocturna, pero para no trasnochar al niño me retiré, no he podido terminar porque mi mamá trabaja todo el día en casa de familia y no tengo quien se quede con el bebé. Voy a esperar que esté más grande para seguir estudiando y luego meterme a hacer algo"	"Solo el colegio y llegué hasta noveno"	"Nada"	"Creo que en internet hay"
M11	"Vivo sola"	"Vivimos lejos, pero trato de comunicarme con ellos con frecuencia"	"Siempre me ha gustado el estudio y como mis padres no me lo podían dar yo decidí trabajar duro para lograr lo que quería que es ser médico"	"Jumm (piensa), muchos ... en Tierra Alta, allá en Córdoba yo hice mi bachillerato como en tres colegios, y cuando llegué a La Dorada empecé a estudiar sistemas en el SENA de Puerto Salgar y era muy lejos de mi trabajo, entonces me inscribí en Regencia de Farmacia en la Universidad de Caldas, que es lo más parecido a lo que me gusta"	"Trabajo y estudio"	"Lo que le dije, solo hice un trimestre de Sistemas en el SENA de Salgar y ahora lo de la Universidad de Caldas"	"Estoy trabajando en una cafetería por turnos, me pagan el mínimo y tengo días de descanso en la semana. El patrón me colabora para que estudie en la noche o me cambia los turnos cuando tengo parciales"	"En internet"
M12	"con una prima y el esposo de ella"	"No tengo padres, ellos murieron a causa del desplazamiento"	"Necesitaba estudiar y aprovechar que mi prima me apoyaba en eso, no me podía quedar ignorante", "Empecé trabajando haciendo aseos en oficinas y empresas para poder sobrevivir y estudiar también"	"Muchos y ahora en la universidad, pero es a distancia, yo viajo solo los viernes y vuelvo el sábado por la noche, uyyy y otras veces me coneto a internet, para entregar trabajos o recibir asesorías"	"No me interesa tener hijos ni casarme, solo quiero terminar mi estudio"	"Estoy terminando mi carrera de contaduría pública en Coreducación de Ibagué, y trabajo como auxiliar contable"	"Auxiliar contable y hago aseos a oficinas, cuido niños también (risas)"	"Muchos, porque allí no solo se ingresa la hoja de vida, también de ideas para mejorar el conocimiento de lo que enseñan en la universidad"
M13	"Con mis tres hijos, mi esposo y mi suegra"	"Muy buena, tenemos buena comunicación y nos comprendemos"	"No me he incorporado, tuve que trabajar porque me embarcé a muy temprana edad, lo cual no permitió que hiciera una universidad"	"Colegio"	"Trabajo en una ferretería tiempo completo, mi sueldo es bueno y tengo las prestaciones sociales de ley"	"No veo la posibilidad de estudiar todavía, me gustaría ser enfermera pero debo esperar a tener un mejor salario y que mis hijos estén más grandecitos"	"Trabajo en una ferretería y a veces vendo productos de una revista"	"No me meto a internet"

M14	<i>"Con mi mamá y una tía"</i>	<i>"Excelentemente buena"</i>	<i>"Para ser una bachiller y poder entrar a la universidad"</i>	<i>"Solo el colegio, porque el SENA no me gusta"</i>	<i>"Vivo muy contenta, pero quiero irme de La Dorada a estudiar a otra parte más grande y conocer otra gente"</i>	<i>"irme de La Dorada a estudiar a otra parte más grande y conocer otra gente"</i>	<i>"Todavía ninguna"</i>	<i>"WhatsApp y Facebook pero no las uso para buscar trabajo, tal vez en un futuro más adelante"</i>
M15	<i>"Con mis padres"</i>	<i>"Bien, tenemos problemas, pero lo normalito"</i>	<i>"Para ser una profesional"</i>	<i>"El colegio, el SENA y en la Universidad de Caldas"</i>	<i>"Me gradué hace siete meses y no he podido encontrar un trabajo adecuado según lo que estudie", "Creo que en La Dorada no hay empleos relacionados con mi carrera"</i>	<i>"Soy tecnóloga en electrónica, pero la gente cree que puedo arreglar computadores no más"</i>	<i>"Por ahora ninguna, creo que debo hacer una especialización e irme o tal vez ingresar a la policía"</i>	<i>"Los suficientes para poder darme a conocer en portales de trabajo o en los ministerios"</i>

Anexo 7. Análisis de resultados segunda fase investigativa. Segunda parte		CAPACIDADES ANALIZADAS				PREGUNTAS ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA				VINCULACIÓN TIPO DE SUJETO JÓVEN	LINEAMIENTOS DESDE LA GTH
SUJETO JOVEN		CONTROL DEL ENTORNO	SENTIDO DE LA VIDA, IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO	AFILIACIÓN	RAZÓN PRÁCTICA						
PREGUNTAS ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA	De las siguientes capacidades humanas ¿cuál o cuáles considera se adaptan a su personalidad? (Se explica cada una)	Presenta muestra tras muestra de cómo personas reales de muchas religiones e identidades diferentes pueden ser reunidas en torno a un conjunto común de valores gracias al poder del arte y los símbolos. La poesía, la música y el arte, son grandes factores unificadores: pueden sacar a las personas de su ensimismamiento y forjar una comunidad compartida. (Nussbaum, 2014, p.543)	Poder utilizar los sentidos, la imaginación, el pensamiento y razonamiento, y hacerlo de un modo “verdaderamente humano”, un modo formado cultivado por una educación adecuada,(...) poder usar la propia mente en condiciones protegidas por las garantías de la libertad de expresión política y artística (Nussbaum, 2012, p.53)	Poder vivir con y para los demás, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos, participar en formas diversas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación de otro u otra (...) disponer de las bases sociales necesarias para que no sintamos humillación y sí respeto por nosotros mismos, que se nos trate como seres dignos de igual valía que los demás. (Nussbaum, 2012, p.54)	Tener derechos a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás; no sufrir persecuciones y detenciones sin garantías. En el trabajo, poder trabajar como un ser humano, ejercer la razón práctica y entrar en relaciones valiosas de reconocimiento mutuo con los demás trabajadores (Nussbaum, 2007, pp. 88, 89). Ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida. (Esto supone la protección de la libertad de conciencia) (Nussbaum, 2002, pp. 78–80)	¿Qué dificultades tienen para acceder al empleo?	¿Son sus redes sociales suficientes y adecuadas?	¿Qué intereses profesionales tiene?	¿Qué expectativas de futuro posee?		

L1				"Cuando llegamos a La Dorada, yo quería terminar el bachillerato, porque en Puerto Asís no podíamos estudiar, teníamos que cuidar una finca, entonces yo pensé que en La Dorada podía estudiar, entonces mi mamá me matriculó en el colegio pero ella se enfermó y me tocó reemplazarla dónde ella hacía aseos y por eso no volví al colegio"	"Quiero terminar el bachillerato, así sea en una nocturna, pero también quiero que a mi mamá se le quite toda esa enfermedad y así podremos trabajar los dos y pagar todas las deudas y gota a gota que tenemos"	"La falta de experiencia, no haber terminado el bachillerato, considerarme gay, estar desplazado y por eso el alcalde no nos ha colaborado"	"No sé, yo en el Facebook no encuentro trabajo y en el WhatsApp hablo con los profesores para que me ayuden", "el internet lo consigo en el polideportivo"	"Quiero ser enfermera o ayudar a los niños para que hagan las tareas"	"Encontrar un empleo para que podamos vivir bien, tranquilos", "terminar de estudiar para meterme en el SENA y estudiar primera infancia o enfermería (Se refiere a salud ocupacional)"	Jóvenes Ad portas	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)
L2		"no quiero casarme, vivo bien con mi familia, siento que me aceptan como soy y me apoyan", "Cuando terminé en el colegio empecé a estudiar en el SENA como técnico en salud ocupacional y la termino el año entrante para empezar la tecnología, porque un amigo de mi papá es profesor allá y me va a colaborar para seguir la tecnología"	"soy bachiller del Renán Barco, estoy en el SENA y estudio inglés los sábados, nunca he trabajado, solo le ayudo a mi papá a entregar facturas y él me da plata, por ahí diez mil o veinte mil"	"nunca jamás he sentido discriminación por ser quien soy, siempre me han apoyado", "mi papá me paga un curso de inglés en el centro para que me valla bien en las pruebas del ICFES"	"soy bachiller del Renán Barco, estoy en el SENA y estudio inglés los sábados, nunca he trabajado, solo le ayudo a mi papá a entregar facturas y él me da plata, por ahí diez mil o veinte mil"	"Ninguna porque me estoy preparando"	"No sé, no me he preocupado por eso"	"Terminar el técnico, continuar la tecnología y seguir con la ingeniería o un nivel más profesional"	"Irme a trabajar fuera del país"	Jóvenes en educación superior	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)

L3		"La Dorada tiene mucho campo de acción en mi carrera, no creo tener inconvenientes para ejercerla", "las relaciones con mis compañeros son muy buenas, no tenemos peleas ni nada de eso"	"el colegio, en el SENA que hice un técnico en gestión empresarial mientras estudiaba en el colegio y ahora en la UNAD psicología"	"Escogí esta carrera (Psicología) porque me doy muy fácil a las personas y siento que doy confianza cuando me cuentan sus problemas"	"Quiero apoyar a las personas con problemas para desempeñarse en la sociedad, porque he visto que personas como yo (Comunidad LGBTI) se discriminan por no comportarse como la gente dice que se debe comportar"	"Pienso buscar empleo cuando me gradué de psicología", "En La Dorada puedo trabajar en empresas y colegios porque mi fortaleza está en la psicología organizacional"	"Si claro (...) (piensa) tenemos grupos de WhatsApp y los profes nos apoyan con la búsqueda de las prácticas", "Existe apoyo en la universidad para especializaciones y contactos laborales"	"Terminar mi carrera y empezar a trabajar para poder pagar mi especialización en psicología organizacional"	"Muchas, porque siento que estudio en una buena universidad, que nos prepara muy bien y nos apoya con contactos para la práctica y el empleo"	Jóvenes en educación superior	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)	
H4			"El bachillerato, el técnico en el SENA y ahora la tecnología y unos cursos que hice en Manizales de turismo"	"Hago guianza y ofrezco servicios de turismo, organizo grupos para caminatas y a turistas que quieren conocer los lugares cercanos al municipio"	"Cuando termine en el SENA voy a tener más experiencia y podré ampliar el negocio independizándome y mejorando mi tarjeta profesional"	"Ninguna porque estoy trabajando y llevo muchos años en lo mismo y conociendo más rutas y personas"	"Creo que el Facebook tiene contactos muy importantes para lo que yo sé hacer, también por YouTube puedo hacer contactos y mirar ejemplos de mi trabajo"	"Seguir avanzando en esta profesión y poder independizarme"	"Darle un mejor futuro a mi hijo, que estudie y se prepare"	Jóvenes emprendiendo y aprendiendo	Lineamientos desde la GTH para jóvenes en visión de emprendimiento y actuación laboral, Adaptación desde Soledispa & Odriozola (2017, pp. 29-30)	

H5		"Estoy trabajando como ayudante de construcción los fines de semana y entre semana en el supermercado mercapaisa llevando domicilios y empacando mercados"		"Como ya tengo un bebe debo darle lo mejor a él y a mi mujer, por eso trabajo"	"Graduarme y seguir trabajando para comprar lo que necesita mi hijo (...) más adelante estudiar, pero más adelante por ahora no"	"El tiempo, porque no siempre puedo, tengo que hacer un trabajo del colegio o reunirme con los amigos y no puedo ir al trabajo", "El cucho (empleador) es buena gente y me colabora"	"No me queda tiempo de chatiar por internet"	"Graduarme y seguir trabajando para comprar lo que necesita mi hijo (...) más adelante estudiar, pero más adelante por ahora no"	"Graduarme y seguir trabajando para comprar lo que necesita mi hijo (...) más adelante estudiar, pero más adelante por ahora no"	Jóvenes Ad portas y Jóvenes emprendiendo y aprendiendo	Lineamientos desde la GTH para jóvenes en visión de emprendimiento y actuación laboral, Adaptación desde Soledispa & Odriozola (2017, pp. 29-30)	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)
H6		"Voy a terminar el SENA que me falta un año más de práctica y empiezo a hacer el profesional en una universidad"	"Toca esperar terminar el SENA y mi colegio (para mejorarse académicamente)"	"Voy a terminar el SENA que me falta un año más de práctica y empiezo a hacer el profesional en una universidad"	"Toca esperar terminar el SENA y mi colegio"		"Yo creo que si"	"Voy a terminar el SENA que me falta un año más de práctica y empiezo a hacer el profesional en una universidad"	"Salir de La Dorada para estudiar y trabajar en una ciudad"	Jóvenes en educación superior	Lineamientos desde la GTH para jóvenes en visión de emprendimiento y actuación laboral, Adaptación desde Soledispa & Odriozola (2017, pp. 29-30)	
H7		"Estudio y trabajo con un familiar alquilando lavadoras y llevándolas a las casas"	"El colegio y el SENA"	"Estudiar en una universidad algo que me dé plata rápido y tener una oficina para atender las personas y ayudarles en lo que necesiten"	"Ninguna porque me estoy preparando"		"si"	"Sigo en el colegio y en el SENA, pero cuando salga de eso (El colegio) no quiero hacer lo del SENA, yo quiero otra cosa que me de plata más rápido"	"Estudiar en una universidad algo que me dé plata rápido y tener una oficina para atender las personas y ayudarles en lo que necesiten"	Jóvenes Ad portas	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)	
H8		"Trabajo como pescador con unos primos y unos amigos, ese negocio es por temporadas, entonces sí aquí no hay pesca me voy pa^otro lado y me devuelvo, así es esto"		"a mí sí me gustaría estudiar algo, no sé, como cuidar las plantas, los animales, operarlos, sanarlos, algo así", Poder trabajar y tener la plata para estudiar sin que falte nada en la casa"	"Como lo mío es la pesca, el trabajo me lo dan los peces (risas)"		"Yo creo que sí, para el que las sabe usar"	"a mí sí me gustaría estudiar algo, no sé, como cuidar las plantas, los animales, operarlos, sanarlos, algo así"	"Poder trabajar y tener la plata para estudiar sin que falte nada en la casa"	Jóvenes Ad portas	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)	

H9		"Me he capacitado en todo", "Económicamente muy bien, tengo un trabajo excelente que me aporta lo que un empleado necesita, tengo mis días de descanso y los nocturnos me los pagan también, estoy trabajando en una estación de servicio como bombero"	"La universidad y los cursos que hice en el SENA antes de entrar, como atención al cliente y archivo", "La experiencia en la estación de servicios, llevando cuentas y entregando dineros de facturas"	"Aunque tengo un buen trabajo, con todas las prestaciones de ley, yo si quisiera trabajar en lo que estudié en la universidad, pero acá en La Dorada hay mucha rosca política y yo no tengo amigos de esos, en campaña prometen pero no cumplen al final, entonces sí me resulta algo fuera de acá yo me iría con gusto"	"Aunque tengo un buen trabajo, con todas las prestaciones de ley, yo si quisiera trabajar en lo que estudié en la universidad, pero acá en La Dorada hay mucha rosca política y yo no tengo amigos de esos, en campaña prometen pero no cumplen al final, entonces sí me resulta algo fuera de acá yo me iría con gusto"	"Ninguna"	"Yo creo que si"	"Aunque tengo un buen trabajo, con todas las prestaciones de ley, yo si quisiera trabajar en lo que estudié en la universidad, pero acá en La Dorada hay mucha rosca política y yo no tengo amigos de esos, en campaña prometen pero no cumplen al final, entonces sí me resulta algo fuera de acá yo me iría con gusto"	"Poder trabajar en lo que estudié"	Jóvenes laboralmente activos	Lineamientos desde la GTH para jóvenes en visión de emprendimiento y actuación laboral, Adaptación desde Soledispa & Odriozola (2017, pp. 29-30)
M10			"Debo quedarme (en su vivienda) cuidando a mi bebé hasta que ya lo pueda llevar al colegio"	"¿Toca esperar, porque qué más? Nadie me cuida a mi bebé solo mi mamá y ella trabaja"		"Terminar el colegio"	"Sí Señor"	"Necesito graduarme y trabajar antes que pensar en ir a la universidad"	"Darle una mejor vida a mi mamá y a mi hijo, que no se preocupen por nada"	Jóvenes Ad portas	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)
M11		"Estoy trabajando en una cafetería por turnos, me pagan el mínimo y tengo días de descanso en la semana. El patrón me colabora para que estudie en la noche o me cambia los turnos cuando tengo parciales"	"Lo que le dije, solo hice un trimestre de Sistemas en el SENA de Salgar y ahora lo de la Universidad de Caldas", "en la cafetería me va muy bien por las propinas y con eso me ayudo para los pasajes y las fotocopias, no"	"Nunca me he quedado sin trabajo, porque yo no conozco la pereza, y me pongo a hacer lo que sea"	"Gracias a Dios nunca me he quedado sin trabajo, yo pego bien donde valla"	"Gracias a Dios nunca me he quedado sin trabajo, yo pego bien donde valla"	"Si, yo creo que si"	"Terminar mis estudios y empezar a trabajar en esa profesión, ojalá, Dios quiera que pueda seguir con medicina que es mi pasión"	"Ser una médica cirujana"	Jóvenes emprendiendo y aprendiendo	Lineamientos desde la GTH para jóvenes en visión de emprendimiento y actuación laboral, Adaptación desde Soledispa & Odriozola (2017, pp. 29-30)

			ve que no siempre alcanza"									
M12		"Montar mi propia oficina de asesoría contable y de declaraciones de renta y otras cosas que pueda hacer con la contabilidad"	"Montar mi propia oficina de asesoría contable y de declaraciones de renta y otras cosas que pueda hacer con la contabilidad"	"a mí me gusta mucho colaborar y en la junta de acción comunal del barrio donde vivimos le colaboro al líder en llevar cuentas de las platas que recibe para los gastos y mostrar eso al municipio"	"Mejorar mis ingresos económicos y poderle retribuir a mi prima lo que ha hecho por mi"	"Ninguna"	"si, porque gracias a ella puedo estudiar y trabajar al mismo tiempo"	"Montar mi propia oficina de asesoría contable y de declaraciones de renta y otras cosas que pueda hacer con la contabilidad"	"Mejorar mis ingresos económicos y poderle retribuir a mi prima lo que ha hecho por mi"	Jóvenes emprendiendo y aprendiendo	Lineamientos desde la GTH para jóvenes en visión de emprendimiento y actuación laboral, Adaptación desde Soledispa & Odriozola (2017, pp. 29-30)	
M13		"En esa ferretería me quieren mucho y yo allá soy muy importante, no ve que cuando el jefe no está me toca a mí reemplazarlo"		"cuando los niños estén más grandecitos yo creo que puedo estudiar porque me dan más tiempo, si ve?"	"cuando los niños estén más grandecitos yo creo que puedo estudiar porque me dan más tiempo, si ve?"	"Ninguna, un cuñado me ayudó"	"No uso internet"	"Empezar a estudiar en la universidad cuando mis hijos puedan valerse por sí mismos"	"Ver a mis hijos crecer y poder estudiar enfermería"	Jóvenes Ad portas y Jóvenes en espera de oportunidades	Lineamientos desde la GTH para jóvenes en visión de emprendimiento y actuación laboral, Adaptación desde Soledispa & Odriozola (2017, pp. 29-30)	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)
M14			"Estudiar en una ciudad grande para tener más oportunidad de encontrar un empleo y no aquí (La Dorada) que hay tanto desempleo"		"Obvio estudiar, yo no quiero quedarme en la casa haciendo nada"	"No trabajo"	"Si"	"Irme a estudiar ingeniería de sistemas en una universidad de una capital, puede ser Bogotá o Medellín o Manizales"	"Irme a estudiar ingeniería de sistemas en una universidad de una capital, puede ser Bogotá o Medellín o Manizales"	Jóvenes Ad portas	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)	
M15		"Estoy pendiente de nuevas oportunidades de trabajo aprovechando los convenios con la ruta del sol y las nuevas vías"	"Sí me pudiera especializar lo haría en administración para no quedarme tanto tiempo desocupada"	"No creo que por ser mujer no tenga trabajo, así estamos los tres amigos que se graduaron conmigo, sin nada que hacer"	"No sé, tal vez no hay empleos en La Dorada relacionados con mi carrera o debo especializarme para mejorar esa parte"	"No sé, tal vez no hay empleos en La Dorada relacionados con mi carrera o debo especializarme para mejorar esa parte"	"Si, por supuesto"	"Especializarme o presentarme a la universidad nacional y hacer el profesional de electrónica"	"Tener un trabajo bueno y que me haga muy feliz"	Jóvenes en espera de oportunidades	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)	Lineamientos de la GTH desde la dimensión administrativa según Álvarez & Martínez (2016) y Cerdas, Torres & García (2016)

