

Empleabilidad en la población del proyecto H+D



Propuesta de acompañamiento formativo para la inserción laboral de jóvenes infractores en etapa post- egreso vinculados al proyecto humanismo y democracia-H+D de la Corporación

Universitaria Minuto de Dios

Sonia Esperanza Yepes Reyes

Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO- Sede Principal

Facultad de Ciencias Empresariales

Maestría en Gerencia Social

2021, julio

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

Propuesta de acompañamiento formativo para la inserción laboral de jóvenes infractores en etapa post- egreso vinculados al proyecto humanismo y democracia-H+D de la Corporación

Universitaria Minuto de Dios

Sonia Esperanza Yepes Reyes

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magister en Gerencia Social

Asesora:

Gina Lorena Santana

Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO- Sede Principal

Facultad de Ciencias Empresariales

Maestría en Gerencia Social

Julio de 2021.

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

Dedicatoria:

Como menciona la canción de Violeta Parra: gracias a la vida que me ha dado tanto, me dio dos luceros ..., me ha dado el oído....., me ha dado el sonido y el abecedario, me ha dado mucho más de lo que he esperado, me ha dado la protección de Dios y la Virgen, me ha dado a mi manada gatuna (mi familia), me ha dado la oportunidad de tenerlos, disfrutarlos y amarlos, quienes son mi mayor motivación y bendición, quienes son los que me brindan su amor incondicional y apoyo, y sin quienes no sería quien soy hoy en día, son mi vida, los amo con toda mi alma y corazón.

También agradezco a mi pareja por coincidir en el camino, aquel hombre que me permite volar, que me impulsa, que me lleva al límite y lo más importante que me permite soñar todos los horizontes. Agradezco su amor y dedicación conmigo. Eres mi amor y mi inspiración.

Este esfuerzo va dedicado a ustedes.

Por otra parte, la presente investigación no hubiera sido posible sin la colaboración del Padre Andrés, quien me dio la inmensa oportunidad de participar en el proyecto Humanismo y Democracia H+D, adicionalmente a los jóvenes infractores quienes fueron parte fundamental de la investigación, los cuales conforman una de las poblaciones olvidadas en Colombia, son aquellos que en muchas ocasiones sus sueños quedan en sueños, sin la posibilidad de una oportunidad de hacerlos realidad. El objetivo, a modo personal, de la investigación es constituir un escalón para que ustedes puedan cumplir sus sueños y objetivos. Así mismo, a los funcionarios de los Centros de Atención Inmediata -CAE-, quienes son la mano amiga que requieren estos jóvenes; de igual forma, a los empresarios que me brindaron su tiempo en plena pandemia. También a mi tutora Gina Lorena Santana Zuleta, quien me apoyó y orientó en la realización de esta investigación.

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

Para finalizar, quiero dedicar esta investigación a mi amiga Carolina Corredor Clavijo, qepd, que, aunque en los últimos años tomamos caminos diferentes, siempre tuviste y tendrás un lugar en mi corazón; no tuve hermanos, pero la vida, Dios y la Virgen te cruzaron en mi camino por algunos años en donde fuiste una de las mejores influencias, cumpliendo el papel de hermana mayor ¡Lamento tu partida! El dolor de tu partida me acompañara por siempre junto a la convicción de haber podido hacer más por ti.

“Nadie educa a nadie —nadie se educa a sí mismo—, los hombres se educan entre sí con la mediación del mundo” Paulo Freire, por tal motivo, “la necesidad de armonizar y adecuar la oferta institucional, nacional y territorial, del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes, que debe tener un carácter especializado, pedagógico y diferenciado, con el fin de responder y a las particularidades de los adolescentes vinculados al Sistema”

Conpes 3629

Tabla de contenido

Resumen.....15

Palabras clave:15

Abstract.....16

Keywords:.....16

Título de la investigación17

Introducción18

CAPITULO I.....22

1.1 Marco referencial 22

1.2 Marco Teórico 22

1.2.1 Teoría del capital humano. 22

1.2.1 Las teorías sobre la delincuencia Juvenil 30

1.2.1 La Gerencia Social 33

1.2.1.1 Enfoque Problémico y de Gestión: 34

1.2.1.1 Enfoque de Políticas Sociales: 34

1.2.1.1 Enfoque Público:..... 35

1.2.1.1 Enfoque de Inclusión Social: 35

1.2.1.1 Enfoque Innovación Social:..... 35

- Principio 1: “Apoyar y respetar la protección de los derechos fundamentales”: 37
- Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos” 37

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

• Principio 3: "Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"	38
• Principio 4: "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"	38
• Principio 5: "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"	38
• Principio 6: "Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"	38
1.3 Marco Conceptual	39
1.3.1 Derechos Humanos:	39
1.3.2 Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes –SPRA:.....	39
1.3.3 Amonestación:	40
1.3.4 Imposición de reglas de conducta:.....	40
1.3.5 La libertad asistida:.....	40
1.3.6 Ubicación institucional:	41
1.3.7 Reparación:	41
1.3.8 Reparación del daño:.....	41
1.3.9 Libertad Vigilada:.....	41
1.3.10 Privación de la Libertad:	42
1.3.11 Medio Semi – Cerrado:	42
1.3.12 Servicio a la Comunidad:.....	42
1.3.13 Reintegración:	42
1.3.14 Responsabilidad Social Empresarial -RSE:	43
1.3.15 Competencia laboral interpersonal:.....	43
1.3.16 Competencia laboral intelectual:	43
1.3.17 Competencia laboral personales:.....	43
1.3.18 Competencia laboral empresarial y para el emprendimiento:.....	43

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

1.3.19 Competencia laboral organizacional:	44
1.3.20 Competencia laboral tecnológica:	44
1.4 Marco Jurídico:	44
1.4.1 Contexto Internacional:	45
1.4.2 Contexto Nacional:	47
CAPITULO II	48
2.1 Justificación	48
• Responsabilidad Social:	50
• Desarrollo Humano:	50
• Competencias profesionales:	50
CAPITULO III	59
3.1 Definición del problema	59
Identificación del problema:	59
3.1.1 Antecedentes	59
3.1.1.1 En cuánto a lo jurídico	59
3.1.1.2 Código Penal de 1936 (Ley 95 de 1936):	61
3.1.1.3 Código Penal de 1980 (decreto 100 de 1980):	62
3.1.1.4 Código Penal de 2000, Ley 599:	62
3.1.2 Una breve caracterización de los jóvenes infractores	65
3.1.2.1 Mercado laboral de los jóvenes:	65
3.1.2.2 Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes – SRPA y los adolescentes y jóvenes infractores	66

3.1.1.3 En cuánto a lo familiar y social	71
3.1.2 Formulación del problema:.....	72
3.2.2 Árbol de Problemas	75
3.3 Pregunta de investigación	78
3.4 Hipótesis	79
3.5 Variables.....	79
Variable:	79
Variable Dependiente:	79
CAPITULO IV	84
4.1 Objetivos.....	84
4.1.1 Objetivo General	84
4.1.2 Objetivos Específicos	84
CAPITULO V	85
5.1 Diseño Metodológico	85
5.2 Tipo de Investigación	85
5.4 Instrumento de investigación.	87
5.5 Entrevista Estructurada.....	87
5.6 Tamaño muestra.....	89
5.7 Características de la muestra:	90

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

5.8 Tipo de muestra	91
5.9 Análisis y tratamiento de datos	91
<i>CAPITULO VI. Estado de Arte.....</i>	93
6.1 El concepto de empleo: algunas investigaciones al respecto.....	93
6.2 Desempleo juvenil: estudios recientes para el caso colombiano	98
6.3 Desempleo juvenil: estudios internacionales recientes.....	102
6.4 Competencias laborales y formación para el empleo en jóvenes	105
<i>CAPITULO VII. RESULTADOS</i>	108
Principales hallazgos.....	108
<i>CAPITULO VII.</i>	115
<i>Conclusiones y Recomendaciones</i>	115
<i>CAPÍTULO IX.</i>	118
<i>Propuesta Formativa</i>	118
CAPITULO X.....	122
Conclusiones de la Investigación	122
<i>Bibliografía.....</i>	217

Lista de Gráficos.

<u>Gráfica No. 1. Formación integral del estudiante UNIMINUTO</u>	<u>50</u>
<u>Gráfica No. 2. Crecimiento de la población del empleo y de la productividad en el mundo.</u>	<u>54</u>
<u>Gráfica No. 3. Tasa de desempleo de Bogotá 2014-2018</u>	<u>55</u>

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

<u>Gráfica No. 4. Histórico de casos por año en el SRPA, Colombia, ICBF.....</u>	67
<u>Gráfica No.5 Sanciones en el SPRA (ICBF, 2016).....</u>	68
<u>Gráfica No. 6. Reincidencia (ICBF, 2016).....</u>	68
<u>Gráfica No. 7. Registro de adolescentes que ingresaron al SRPA según departamento.....</u>	69
<hr/>	
<u>Gráfica No. 8. Ingresos al SPRA en el primer semestre del 2016</u>	70
<u>Gráfica No. 9. Árbol de problemas.....</u>	76
<u>Gráfica No. 16. Competencias de Tipo Personal.....</u>	108
<u>Gráfica No. 10. Competencias de Tipo Intelectual.....</u>	109
<u>Gráfica No. 11. Competencias de Tipo Interpersonal.....</u>	110
<u>Gráfica No. 12. Competencias de Tipo Organizacional.....</u>	112
<u>Gráfica No. 13. Competencias de Tipo Tecnológico.....</u>	113
<u>Gráfica No. 14. Competencias de Tipo Empresariales y para el Emprendimiento.....</u>	114
<u>Gráfico No. 15 Propuesta de Formación y Acompañamiento Social.....</u>	119
<u>Gráfico No. 16 ¿Tipo de Empresa?.....</u>	138
<u>Gráfico No. 17 Orientación Ética.....</u>	139
<u>Gráfico No. 18 Dominio Personal.....</u>	140
<u>Gráfico No. 19 Inteligencia Emocional.....</u>	141
<u>Gráfico No. 20 Adaptación al Cambio.....</u>	142
<u>Gráfico No. 21 Creatividad.....</u>	143
<u>Gráfico No. 22 Solución de Problemas.....</u>	144
<u>Gráfico No. 23 Atención.....</u>	145
<u>Gráfico No. 24 Memoria.....</u>	146
<u>Gráfico No. 25 Concentración.....</u>	147
<u>Gráfico No. 26 Toma de Decisiones.....</u>	148
<u>Gráfico No. 27 Comunicación.....</u>	149
<u>Gráfico No. 28 Trabajo en Equipo.....</u>	150
<u>Gráfico No. 29 Manejo de Conflictos.....</u>	151

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

<u>Gráfico No. 30 Proactividad</u>	152
<u>Gráfico No. 31 Liderazgo</u>	153
<u>Gráfico No. 32 Capacidad de Adaptación</u>	154
<u>Gráfico No. 33 Gestión de la Información</u>	155
<u>Gráfico No. 34 Orientación al Servicio</u>	156
<u>Gráfico No. 35 Responsabilidad Ambiental</u>	157
<u>Gráfico No. 36 Gestión y manejo de recursos</u>	158
<u>Gráfico No. 37 Referencia Competitiva</u>	159
<u>Gráfico No. 38 Identificar, Transformar, Innovar procedimientos</u>	160
<u>Gráfico No. 39 Adoptar, apropiar, manejar las tecnologías</u>	161
<u>Gráfico No. 40 Usar Herramientas Informáticas</u>	162
<u>Gráfico No. 41 Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio</u>	163
<u>Gráfico No. 41 Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio</u>	164
<u>Gráfico No. 43 Consecución de recursos</u>	165
<u>Gráfico No. 44 Capacidad para asumir el riesgo</u>	165
<u>Gráfico No. 45 Mercadeo y Ventas</u>	166
<u>Gráfico No. 46 ¿Estaría dispuesto a cambiar condiciones de trabajo para emplear a un joven infractor?</u> 167	
<u>Gráfico No. 47 ¿Estaría dispuesto a invertir en capacitación para el joven infractor?</u>	168
<u>Gráfico No. 47 ¿Estaría dispuesto a reconocer bonificaciones o estímulos para el joven infractor?</u>	169
<u>Gráfico No. 48 ¿Cuál es su cargo?</u>	169
<u>Gráfico No. 49 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO PERSONAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?</u>	170
<u>Gráfico No. 50 Dominio personal</u>	171
<u>Gráfico No. 51 Inteligencia Emocional</u>	172
<u>Gráfico No. 52 Adaptación al Cambio</u>	173
<u>Gráfico No. 53 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO INTELECTUAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?</u>	174

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

<u>Gráfico No. 54 Creatividad</u>	175
<u>Gráfico No. 55 Solución de Problemas</u>	176
<u>Gráfico No. 56 Atención</u>	177
<u>Gráfico No. 57 Memoria</u>	178
<u>Gráfico No. 58 Concentración</u>	179
<u>Gráfico No. 59 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO</u>	
<u>INTERPERSONAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven</u>	
<u>infractor?</u>	180
<u>Gráfico No. 60 Trabajo en equipo</u>	181
<u>Gráfico No. 61 Liderazgo</u>	181
<u>Gráfico No. 62 Manejo de Conflictos</u>	182
<u>Gráfico No. 63 Proactividad</u>	183
<u>Gráfico No. 64 Capacidad de Adaptación</u>	183
<u>Gráfico No. 65 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO</u>	
<u>ORGANIZACIONAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven</u>	
<u>infractor?</u>	184
<u>Gráfico No. 66 Orientación al Servicio</u>	185
<u>Gráfico No. 67 Referencia Competitiva</u>	185
<u>Gráfico No. 68 Gestión y manejo de recursos</u>	186
<u>Gráfico No. 69 Responsabilidad Ambiental</u>	187
<u>Gráfico No. 70 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO TECNOLÓGICO</u>	
<u>son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?</u>	188
<u>Gráfico No. 71 Usar Herramientas Informáticas</u>	189
<u>Gráfico No. 72 Adaptar, apropiar, manejar las tecnologías</u>	189
<u>Gráfico No. 73 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a EMPRESARIALES Y</u>	
<u>PARA EL EMPRENDIMIENTO son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el</u>	
<u>joven infractor?</u>	190

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

<u>Gráfico No. 74 Consecución de recursos</u>	191
<u>Gráfico No. 75 Capacidad para asumir el riesgo</u>	192
<u>Gráfico No. 76 Mercadeo y Ventas</u>	192

Lista de tablas

<u>Tabla No. 1 Marco Internacional:</u>	45
<u>Tabla No. 2 Normatividad jurídica colombiana sobre los jóvenes infractor:</u>	47
<u>Tabla No. 3. Matriz de operacionalización de variables.</u>	82
<u>Tabla No. 4. Planificación de entrevistas</u>	89
<u>Tabla No. 5 Participantes</u>	90

Lista de Anexos

<u>Anexo No. 1 Árbol de problemas</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>Anexo No. 2 Entrevista Jóvenes infractores</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>Anexo No. 3 Entrevista Empresarios</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>Anexo No 4. Autorización expertos.</u>	135

Resumen

En este trabajo se investigan los principales problemas relacionados con la posibilidad de empleo de los jóvenes infractores, una vez cumplida su etapa restaurativa, como uno de los elementos fundamentales de su resocialización. Se exploran las competencias laborales que deben tener los jóvenes infractores para ingresar con éxito en el mercado laboral y lograr su integración social y económica, las cuales deben adquirir en un proceso de formación simultáneo al cumplimiento de su condena. Esta investigación desarrolló, además de la consulta de fuentes secundarias, una entrevista estructurada con empresarios, funcionarios de entidades afines y jóvenes infractores, para identificar las competencias laborales que los tres grupos consideran, que los jóvenes infractores deben tener para conseguir un trabajo formal.

Palabras clave:

Jóvenes infractores, desempleo juvenil, competencias laborales, empleabilidad.

Abstract

This work investigates the main problems associated with the employability of minor offenders, once their restorative stage has been completed, like one of the fundamental elements in their re-socialization. It explores the job skills that young offenders must have to successfully enter the labor market and achieve social and economic integration, which they should acquire in a training process simultaneous to the completion of their sentence. This research developed, in addition to the consultation of secondary sources, a structured interview with entrepreneurs, officials of related entities and young offenders, to identify the labor skills that the three groups consider, that minor offenders should have to get a formal job.

Keywords:

Young offenders, youth unemployment, job skills, employability.

Título de la investigación

Propuesta de acompañamiento formativo para la inserción laboral de jóvenes infractores en etapa post- egreso vinculados al proyecto humanismo y democracia-H+D de la Corporación Universitaria Minuto de Dios

Introducción

La comunidad de Madrid, España, a través de la ONG Humanismo y Democracia y en alianza con UNIMINUTO Rectoría Bello y Rectoría Virtual y distancia (UVD) reúne recursos para invertirlos en la erradicación de la pobreza, a través de la implementación de proyectos que aporten al desarrollo integral, educación, sanidad, vivienda, agua potable y de fortalecimiento a las capacidades institucionales.

De este importante esfuerzo realizados desde el 2008 la alianza dispuso recursos, que fueron invertidos inicialmente en proyectos de impacto social, con especial énfasis en la atención de jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante la creación en el municipio de Bello del Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, “con el fin de brindarles formación técnica beneficiando cerca de 900 personas, quienes accedieron a las diferentes técnicas laborales de Gestión Agroambiental, Logística Empresarial, Mantenimiento y Reparación de Equipos de Cómputo, Gestión de Redes, y Diseño Gráfico”.

Posteriormente, los recursos se invirtieron en la ciudad de Bogotá a través de la Rectoría UVD cuyo enfoque se dirigido hacia los jóvenes infractores que requieren de una inclusión social para orientar sus vidas hacia procesos de formación y de cualificación laboral, si bien la preparación de los jóvenes en carreras técnicas son un aporte importante para su desarrollo integral, la posibilidad de ocupación y despliegue de sus capacidades son factores relevantes para su evolución técnica-profesional, así como para la materialización de sus proyectos de vida.

En efecto, la empleabilidad de los jóvenes y a la pertinencia de sus competencias laborales son una preocupación dentro del contexto que vive América Latina frente a las altas tasas de desempleo que se presentan tal y como lo señala la OIT (OIT, s.f.), la cual en el 2020 se ubicó en

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

el 18%, el cual señala que dicha “proporción es poco más del doble de la tasa general y tres veces más que la de los adultos, una situación que se repite en casi todos los países”. En Colombia según el DANE la tasa de desempleo actual es para el mes de febrero de 2021 fue del 15,9%, lo que significó un aumento de 3,7 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (12,2%), para el caso de los jóvenes fue del 22,5% (adolescentes/jóvenes 14 a 28 años) y para el caso de las mujeres en ambos grupos fue del 33%, (DANE, 2021), lo que evidencia el duro panorama que hoy viven los jóvenes que quieren acceder a un empleo, y más cuando les antecede situaciones relacionadas a infracciones (delitos) que han sido señaladas por la ley.

Si bien, son varios los factores que hoy afectan el panorama laboral de nuestro país tales como aquellos relacionados al cierre de muchas empresas, que por la emergencia económica han sucumbido por el distanciamiento físico y por el cierre de negocios que no son esenciales, la insolvencia o el cierre son amenazas alarmantes y crecientes para la mayoría de las empresas del mundo, no obstante las altas tasas de desempleo en los jóvenes es una noticia que se repite con frecuencia, tal y como lo venía informando en su libro Francisco Javier Hierro, jóvenes, desempleo y formación: ¿apuestas desenfocadas?, a través del cual señala que el desempleo juvenil son fruto de un combinado de deficiencias tanto del sistema educativo como del mercado de trabajo, para el autor existen dos tipos de desequilibrios, uno de ellos “la sobre cualificación y la infra cualificación” (Hierro, 2020), la primera presenta por la excesiva educación de los jóvenes a temprana edad y sin previas experiencias laborales y la segunda situación relacionada a la falta de educación y de preparación de los jóvenes que en perspectiva de las necesidades de los sectores productivos no satisface la demanda de perfiles laborales.

Esta mayor proporción de desempleo se da entre otras cosas por la falta de confianza de los empresarios en los jóvenes que recién ingresan al mercado laboral, la falta de experiencia, la baja calidad de educación, la carencia de competencias laborales pertinentes con los requerimientos

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

del sector productivo, y que para el caso de los jóvenes en proceso de inclusión social por actos delictivos o infracciones, se amplifica por el rechazo social general y la percepción de riesgo ante la posible repetición de conductas que puedan afectar al empresario y a su empresa, (COLOMBIA, 2021). De ahí el valor de proponer para los beneficiarios del programa de UNIMINUTO, jóvenes infractores en su etapa de restaurativa, un proceso que contemple la formación, hacia una formación continua y del aprendizaje permanente, tanto en competencias transversales, como la adaptabilidad que propicien la incorporación de los jóvenes al mercado laboral en las diferentes ocupaciones que puedan darse, sumado a las perspectivas del trabajo social que permitan sugerir una serie de pasos para la sensibilización y adaptación de los jóvenes, el empresario y las empresas, que permitan la materialización de más oportunidades de empleo.

Lo anterior sugiere hacer pertinente la educación, la capacitación laboral y la orientación ocupacional previas con la definición del tipo, nivel y empleabilidad a desarrollar, con el fin de diseñar una posible ruta de capacitación y formación para los jóvenes infractores, que permita el cierre de brechas en su empleabilidad. Esto requiere la necesidad de un acompañamiento temprano, paralelo a la etapa del cumplimiento de la sanción, que explore, identifique y potencia las competencias transversales y específicas de cada uno de los jóvenes.

Los elementos de empleabilidad a definir en este trabajo deben ser capaces de ser incorporados en los procesos de formación y capacitación, simultáneos a sus etapas de cumplimiento de la etapa restaurativa y de post- egreso. Este sería uno de los elementos diferenciales del programa. Entonces de lo que se trata es de identificar las deficiencias y fortalezas, en cuanto a las competencias laborales acordes a estas poblaciones, para diseñar las acciones de capacitación correspondientes, de tal manera que, una vez el individuo haya cumplido su sanción, para encontrarse listo e iniciar su actividad de ruta hacia la empleabilidad. Bologna Follow-up Group, en (Suarez, 2016) se refería a los procesos de inclusión social para la

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

empleabilidad como “la habilidad para obtener un empleo inicial, mantener un trabajo y ser capaz de moverse dentro del mercado laboral” deberá permitirle moverse en un marco de alternativas no tradicionales de empleo, coherentes con sus capacidades, gustos y experiencias, oportunidades de empleo que no encaja dentro de los esquemas tradicionales de horarios, jerarquías y actividades económicas que ofrece tradicionalmente nuestra sociedad, principalmente por el riesgo de conductas delictivas que puedan presentarse, el difícil comportamiento que no permite su adaptación a la empresa, los pocos niveles de estudio, la poca experiencia previa, la falta de confianza, la falta de experiencia del empresario en manejo de casos similares y la preferencia del empresario por perfiles más tecnificados.

Por lo anterior, la presente investigación espera resolver la siguiente pregunta, ¿Cuál sería la propuesta formativa de acompañamiento que coadyuve a mejorar la preparación para la vinculación laboral de los jóvenes infractores en etapa post- egreso que se encuentran vinculados al proyecto humanismo y democracia - H+D, de la corporación Universitaria Minuto de Dios?

CAPITULO I

1.1 Marco referencial

El propósito del marco referencial es fundamentar o sustentar el marco teórico y el marco conceptual de la presente investigación.

1.2 Marco Teórico

El presente trabajo de investigación se inscribe, de un lado, en la teoría de capital humano como referente de la relación directa entre educación – formación – capacitación y empleabilidad, constituyendo un elemento fundamental en la superación de las trampas de pobreza, vía la adquisición de competencias laborales que hacen emplearles a los individuos; y de otro lado, las teorías de la delincuencia juvenil, así mismo, los enfoques sobre gerencia social y su impacto en comunidades vulnerables.

1.2.1 Teoría del capital humano.

La globalización de la economía y de la sociedad, los avances tecnológicos, la liberalización de los mercados que ha implicado que empresas y países busquen una mayor competitividad, a través de incorporar más valor agregado a sus productos, pero con menores costos de producción, ha impactado las relaciones de los mercados de trabajo y las características de la fuerza de trabajo que a ellos concurren. Un par de décadas atrás se consideraba que los trabajadores llegaban a un stock fijo de educación y experiencia, el cuál era suficiente para toda la vida del individuo; igualmente, se consideraba que, al acceder a un empleo, este duraría para toda la vida y, en ese contexto, la meta laboral era alcanzar la jubilación en dicho trabajo.

Sin embargo, el escenario actual es muy diferente, donde la búsqueda de mayor competitividad, los avances tecnológicos y la globalización han hecho que los empleos se vuelvan más transitorios y que las empresas estén permanentemente en la consecución de talento humano más capacitado, actualizado y capaz de desenvolverse en ambientes competitivos, de alta tecnología y de mayor creatividad. En síntesis, se pasó un esquema de “educación y empleo para toda la vida” a uno de “educación y empleo durante toda la vida”, donde los trabajadores actuales deben ser individuos con capacidad de adquirir nuevos conocimientos, experiencias y habilidades permanentemente para conservar sus empleos. Esto se explica en virtud de que los constantes cambios tecnológicos requieren de trabajadores capaces de incorporar y desempeñar dichas innovaciones. Los métodos de producción actuales obedecen cada vez más a mercados cambiantes y heterogéneos, con empleos que necesitan más conocimientos y trabajadores más versátiles que pueden realizar nuevas tareas e incorporar rápidamente las mejoras tecnológicas (Cinterfor – OIT 2005), citado por (Formichella, 2013).

En este sentido, las posibilidades de un individuo por insertarse exitosamente en el mercado laboral están directamente relacionadas con el nivel de educación y capacitación que posea y que sea capaz de incrementar durante su vida. Este enfoque, es el que se denomina teoría de capital humano.

La teoría del capital humano, desarrollada principalmente por Schultz (1960 y 1961)¹ y (Becker, 1983)² definió la educación, la capacitación y la formación como decisiones de inversión realizadas por individuos racionales³. Esto es, que cuando un individuo se educa, se capacita o adquiere entrenamiento, asume estas actividades como inversiones de dinero, tiempo,

¹ . Schultz, Theodore. 1960. Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy* 68, n° 6: 571-583. 43.

Schultz, Theodore. 1961. Investment in Human Capital. *American Economic Review* 51, n° 1: 1-17.

² Becker, Gary S. 1983. *Capital humano*. Madrid: Editorial Alianza.

³ Las definiciones de capital humano también incluyen otras variables como salud, nutrición e información, pero para efectos de este trabajo no se contemplan en el análisis.

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

esfuerzo y costo de oportunidad, que en un futuro le van a generar retornos a dicha inversión, vía mayores salarios.

(Schultz, 1960) asume que la educación constituye una inversión en los trabajadores y que al desempeñar un servicio productivo que genera valor al producto y se convierte en una forma de capital, afectando los salarios de los individuos. También concluye que las diferencias en educación y capacitación de los individuos ocasionan diferencias en los niveles de salario, donde a mayor y mejor educación el individuo logrará mejores salarios, los que constituyen el retorno de la inversión o de los costos en que incurrió al capacitarse. En suma, los gastos para mejorar capacidades, destrezas y aptitudes humanas aumentan la productividad del esfuerzo de trabajo, Generando un mayor valor de retorno, siendo los jóvenes quienes poseen incentivos más altos para realizar esta inversión. (Formichella, 2013)

La teoría del Capital Humano también estableció que la formación era de carácter general y específico. La primera debía ser financiada por los individuos, en tanto que la segunda la asumirían las empresas ya fuera de manera exclusiva o compartida con los trabajadores. En ambos casos, se evidencian los retornos a esfuerzo. En el primer caso, esos retornos están directamente relacionados con los ingresos futuros del individuo. En el segundo caso, la formación específica hace que la empresa que paga dicha formación tenga procesos productivos más competitivos y con mayor valor agregado, lo cual impacta positivamente los salarios de los trabajadores.

Ahora bien, asumiendo el capital humano como la suma de educación, formación y experiencia, nos encontramos que la carencia de estos atributos en los individuos está directamente relacionada con el desempleo de tipo estructural, que es aquel debido a baja formación-capacitación y obedece a un desencuentro entre la oferta y la demanda laboral pues la oferta no tiene las características que en términos de formación-capacitación requiere la demanda

(Campbell, 1997), en (De La Hoz, Quejada, & Yáñez, El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos, 2012). En el caso de los menores infractores, este desencuentro se explica porque su cualificación está muy por debajo de lo que buscan las empresas, obstaculizando que estos jóvenes puedan ingresar al mundo laboral. Este desempleo juvenil se convierte rápidamente en un marco amplio de exclusión social relegando a los jóvenes a acudir a formas inmediatas e ilegales de subsistencia. El joven al no conseguir trabajo, se puede desalentar rápidamente de seguir en esa búsqueda laboral y, mucho menos, de tratar de capacitarse o formarse, convirtiéndose en lo que algunos investigadores como (Phillips, 1973), citado por (De La Hoz, Quejada, & Yáñez, El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos, 2012) han denominado el vago de la esquina, o también dicho en palabras contemporáneas los llamados “ninis”, situación que cuando afecta a una población de jóvenes que coinciden espacial y socialmente, lo que hace es que el círculo vicioso de la pobreza, también llamado trampas de la pobreza, persevere.

Las trampas de pobreza se definen como la existencia y persistencia de círculos viciosos, donde las condiciones de carencia, exclusión y marginalización se transfieren de manera transversal –entre individuos del mismo entorno-, así como de manera inter temporal, donde individuos de una generación heredan las condiciones de la generación anterior, al tiempo que las transfieren a la siguiente generación. (Burdín, Ferrando, Leites, & Salas, 2008)

Veamos de manera breve y detallada cómo sucede esto. La existencia de grupos poblacionales con elevados niveles de pobreza hace que sus integrantes tengan un acceso nulo o deficiente a educación, empleo, salud, nutrición y servicios públicos. Estos grupos establecen relaciones endogámicas entre sus individuos con características de carencia y exclusión muy semejantes, lo que hace que no haya un individuo jalonado, sino que todos los imaginarios de vida sean los de su entorno: una persona es pobre, excluida, con necesidades insatisfechas y ve que sus vecinos tienen su misma situación, entonces termina por aceptar como su única verdad de vida su

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

situación presente. La interrelación con sus vecinos determina igualmente que las circunstancias personales se tornen en situaciones de grupo y aparezca o se afiance una aceptación explícita de dichas condiciones, convirtiéndose en un círculo vicioso.

Un individuo sin educación, empleo y mal nutrido enfrentará dificultades para insertarse laboralmente y, si lo logra, tendrá muy baja productividad. En cualquiera de los dos casos sus niveles de ingreso serán muy bajos, razón por la cual no podrá educarse ni alimentarse mejor, con lo cual estará perpetuando sus condiciones de pobreza. Pero sus vecinos están en la misma situación, por lo cual las condiciones del entorno son generalizadas, esto es lo que se denomina trampas de pobreza transversales. No obstante, este mismo individuo tendrá hijos a los cuales no podrá educar ni alimentar adecuadamente, por lo que las condiciones de pobreza y exclusión se trasladan de una generación a otra, a esto se denomina trampas de pobreza intergeneracional. Algunos de estos individuos, seguramente los más jóvenes, presionados tanto por las situaciones de carencia y exclusión como por las imágenes que venden los medios de comunicación y redes sociales se verán tentados a ingresar al mundo de la delincuencia.

A todo este panorama anterior, agreguemos que el conflicto interno y la fuerte presencia del tráfico de drogas proveen el caldo de cultivo suficiente para que individuos jóvenes y sin aversión al riesgo se conviertan rápidamente en menores infractores, ejemplo que al expandirse replicarán otros jóvenes, con lo cual se acentúa la existencia del círculo vicioso de las trampas de pobreza, situaciones de carencia y exclusión como por las imágenes que venden los medios de comunicación y redes sociales se verán tentados a ingresar al mundo de la delincuencia.

Cuando estos jóvenes han renunciado a la búsqueda de empleo, a la formación y a la capacitación ingresan al mundo de la exclusión social porque económicamente carecen de medios para generar sus propios ingresos, no tienen un apoyo significativo por parte del estado y son incapaces de vivir de acuerdo con las normas y valores aceptados socialmente. La exclusión

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

social se convierte en un caldo de cultivo para que estos jóvenes acudan a formas ilegales de subsistencia, convirtiéndose en protagonistas de episodios de violencia, ya sea como víctimas o victimarios, ingresando al mundo del vandalismo, donde los jóvenes ven su única posibilidad de hacer carrera y crecer económica y personalmente (De La Hoz, Quejada, & Yáñez, El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos, 2012)

Frente a lo anterior, la teoría del capital humano, explicada anteriormente, sugiere que la educación principalmente, pero también las habilidades innatas, la experiencia y la información, constituyen los elementos fundamentales a la hora de conseguir y conservar un puesto de trabajo (Becker, 1963) citado por (Beneyto, 2013). Existe una amplia y poderosa bibliografía que argumenta las bondades de vincular a los jóvenes al sistema educativo para evitar que caigan en los marcos de la exclusión social y por ahí mismo ingresen al mundo delictivo, como señala (De La Hoz, Quejada, & Yáñez, El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos, 2012) al destacar los trabajos de (Behrens & Evans, 2002, Audas, Berde & Dolton, 2005).

Pero el reto está también en lograr identificar las sendas de educación y formación en un marco de competencias cognitivas y socioemocionales; es decir, centrar la acumulación de capital humano en estos componentes. El Banco Mundial, en un estudio realizado para Bolivia, Colombia, El Salvador y Perú, ha enfatizado en la necesidad de robustecer el sistema educativo con un componente muy fuerte a nivel de competencias blandas y específicas. En este sentido, los realizadores de dicho estudio (Cunningham, 2014) confirman que los individuos con niveles superiores de habilidades cognitivas o socioemocionales obtienen mejores resultados en el mercado laboral, frente a quienes tienen niveles de habilidades más bajas. Igualmente, los trabajadores con habilidades cognitivas superiores o puntajes superiores en habilidades socioemocionales tienen sueldos más elevados. Las habilidades cognitivas significan mejores trabajos, empleo formal y ocupaciones altamente calificadas en América Latina. En los cuatro

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

países latinoamericanos estudiados, las tres dimensiones de las habilidades socioemocionales (logro de metas, control de emociones y trabajo en equipo) implican salarios superiores. Las habilidades específicas incluyen la apertura a la experiencia (valoración del aprendizaje y variedad de experiencias); la responsabilidad (ser organizado, perseverante y trabajador); la amabilidad (ser cooperativo y desinteresado) y la resiliencia (ser tranquilo, contener las reacciones emocionales y tomar decisiones cuidadosamente).

En este sentido, se trata de dotar a los jóvenes con las herramientas necesarias, oportunas y pertinentes tanto para conseguir un empleo, pero también, y no menos importante, para conservarlo a lo largo de su vida. Los individuos deben tener las cualificaciones necesarias para acceder a un empleo, pero también ser lo suficientemente versátiles para mantenerlo, porque la pérdida de un empleo significa para el individuo la salida de un engranaje dinámico y exigente, donde la competencia por los puestos laborales plantea la reinserción como una tarea titánica. En este sentido, el empleo juvenil debe ser una prioridad a través del fortalecimiento del trabajo decente fin de garantizar un futuro para todos los jóvenes. (OIT, 2011)

Esta habilidad para conseguir un empleo, pero también para conservarlo, es lo que se denomina empleabilidad. Según (Campos, 2003) la palabra empleabilidad deriva de la palabra inglesa employability, que a su vez es la combinación de employ (empleo) y ability (habilidad) y responde a la inquietud de cómo garantizar que las personas que pierden sus empleos vuelvan a reinsertarse laboralmente.

En esta misma línea (Weinberg, Pedro, 2004) apunta a que la empleabilidad incluye las calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de un trabajador para conseguir un empleo, conservar dicho empleo, mejorar en su trabajo, adaptarse al cambio; pero también unido a lo anterior, la posibilidad de elegir otro empleo cuando lo desee o pierda en que

tenía, es decir, reintegrarse más fácilmente al mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida.

Finalmente, la Fundación Española para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos - Fundipe- citada por (Formichella, 2013), argumenta que la empleabilidad está estrechamente relacionada con la realización personal y profesional del individuo, expresada como la aptitud individual para tener un empleo que satisfaga las necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo durante toda su vida. En el desarrollo de esta argumentación Fundipe establece cuatro grupos de elementos para la empleabilidad:

- Actitudes personales: son aquellas relacionadas con el acceso a un puesto de trabajo: motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso.
- Seguridad y competencia emocional: capacidad para interactuar con los demás.
- Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas: comunicación, análisis y resolución de problemas, uso de la tecnología, razonamiento verbal y numérico.
- Conocimiento del entorno: habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de auto gestionar tareas y de aprender continuamente.

En síntesis, podemos afirmar que en el mundo contemporáneo los pilares centrales para garantizar la empleabilidad de un individuo están fundamentados en la educación y la formación. Estos dos elementos se vuelven altamente regresivos en el mercado laboral, por cuánto individuos con alta educación y formación acceden a mejores empleos y pueden seguir acumulando más educación y formación que posibilita que cada vez logren mejores empleos y así sucesivamente. Esta situación contrasta con individuos con bajos niveles de educación y

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

formación, quienes enfrentarán muchas dificultades para encontrar un puesto de trabajo, conservarlo, crecer en dicho puesto y, mucho menos, tendrán posibilidades de incrementar sus bajos stock de educación y formación, con lo que tenderán a volverse cada vez más vulnerables al ser excluidos de los mercados de trabajo y, por ende, de la esfera de ingresos.

En este sentido, se hace prioritario definir algunos factores que permitan vincular a los jóvenes a procesos educativos pertinentes, con componentes fuertes a nivel de competencias transversales y específicas, que les garanticen conseguir y conservar en el tiempo un empleo digno y un adecuado nivel de ingresos para evitar su exclusión social, así como su ingreso o reincidencia al mundo delictivo; pues como lo hemos venido señalando ampliamente la educación, la formación y el entorno en el que el individuo crece, se forma y se educa pueden propiciar o no el surgimiento de competencias específicas, transversales, así como habilidades, aptitudes y actitudes que garanticen se empleabilidad.

1.2.1 Las teorías sobre la delincuencia Juvenil

Surgen con la necesidad de comprender los orígenes y las causas de la delincuencia en los jóvenes infractores, ahora bien, dentro dichas teorías encontramos a Erik Erikson, quien propone la teoría del desarrollo psicosocial conocida como “las 8 etapas vitales” que son:

- Etapa confianza – desconfianza: Inicia desde los 0 meses hasta 1 año, aquí se desarrolla la confianza hacia sus progenitores o en su defecto al cuidador, así mismo, el infante con las personas externas puede presentar desconfianza.

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

- Etapa autonomía – duda: Va a partir de los 2 años hasta los 3 años se genera los primeros pines para la autonomía acompañada de las normas sociales de acuerdo a la enseñanza de su cuidador.
- Etapa iniciativa – culpa: Inicia desde los 3 años hasta 6 años, aquí se fortalece la iniciativa propia para obtener los objetivos personales.
- Etapa laboriosidad – interioridad: Va a partir de los 6 años hasta los 12 años es el manejo de las herramientas sociales (socialización) que viene acompañada de la comparación a sus iguales.
- Etapa identidad – confusión de roles: Inicia de los 12 años hasta 20 años se generan los cambios físicos acompañados de las demandas sociales, aquí en logra el desarrollo de la personalidad
- Etapa intimidad – aislamiento: Va desde los 20 años hasta los 40 años se genera los arraigos de la identidad y nexos con los otros
- Etapa generosidad – estancamiento: Inicia de los 40 años hasta los 60 años se genera aquellos compromisos con el fin de tener una vida productiva
- Etapa integridad – desesperación: Va a partir de los 60 años hasta la muerte se inicia una valoración positiva o negativa frente las diversas decisiones tomadas a lo largo de la vida

De acuerdo con lo anterior las etapas para el ciclo de la vida del ser humano se presentan en diferentes edades con el fin de satisfacer necesidades y desarrollar capacidades como respuesta a su contexto. Ahora bien, el autor afirma que estas etapas presentan cambios cualitativos en la adolescencia que pueden ser negativos o positivos debido que influye el contexto y las situaciones vividas. (Erik Erikson, 1959). Esto nos conduce a la *teoría de aprendizaje* también

conocida como *teoría cognitiva social*, *teoría social cognoscitiva* y *teoría conductual* de acuerdo con Bandura (1973) genera una proposición sobre aquellas condiciones que normaliza al ser humano desde lo individual hasta lo colectivo, teniendo en cuenta lo cognitivo. Habría que decir también que dicha teoría menciona que los estilos de aprendizaje y de conducta van de la mano con la observación causal y directa conocido como *maderamiento*, (Bandura, 1975) es importante resaltar que Bandura en el año 1961 llevo a cabo ***Bobo Doll Experiment*** en este logró identificar que los niños aprenden a través de la imitación de los adultos y es así que la conducta es adquirida tal como el lenguaje, valores, agresividad, comportamientos entro otros, con esto podemos deducir que se normaliza ciertas conductas (Bandura, 1975) vale decir que los procesos que lleva acabo el autor no tienen alguna relación con el condicionamiento.

En este sentido encontramos la teoría de la condicionalidad de la delincuencia desarrollada por Hans Eysenck (1976) quien al igual que Bandura manifiesta que las conductas se aprenden a través del aprendizaje. En otras palabras, Eysenck (1964) lo asocia con el comportamiento delictivo en donde expresa que existen varios factores i) aprendizaje acompañado del condicionamiento, ii) entorno familiar, iii) genética. Por otra parte, encontramos *la teoría de la subcultura* según Cohen (1955) gira de acuerdo a dos escenarios la clase obrera y la clase media, en donde el aseguraba que la clase obrera independientemente de la segmentación demográfica era más proclives a cometer algún delito, debido a que no contaban con el poder adquisitivo para obtener bienes y servicios, y se veían en la obligación de obtenerlos de forma ilícita o como signo de rebeldía (protesta), esto permitía que los sujetos involucrados tuvieran diferentes formas de ver el mundo y un sistema de valores opuestos a la clase media (Guemureman, 2006) .

Por consiguiente, encontramos *la teoría de la asociación diferencial* de acuerdo a Sutherland, nos dice que los menores, adolescentes, jóvenes que presentan conductas delictivas se deben a que las aprendieron “imitación” de su contexto y lo aceptan, en donde, se evidencia una clara

normalización de la conducta delictiva. (Edwin Hardin Sutherland, 1934) , ahora bien, a diferencia de Cohen, Sutherland, nota que el comportamiento delictivo se presenta en todas las clases sociales.

1.2.1 La Gerencia Social

Con base en lo que hemos venido retomando en la presente investigación la Gerencia Social es de vital importancia ya que posibilita cambios desde la relación de estado y sociedad permitiendo una construcción de ciudadanía teniendo como referente el capital social, la participación ciudadana, con el fin de generar cambios en la gestión de programas sociales e incluso en políticas sociales. (Inter-American Development Bank - IDB , 2002). Sin embargo antes de ahondar más es importante tener presente que en los años 90 fue el inicio para iniciar la construcción del concepto de Gerencia Social a través de diversas instituciones internacionales, el sociólogo Karl Popper define la Gerencia Social como un ensayo de solución en donde se establece una crítica objetiva (UNIMINUTO , 2013) , asimismo (Vega, 1995) menciona que es una herramienta que permite emplear los recursos dispuestos para la parte social. Ahora bien, encontramos otras concepciones frente a la gerencia social tales como (Freddy Esquivel Corella , 2004) es aquella que a través de los conflictos sociales permite construir realidades sociales desde la propuesta de soluciones.

En el caso de (Cesar Jaramillo Londoño , 69) plantea que la gerencia social es un enfoque nuevo el cual busca generar un cambio desde la puesta en marcha de algunas herramientas de gestión desde el diseño y ejecución de programas sociales a partir de las características eficacia, eficiencia, impacto y calidad contribuyendo al bienestar social.

Igualmente (Mokate & Saavedra, 2000) mencionan que es la “*promoción del desarrollo social*” desde la política pública teniendo presente que es un proceso multidimensional articulándolo con los enfoques de bienestar y sostenibilidad resaltando valores como de justicia y equidad, garantizando el valor público con el objetivo de reducir la pobreza y la desigualdad social.

Además, encontramos otro autor en donde señala que la gerencia social es la dirección estratégica a nivel económico, político y cultural, por consiguiente, propone varios enfoques en donde la gerencia social presenta campos de acción. (Serrano, 2014).

1.2.1.1 Enfoque Problémico y de Gestión:

Aborda las principales problemáticas de las organizacionales y de gestión de política y programas sociales, a través de un conocimiento aplicado desde la eficacia sumándole eficiencia para llegar a la efectividad teniendo como referencia los valores de equidad y sostenibilidad. (Marulanda, 2002) cabe considerar que en este enfoque debe establecerse en los servicios brindados desde el SPRA, con el objetivo de garantizar la eficacia y eficiencia para lograr las metas establecidas.

1.2.1.1 Enfoque de Políticas Sociales:

Permite formular y diseñar políticas desde la participación de los actores involucrados con el objetivo de lograr un desarrollo desde el empoderamiento de una capacidad crítica, evaluación de eficiencia y efectividad. (Alonso Ortiz Serrano, 2013). Por tal motivo, la importancia de este enfoque como menciona (Maingonon, 2004) permite “la reducción y eliminación de las inequidades sociales a través de la retribución de los recursos, servicios, oportunidades y

capacidades” para concluir el enfoque permite avanzar hacia mejorar la atención de los jóvenes infractores primándola reintegración social permitiendo que se desenvuelva como un ciudadano único en la sociedad.

1.2.1.1 Enfoque Público:

Es todo aquello que se maneja desde lo público desde el enfoque de lógica, equidad, sostenibilidad, participación, corresponsabilidad y multipolaridad (Ortiz, 2012) el gobierno es el encargado de gestionar y administrar los recursos públicos en donde se brinda un presupuesto a las diferentes instituciones entre ellas el ICBF, que a su vez es el encargado de contratar a los diferentes CAE, los cuales son los encargados de liderar los procesos de atención e intervención en los jóvenes bajo las directrices del ICBF.

1.2.1.1 Enfoque de Inclusión Social:

Es aquel que contribuye al desarrollo social desde actos individuales y colectivos con una mirada integral teniendo atributos tales como equidad, perspectiva de género, DDHH, sostenibilidad, transdisciplinariedad, entre otros (Alonso Ortiz Serrano, 2013)

1.2.1.1 Enfoque Innovación Social:

De acuerdo con (UNIMINUTO, 2012) “una innovación social es una solución nueva a un problema que limita el logro de mejores condiciones de vida en comunidad” por consiguiente “la gerencia social no puede ser simplemente la implementación de políticas públicas sociales” (Alonso Ortiz Serrano, 2013) por esto la gerencia social debe estar articulada con la innovación para generar “nuevos o mejorados productos, servicios, procesos, entre otros.” (Alonso Ortiz Serrano, 2013) Por ello, se hace necesario crear una ruta de atención que articule la formación

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

por competencias, los requerimientos del sector productivo y el perfil, habilidades y exceptivas de los jóvenes infractores, ya que se hace evidente que “los jóvenes hacen frente a vulnerabilidades y necesidades especiales cuando pasan de la infancia al mundo laboral. Para muchos jóvenes, este es un camino sembrado de obstáculos. Entre los más frecuentes figura una educación y formación insuficientes para desempeñar un trabajo; falta de instituciones que guíen” (OTI, 2012) En este sentido, una innovación social debe contar con la participación de la comunidad en las diferentes fases del proceso de innovación, facilitando el empoderamiento de la solución y la apropiación social del conocimiento”, con esto deducimos que es un conjunto entre las organizaciones, ciudadanías en donde presentan una participación activa con el fin de construir soluciones en conjunto.

Con lo anterior se pretende visibilizar los atributos de cada enfoque de la gerencia social propuestos por el autor, por todo esto, se deduce que la gerencia social es proceso de construcción colectivo y generador de conocimiento, en donde el gerente social es el encargado de generar una articulación entre el estado y la sociedad civil para llevar a un desarrollo social.

Por ello la gerencia social constituye un nuevo enfoque de gestión de las políticas sociales. La gerencia social se refiere a un cuerpo de conocimientos y prácticas emergentes que sirven de apoyo a la intervención de los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas que entran en el desarrollo social, en este sentido, se debe contar con la participación de los involucrados, en donde se retoma la gerencia social como un punto de encuentro entre los involucrados en el problema, y también sin dejar de lado el enfoque de UNIMINUTO (2012, p.1):

Con base a lo anterior es importante resaltar que la gerencia social busca contribuir al entorno social desde sus diferentes atributos (enfoques y paradigmas) de una forma sostenible a partir de alianzas entre lo público y privado, por tal motivo, la importancia de “la práctica cada vez se

afianza más la construcción de las alianzas y el trabajo conjunto” (Alonso Ortiz Serrano, 2013) pero hay otra cosa que resaltar que “las alianzas por su poder sinérgico han logrado multiplicar recursos” (Alonso Ortiz Serrano, 2013) por todo esto es importante conectar la gerencia social con la responsabilidad social empresarial- RSE, antes de ahondar en el tema es pertinente mencionar que la RSE se entiende como aquel compromiso voluntario de las empresas para el desarrollo sostenible entre otros, la OIT presenta que es un conjunto de acciones que toman las empresas frente al impacto que causa su productividad, la cual tiene como finalidad generar acciones positivas en la sociedad, sin generar algún tipo de lucro. Incluso el estado colombiano incentiva a las empresas para que realicen donaciones a diversos sectores sociales, con el objetivo de que coadyuven a generar un bienestar en la sociedad, con esto las empresas que implementen la RSE tienen algunos beneficios tales como un régimen tributario especial, descuento tributario, renta exenta, ingresos no constitutivos de renta. Entre otros, (Obando, 2016)

Esto se rige bajo nueve principios, de los cuales ahondaremos en los 6 primeros debido a que estos son permitentes para la investigación.

- Principio 1: “Apoyar y respetar la protección de los derechos fundamentales”: busca identificar, prevenir y mitigar la violación o vulneración de los derechos humanos (Pacto Mundial, 1970)
- Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos” (Pacto Mundial, 1970) las empresas no pueden tener alguna complicidad directa, beneficiosa o silenciosa frente a la vulneración de los derechos humanos.

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

- Principio 3: "Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"

Las empresas están en la obligación de apoyar la libertad de afiliación de sus empleados, en donde pueden construir asociaciones o sindicatos. (Pacto Mundial, 1970)

- Principio 4: "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"

Las empresas deben ofrecer una vinculación laboral, ofreciendo una libertad en donde no haya trabajo forzoso. (Pacto Mundial, 1970)

- Principio 5: "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil" Como lo menciona el título, no deben apoyar la vinculación laboral de menores de edad. (Pacto Mundial, 1970)

- Principio 6: "Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"

Las empresas deben rechazar la discriminación ya sea por raza, religión, género, extracción social, entre otros. (Pacto Mundial, 1970)

Ahora bien, las empresas que asumen el compromiso de la RSE proporcionan programas de contratación para grupos poblaciones vulnerables (minorías), permitiendo igualdad en el acceso laboral de esta población; por otra parte, generan alternativas visibles de trabajo digno para jóvenes, permitiendo construir un camino equitativo y brindar oportunidades desarrollo ocupacional y sembrando una nueva cultura. Con base a lo anterior importante resaltar que la gerencia social hace presencia en todos los ámbitos, uno de ellos es el sector empresarial el cual

puede ir desde un emprendimiento local o rural hasta un emprendimiento a nivel nacional u internacional.

Así mismo, la gerencia social contribuye a mitigar o dar solución a las diferentes problemáticas del entorno social, por tal motivo, la importancia de generar redes y alianzas entre las empresas que implementan la RSE, debido a que esto genera una nueva cultura de administración enmarcadas en valores y principios de la gerencia social como los que menciona Ortiz (2013) democracia y participación, inclusión social, reducción de las brechas de la pobreza, entre otros y principios de la RSE como la protección de los derechos fundamentales, erradicación de prácticas de discriminación o trabajo forzoso especialmente a población de menores, adolescentes y jóvenes, entre otros, que contribuyan a la transformación social.

1.3 Marco Conceptual

1.3.1 Derechos Humanos:

Son aquellos que no tienen alguna distinción entre el sexo, el género, la nacionalidad, la raza o la religión, entre otros, en todo ser humano tiene derecho a al trabajo, a la salud, bienestar y protección de la ley, además estos definen la relación entre el individuo y el estado. (Naciones Unidas, 1948).

1.3.2 Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes –SPRA:

Son las normas, las autoridades y los procedimientos que rigen el juzgamiento de menores, adolescentes y jóvenes infractores debido a que esta población se les considera imputables debido a que requiere un tratamiento especial ya que el sistema acusatorio se diferencia al de los adultos, ahora bien, en el SRPA sus sanciones se rigen desde restaurativo y pedagógico acompañado con ICBF. (Consejo Superior de la Judicatura, 2016)

1.3.3 Amonestación:

La hace la autoridad judicial al menor que ha ejecutado la conducta directamente y lleva consigo la exigencia de reparación del daño, así como la obligación de asistir a un curso sobre respeto de los derechos humanos y convivencia ciudadana. Ahora bien, al joven se le explica sobre las consecuencias del hecho delictivo y la exigencia de la reparación del daño. La estructura de esta sanción es que el infractor dicta talleres. (ICBF , 2006)

1.3.4 Imposición de reglas de conducta:

Consiste en dos modalidades: imposición de reglas de conducta como tal y en la prestación de servicios a la comunidad. La primera consiste en la imposición de obligaciones y prohibiciones al joven que conduzcan a la regulación de su modo de vida y su formación, por un periodo máximo de dos años. La segunda, prestación de servicios a la comunidad, establece una serie de tareas de interés para la comunidad que el menor realizará de manera gratuita, en un ambiente que no le sea nocivo, por máximo 6 meses y por máximo 8 horas semanales y de aplicación preferente en fines de semana o festivos o en días hábiles que no afecten su horario escolar.

1.3.5 La libertad asistida:

Consiste en la obligación, por parte del menor, adolescente, joven de seguir un programa de atención especializada.

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

1.3.6 Ubicación institucional:

Es la internación del menor en un medio semi cerrado, para asistir a un programa de atención especializado al cual deberá asistir obligatoriamente durante horario no escolar o en los fines de semana, por un periodo máximo de 3 años.

1.3.7 Reparación:

Es la solución del conflicto que ocasiona la conducta punible en la que incurrió el menor adolescente. Es vital garantizar la verdad y la reparación a las víctimas, (ICBF, 2013)

1.3.8 Reparación del daño:

Es la responsabilidad de los padres o representantes legales del menor adolescente que cometió la infracción, para reparar los daños o perjuicios a que haya lugar. Dentro de la reparación del daño se incluyen las 6 sanciones que se declaran desde la responsabilidad penal, las cuales son privación de libertad en un centro especializado, medio cerrado, libertad asistida, servicio a la comunidad, reglas de conducta y amonestación. (ICBF , 2006)

1.3.9 Libertad Vigilada:

Es la concesión de la libertad que da la autoridad judicial al menor adolescente con la condición obligatoria de someterse a la supervisión, la asistencia, la orientación de un programa de atención especializado. Dicha sanción no puede exceder más de 2 años. (ICBF, 2006)

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

1.3.10 Privación de la Libertad:

Corresponde a los menores entre 16 y 18 años que hayan cometido delitos con pena mínima de 6 años. Esta privación tendrá un periodo entre 1 y 5 años. En casos de extorsión, homicidio doloso o secuestro, el rango de edad puede bajar hasta los 14 años y la pena podrá estar entre 2 y 8 años. Si el menor cumple los 18 años bajo esta sanción, permanecerá hasta que cumpla los 21 años y no podrá trasladarse a la persona a un sitio de reclusión de mayores de edad. (ICBF, 2006)

1.3.11 Medio Semi – Cerrado:

Es la vinculación del menor adolescente a un programa de atención especializada al cual deberá asistir obligatoriamente durante un horario no escolar. Esta sanción no puede exceder los 3 años (ICBF, 2006)

1.3.12 Servicio a la Comunidad:

Es la realización de tareas de interés general que el adolescente debe realizar, de forma gratuita, dicha sanción no puede durar más de 6 meses (ICBF, 2006)

1.3.13 Reintegración:

Principio fundamental de la justicia restaurativa en donde el adolescente ejerce sus derechos y logra la inclusión social como ciudadano activo. (ICBF, 2013)

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

1.3.14 Responsabilidad Social Empresarial -RSE:

Según la (OEA, 1950) son aquellas acciones voluntarias que lleva a cabo una empresa desde el cuidado del medio ambiente y desarrollo sostenible, entre otros.

El Ministerio de Educación clasifica las competencias laborales en 6 grupos que son:

1.3.15 Competencia laboral interpersonal:

Incluyen *proactividad, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y comunicación* las cuales son las que se requieren para adaptarse en los ambientes productivos e interactuar con los otros. (Ministerio de Educación Nacional, 2011)

1.3.16 Competencia laboral intelectual:

Incluyen *toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención memoria y concentración* en donde nos permite que los procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado. (Ministerio de Educación Nacional, 2011)

1.3.17 Competencia laboral personales:

Incluyen *inteligencia emocional, adaptación al cambio, dominio personal, orientación ética,* son aquellos comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos. (Ministerio de Educación Nacional, 2011)

1.3.18 Competencia laboral empresarial y para el emprendimiento:

Incluyen *mercado y ventas, capacidad para asumir el riesgo, identificar de oportunidades para crear empresa o unidades de negocio, elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio y consecución de recursos,* las cuales buscan que los adolescentes y jóvenes puedan liderar unidades de negocio. (Ministerio de Educación Nacional, 2011)

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

1.3.19 Competencia laboral organizacional:

Incluye *responsabilidad ambiental, orientación al servicio, referencia competitiva, gestión y manejo de recursos* las cuales son la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y a su vez el poder emplear un pensamiento estratégico en los ambientes productivos. (Ministerio de Educación Nacional, 2011)

1.3.20 Competencia laboral tecnológica:

Permiten a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos. (Ministerio de Educación Nacional, 2011)

1.4 Marco Jurídico:

En este momento es importante relacionar las normas nacionales e internacionales empleadas como insumo para la presente investigación, este marco jurídico se construyó con definiciones y conceptos que forman parte de los marcos presentes, tal como se ve a continuación.

1.4.1 Contexto Internacional:

Tabla No. 1 Marco Internacional:

Ley, resolución, norma o decreto	Definición/significado
Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.	Conjunto de reglas que tienen el objetivo de proteger los derechos, económicos, sociales, ambientales, culturales entre otros
Declaración de los Derechos del Niño de 1959	Presenta garantía frente a los derechos de los niños (a) y prohíbe actos de explotación, crueldad, entre otros
Declaración de los Derechos del Niño de 1959 Artículo 20	La convención sobre los derechos del niño nos ilustra frente a los menores de edad que no cuente con las redes primarias tendrán derecho a la protección del estado en donde se les ubicara bajo las instituciones adecuadas. (UNICEF, 2006)
ONU Reglas de Beijing	En la resolución 40/33 del 28 de noviembre de 1985 nos instruye sobre la política social que se debe tener con el menor, adolescente y joven infractor en donde se busca promover el bienestar social y la protección legal de este grupo poblacional con el objetivo de generar un modelo educativo desde la justicia juvenil para generar una transformación social. (Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores, 1985)
La regla 1.1: ONU Reglas de Beijing	“Los Estados Miembros procurarán, en consonancia con sus respectivos intereses generales, promover el bienestar del menor y de su familia” (Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores, 1985)

La regla 1.3: ONU Reglas de Beijing

Nos educa frente a la necesidad del “bienestar del menor, a fin de reducir la necesidad de intervenir con arreglo a la ley, y de someter a tratamiento efectivo, humano y equitativo al menor que tenga problemas con la ley” donde se observa lo relevante de la inclusión de las redes primarias del menor, adolescente y joven infractor desde la protección social. (Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores, 1985)

Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil de la OIT

Toda persona menor de 18 años e indica cuatro tipos de peores formas de trabajo infantil. Estos son: “a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre (OIT, 1999)

1.4.2 Contexto Nacional:

Tabla No. 2 Normatividad jurídica colombiana sobre los jóvenes infractor:

Ley, resolución, norma o decreto	Definición/significado
Resolución No. 45/112 de 1990	Es aquella que indica la directriz para la prevención de la delincuencia juvenil. (Naciones Unidas, 1900)
Ley 12 de 1991	Colombia acoge la convención de los derechos del niño como aquel individuo con derecho de nacionalidad nombre y libertad. (INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF, 1989)
Ley 890 de 2004	Dicha ley recoge la postura sobre el aumento de penas con el objetivo de aplicar la favorabilidad de la figura de principio de oportunidad, se entiende como la reforma del Código penal. (República de Colombia Corte Suprema de Justicia, 2004)
Código de la Infancia y la Adolescencia	Manual Jurídico que establece las normas para la protección de los niños, niñas y adolescentes y tiene como fin garantizar su desarrollo integral para que crezcan en el seno de su familia y la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. (ICBF, 2006)
Ley 1098 de 2006	A través de dicha ley se expide el Código de Infancia Y adolescencia. (APA,2006, p1) (Congreso de la República, 2008)

CONPES No. 3629 de 2009	Es aquella política de atención para los jóvenes denominada Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes - SRPA. (APA. 2009, p1) (Consejo Nacional de la Política Económica y Social, República de Colombia, 2009)
Ley 1448 de 2011	Esta ley dicta las medidas de asistencia, atención y reparación de las víctimas del Conflicto Armado de Colombia. (APA, 2011, p1) (Congreso de Colombia, 2011)
Resolución No. 3454 de 2011	Es aquella que establece un marco de pedagogía para la prestación de servicios en el SRPA. (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF, 2011)
Ley 1577 de 2012	Dicha ley permite adoptar medidas de inclusión social para los menores, adolescentes y jóvenes con riesgo de emergencia social e incorporación de grupos al margen de la ley. (El Congreso de la República, 2012)

CAPITULO II

2.1 Justificación

La ley 1098 de 2006 sugiere un nuevo reto para los programas de protección, en el marco de la protección integral que incluye todas las acciones posibles para asegurar desde las garantías procesales, la garantía de derechos y el restablecimiento de estos. (Código de la infancia y la adolescencia, versión comentada UNICEF). Dicha ley establece que el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes –SRPA-, es un conjunto de principios, normas, procedimientos y autoridades judiciales especializadas y entes administrativos que rigen o

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

intervienen en la investigación y juzgamiento de hechos punibles cometidos por individuos entre los 14 y 18 años, considerados como menores, adolescentes y jóvenes infractores.

En el marco de su aplicación se contempla la justicia restaurativa, la verdad y la reparación del daño ocasionado y deben aplicarse con el apoyo de la familia de la familia menor, adolescente y joven infractor, así como de los especialistas correspondientes. “Cuando un adolescente es declarado responsable penalmente y se observa que hay lugar a la imposición de una sanción, la autoridad judicial puede aplicarle alguna de las sanciones establecidas en el Código de la Infancia y la Adolescencia.” (ICBF, s.f.).

Las sanciones no privativas de libertad son: amonestaciones (no tiene duración establecida), imposición de reglas de conducta (no podrá exceder los dos años), prestación de servicios a la comunidad (por un periodo que no exceda de seis meses), libertad vigilada (no podrá durar más de dos años), internación en medio semi - cerrado (no podrá ser superior a tres años), y la sanción de privación de la libertad se cumple en un Centro de Atención Especializada por un periodo de dos a ocho años. (ICBF, s.f.).

Por otra parte, UNIMINUTO fue creada para “formar profesionales altamente competentes, éticamente orientados y líderes de transformación social” (UNIMINUTO, 2010a, p. 7), a través de un modelo educativo basado en la praxis social y soportado por su experiencia en procesos de desarrollo social; ésta política organizacional recibe soporte con el diseño de una línea estratégica que asegura a UNIMINUTO como una institución universitaria que planea y ejecuta procesos para que sus estudiantes y egresados contribuyan como fuerza laboral o fuerza emprendedora en los procesos de desarrollo de Colombia, (Corporación Universitaria Minuto de Dios , 2010) Esto se basa en su modelo educativo que busca contribuir en la formación Integral de estudiante desde tres pilares, tal y como se indica en la gráfica No. 7:

Gráfica No. 1. Formación integral del estudiante UNIMINUTO



Fuente: (UNIMINUTO, 2010a, p. 7)

- **Responsabilidad Social:** Promueve la crítica ante las problemáticas locales, nacionales e internacionales desde el compromiso del desarrollo humano.
- **Desarrollo Humano:** Busca la realización y actualización permanente de un proyecto personal de vida, concordante con su identidad profesional y con el proyecto de sociedad deseado.
- **Competencias profesionales:** Relaciona los desarrollos teóricos y prácticos para promover la transformación desde las habilidades y competencias.

En el marco de este contexto, UNIMINUTO genera una alianza con el Ayuntamiento de Madrid en donde se genera el *Proyecto Humanismo y Democracia (H+D)*, el cual busca a través de la educación la reinserción de los adolescentes/jóvenes infractores de los 14 Centros de

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

Atención de Bogotá, Soacha y Zipaquirá, desde su enfoque basado en los derechos humanos con énfasis en la igualdad de oportunidades.

Dicha alianza se denomina *“promoción de la reinserción educativa y socio laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social, con especial atención a consumidores de sustancias psicoactivas e infractores de la ley, con el objetivo de la reducción de la conflictividad social generada por la delincuencia juvenil en la zona urbana y periurbana de Bogotá en donde sus principales actores son adolescentes y jóvenes infractores”*. Es aquí donde UNIMINUTO, a través de la Dirección de Proyección Social puede lograr un impacto significativo mediante la educación en los jóvenes infractores, teniendo en cuenta que la Proyección Social se concibe como una forma de conectarse con actores sociales e instituciones de acuerdo al entorno social en la transferencia de conocimientos desde espacios de participación, con el ánimo de generar cambios positivos entre las comunidades intervenidas desde los tres pilares de la Proyección Social tales como responsabilidad social, reconocimiento de la diferencia, respeto por medio ambiente entre otros.

Ahora bien, UNIMINUTO consiente de esta problemática en los jóvenes infractores genera una alianza con el ayuntamiento de Madrid en donde se realizaron visitas a cada uno de los catorce Centros de Atención con el fin de identificar las necesidades de los actores principales; dentro de estas visitas se realizaron 3 grupos focales: i) jóvenes vinculados en el SPRA, ii) equipo interdisciplinar y, iii) equipo directivo. En dichos grupos se expusieron las razones por las cuales los jóvenes ingresaban al SPRA y las dificultades al momento de terminar su sanción, un rasgo particular que arrojaron estos grupos focales fue la dificultad que esta población enfrenta para acceder al mercado laboral formal, pues su ingreso a la educación superior e incluso el terminar su formación media es bastante difícil, lo cual les impide

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

cualificar su hoja de vida, lo que a su vez los coloca en una situación desventajosa a la hora de conseguir un empleo.

Con base a lo anterior el Proyecto *Humanismo y Democracia (H+D)*, se centra en los jóvenes que se encuentran en su etapa de post- egreso, esto quiere decir que son aquellos que están por cumplir o cumplieron con la sanción impuesta por el juez de menores.

Este proyecto cuenta en la actualidad con 382 beneficiados de los cuales 105 son mujeres y 277 son hombres entre las edades de 17 a 22 años, ellos se encuentran en el SPRA por delitos tales como hurto 72%; tráfico, fabricación o porte de estupefacientes 11%; homicidio 8%; y acto sexual con menor de 14 años 9%, principalmente. Los jóvenes infractores se han titulado en dos áreas de formación: 63 en técnico laboral por competencias auxiliar administrativo en Asistencia Administrativa, con una duración de año y medio, y 319 diplomados en emprendimiento, con una duración de ocho meses. De este total de graduados el 2% se encuentra vinculado laboralmente (empleo formal) y el 5% se encuentra vinculado a un empleo informal. (UNIMINUTO, 2019).

Por otra parte, esta investigación pretende identificar las competencias laborales que requiere el mercado laboral para que los jóvenes se vinculen de una forma adecuada. De tal manera que, en concordancia con lo anterior, una vez el individuo haya cumplido su pena, debe encontrarse listo para iniciar su actividad de ruta de empleo.

La optimización de este proceso que requiere el sector productivo, para que con esta información se adapten los planes y currículos de la formación que imparten los Centros de Atención, de tal manera que cuándo los jóvenes infractores terminen su etapa restaurativa, salgan equipados con el conjunto de competencias que les garantice o facilite su inserción exitosa en el mercado laboral. A su vez, este proceso también debe identificar las habilidades, competencias y

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

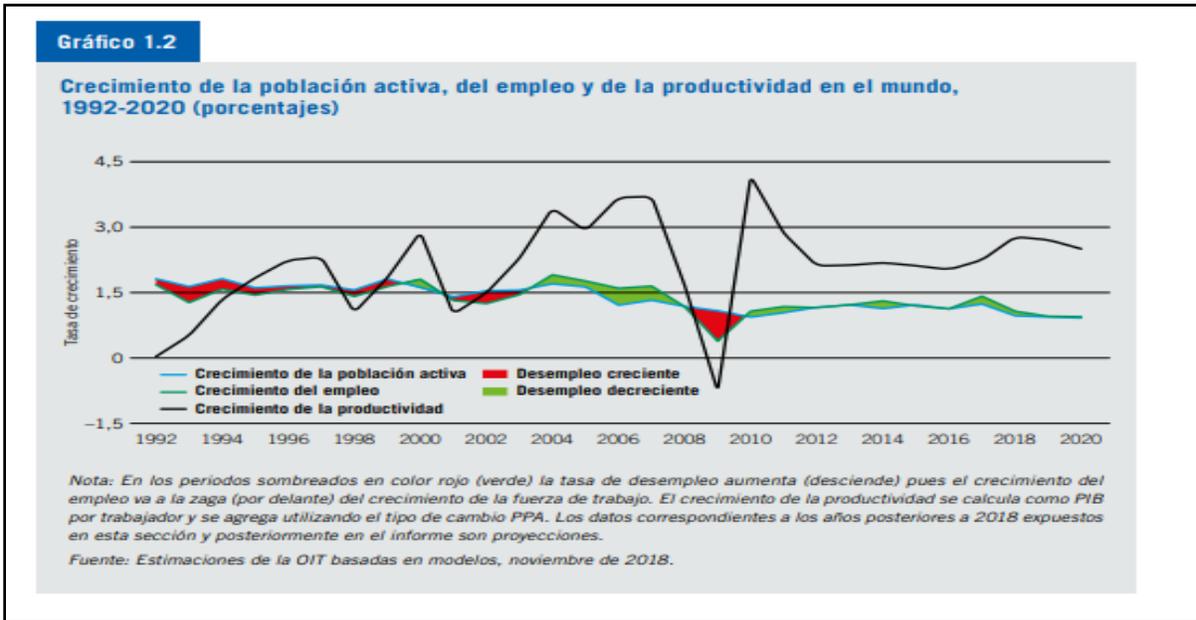
experiencias previas al ingreso, a los Centros de Atención-CAE, de cada uno de los jóvenes infractores, de tal manera que el proceso de formación en dichos centros aproveche esas habilidades, competencias y experiencias previas, para que se constituya en un componente pertinente y complementario en la construcción de un perfil laboral exitoso. El anterior desarrollo debe estar enfocado en la guía 21 del Ministerio de Trabajo en donde manifiesta que “El desarrollo de las Competencias Laborales Generales sirve de base para la construcción del proyecto de vida de los jóvenes” (Ministerio de Educación Nacional, 2010). Con esto podemos deducir, que, al desarrollar las competencias necesarias en los jóvenes, se garantiza que van a hacer parte activa de la sociedad, en donde van a contribuir positivamente en lo social, lo económico, y a la vez en su proyecto de vida.

De otra parte, a nivel latinoamericano, los diversos análisis sobre el desempleo juvenil coinciden en señalar que los jóvenes experimentan un desempleo abierto más alto, pero también los que trabajan tienen más trabajos parciales que los adultos y que en términos salariales perciben en promedio una tercera parte de los ingresos promedio de los adultos. Este menor ingreso y baja inserción laboral es explicado por su reducida formación y escasa experiencia laboral. (DANE, 2019)

La empleabilidad a través de los años ha tenido cambios de paradigmas y tendencias en donde van cambiando sus connotaciones. Según la (OIT 2019) en las últimas décadas ha caído el crecimiento anual del empleo, mientras que en periodos como 1990-1995 se contaba con un crecimiento del 1,9% en los últimos años en periodos como 2013 - 2018 el crecimiento fue del 1,3%, mostrando una caída dramática en el 2010 sin volverse a recuperar a los niveles anteriores, tal como lo muestra la siguiente gráfica No. 8.

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

Gráfica No. 2. Crecimiento de la población del empleo y de la productividad en el mundo.



Fuente OIT Fuente especificada no válida.

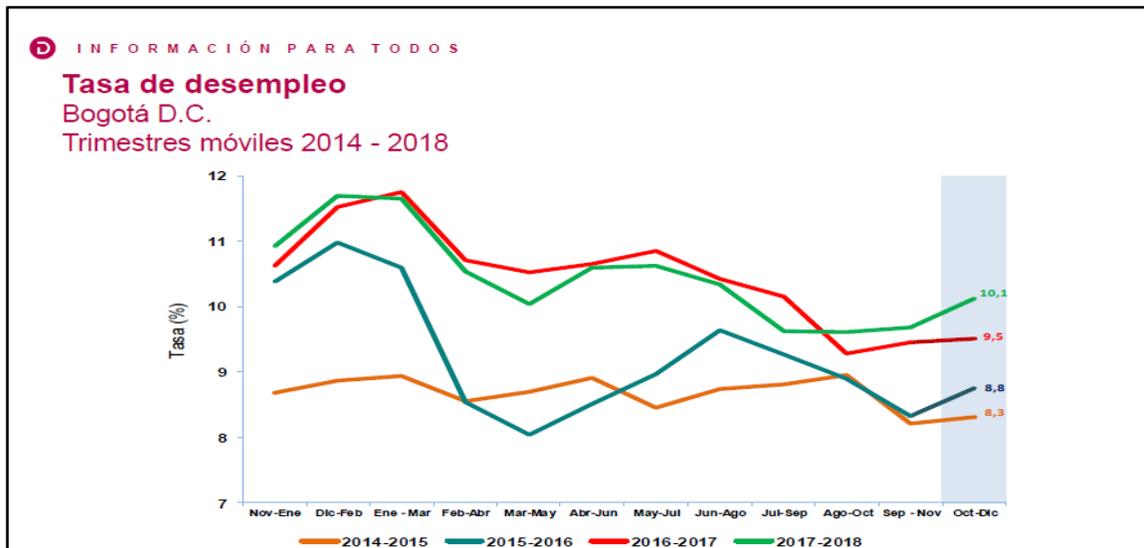
Entonces, si esta es la situación mundial, en Colombia no es muy distinta. El DANE, en su Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH-estimó que, para diciembre de 2019, la población total colombiana era de 49.148.000 personas, de este total 12.370.000 personas eran jóvenes entre 14 y 28 años, es decir el 25,4%. Igualmente, la tasa de desempleo general fue del 9,5%, en tanto que para los jóvenes fue del 18,5%, siendo significativamente mayor para las mujeres (23,8%) que para los hombres (14,4%).

En la siguiente gráfica, específicamente para Bogotá, podemos evidenciar como en los últimos años el desempleo se ha incrementado trayendo consigo diferentes problemáticas a nivel nacional y local como empleos informales, desigualdad, exclusión social, inseguridad, dentro de esto encontramos a los jóvenes infractores en donde ellos por su falta de oportunidades a nivel

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

educativo, familiares, laborales y sociales, entre otros, se ven empujados a ingresar al mundo ilegal, con el consecuente riesgo de cometer actos delictivos.

Gráfica No. 3. Tasa de desempleo de Bogotá 2014-2018



Fuente DANE

Por otra parte, encontramos los Objetivos de Desarrollo sostenible –ODS, concretamente con el primero de ellos que es la “Erradicación de la pobreza extrema y el hambre”. (Naciones Unidas, 2017) Desde esta perspectiva la relación se establece vía el incremento de la empleabilidad como mecanismo para acceder a una esfera de ingresos legales y suficientes que permitan el acceso a un mejor nivel de vida y la superación de la pobreza extrema.

Encontramos dos ejes se articulan con los ODS, a saber: i) empleabilidad diferencial para menores infractores, y ii) erradicación de la pobreza extrema. Para lo anterior, conviene en primer lugar definir la pobreza extrema como aquella situación en que no se dispone de los recursos necesarios que permitan a las personas que residen en los hogares satisfacer al menos las necesidades básicas de alimentación, mediante la adquisición de una canasta básica de alimentos,

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

así lo destinaran en su totalidad a dicho fin. (Unidas, 2010) Un segundo aspecto consiste en precisar que es la empleabilidad. Este es un concepto bastante amplio y que tiene diferentes acepciones. De manera preliminar esbozaremos un posible enfoque a utilizar, como “la habilidad para obtener un empleo inicial, mantener un trabajo y ser capaz de moverse dentro del mercado laboral.” (Velez, 2012)

Ahora bien, a continuación, debemos establecer el objeto poblacional sobre el que recae la acción de las dos definiciones anteriores y como lo afectan, el cual se evidencia en la existencia de “los jóvenes infractores”.

La violencia endémica y las condiciones de desigualdad social que ha vivido Colombia constituyen factores de riesgo relevante para que muchos jóvenes ingresen al mundo de la ilegalidad y de la delincuencia en edades tempranas. Algunos investigadores han puntualizado que la pobreza, la desigualdad, la exclusión social, el no acceso a la educación, la violencia intrafamiliar, la existencia y confrontación de grupos al margen de la ley, entre otros factores posibilitan la aparición y afianzamiento de la delincuencia juvenil. (Jimenez Ornella, 2019) En este punto vale la pena detenernos en lo que denominaremos las causas endógenas de la existencia de la delincuencia juvenil, las cuales agregaremos en una supra categoría denominada como “trampas de pobreza intergeneracional”.

Veamos de manera breve y detallada como sucede esto. La existencia de grupos poblacionales con elevados niveles de pobreza hace que sus integrantes tengan un acceso nulo o deficiente a educación, empleo, salud, nutrición y servicios públicos. Estos grupos establecen relaciones endogámicas entre sus individuos con características de carencia y exclusión muy semejantes, lo que hace que no haya un individuo jalonado, sino que todos los imaginarios de vida sean los de su entorno: una persona es pobre, excluida, con necesidades insatisfechas y ve que sus vecinos tienen su misma situación, entonces termina por aceptar como su única verdad de vida su

situación presente. La interrelación con sus vecinos determina igualmente que las circunstancias personales se tornen en situaciones de grupo y aparezca o se afiance una aceptación explícita de dichas condiciones, convirtiéndose en un círculo vicioso.

Un individuo sin educación, empleo y mal nutrido enfrentará dificultades para insertarse laboralmente y si lo logra tendrá muy baja productividad. En cualquiera de los dos casos, sus niveles de ingreso serán muy bajos, razón por la cual no podrá educarse ni alimentarse mejor, con lo cual estará perpetuando sus condiciones de pobreza. Pero sus vecinos están en la misma situación, por lo cual las condiciones del entorno son generalizadas, esto es lo que se denomina trampas de pobreza transversales.

No obstante, este mismo individuo tendrá hijos a los cuales no podrá educar ni alimentar adecuadamente, por lo que las condiciones de pobreza y exclusión se trasladan de una generación a otra, a esto se denomina trampas de pobreza intergeneracional. Algunos de estos individuos, presionados tanto por las situaciones de carencia y exclusión como por las imágenes que venden los medios de comunicación, ingresaran al mundo de la delincuencia, convirtiéndose en “jóvenes infractores”

Hoy en día, un menor infractor, una vez ha ingresado a su etapa restaurativa no encuentra los elementos más adecuados ni suficientes para lograr su inclusión social (resocialización). Al contrario, una vez cumplida dicha etapa restaurativa se volverá a encontrar en una situación de carencia de capacitación y de formación, lo cual implicará que no tenga acceso a la esfera de ingresos, encontrándose nuevamente dentro del círculo vicioso de la trampa de pobreza, donde la única salida será hacia abajo de ese remolino, que es el afianzamiento al camino de la ilegalidad.

Es aquí, en este punto del proceso, donde la categoría de empleabilidad diferencial puede hacer un trabajo para la superación de la pobreza extrema si somos capaces de identificar y analizar las competencias blandas y específicas de cada individuo, para potenciar mediante

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

acciones de capacitación y formación dichas competencias. Una capacitación y formación exitosa debe ser pertinente con las competencias inherentes al joven, pero también con el sector productivo. Un joven infractor, que reciba acciones de capacitación y formación que refuercen sus competencias ya adquiridas, pero que a su vez se haya capacitado en campos, áreas y niveles que efectivamente requiera el sector productivo, será un menor que accederá a la esfera laboral, percibirá unos ingresos legales y tendrá mayores opciones de resocializarse y escapar del círculo vicioso que establecen las trampas de pobreza. En este sentido, el análisis e identificación de competencias, junto con los campos, áreas y niveles de formación pertinentes con el sector productivo, serán los elementos centrales que le permitirán superar su estado de pobreza extrema, cumpliendo, como ya se señaló, con el reto del primer ODS.

Para concluir es necesario recalcar que es imperativa la Gerencia Social desde el liderazgo que ejercer, ya que permite el diseño e implementación de políticas públicas que beneficien a este tipo de poblaciones, desde una postura visionaria acompañada de una gestión participativa que permita la construcción de soluciones articulando los ODS anteriormente mencionados

CAPITULO III

3.1 Definición del problema

Identificación del problema:

A continuación, se evidenciará la problemática de la investigación a través de lo jurídico, socioeconómico, entre otros.

3.1.1 Antecedentes

3.1.1.1 En cuánto a lo jurídico

(Holguín, 2012) Refiere que “la primera vez que se habló de los derechos de los niños, fue en Nueva York, en 1874, a raíz de un proceso judicial a favor de una niña por los malos tratos recibidos por sus padres. Mary Ellen nació en 1866 en Nueva York, y cuando ella tenía unos 7 años, unos vecinos suyos alertaron a una trabajadora de la caridad sobre el maltrato que la pequeña sufría por parte de sus padres. Al parecer, ellos la mantenían atada a la cama, la torturaban clavándole objetos punzantes y en general la trataban muy mal. Sin embargo, debido a que en aquella época no existía una ley que amparara los derechos de los niños, si había leyes que protegieran a los animales, por ende, la acusación fue realizada por la Sociedad Protectora de Animales quien se encargó de denunciar el caso.”

A raíz de este suceso aparecieron las primeras organizaciones proderecho de los niños: *The Society for the Prevention of Cruelty to Children*, en Nueva York, y *The National Society for the Prevention of Cruelty to Children*, en Londres. Posteriormente, hacia 1923, otra organización de reciente creación “*Save the Children Union*” adoptó la Carta de Ginebra con las recomendaciones para la protección de los niños, así:

- El niño debe ser protegido excluyendo toda consideración de raza, nacionalidad o creencia.

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

- El niño debe ser ayudado, respetando la integridad de la familia.
- El niño debe ser puesto en condiciones de desarrollarse normalmente desde el punto de vista material, moral y espiritual.
- El niño hambriento debe ser alimentado; el niño enfermo debe ser asistido; el niño deficiente debe ser ayudado; **el niño desadaptado debe ser reeducado**; el huérfano y el abandonado deben ser recogidos.
- El niño debe ser el primero en recibir socorro en caso de calamidad.
- El niño debe disfrutar correctamente de las medidas de previsión y seguridad sociales; el niño debe, cuando llegue el momento, ser puesto en condiciones de ganarse la vida, protegiéndole de cualquier explotación.
- El niño debe ser educado, inculcándole la convicción de que sus mejores cualidades deben ser puestas al servicio del prójimo.

No obstante, este enfoque innovador para la época asumía al niño como un objeto de protección y no como un sujeto de derechos. Irónicamente, fueron los sucesos acaecidos durante la II Guerra Mundial donde los niños fueron víctimas de asesinato, tortura y tratos crueles los que produjeron que el mundo empezara a mirar de manera diferente a la niñez, lo que se tradujo en que la Asamblea General de las Naciones Unidas instituyera los derechos de los niños y, más tarde, en 1889 en la Convención de los Derechos del Niño, se asumiera a los niños como “sujetos titulares de derechos”.

De otra parte, en Colombia la situación de los niños no era muy diferente. En el siglo XIX y gran parte del XX los hijos concebidos en dentro del matrimonio eran los únicos legítimos y tenían derecho a alimentos, crianza, nombre y herencia. En contraste, los hijos concebidos fuera

del matrimonio eran denominados hijos naturales y no tenían derecho alguno, eran inexistentes para el Estado, incluso en caso de ser abandonados y no tener domicilio, eran llevados a casas de refugio y puestos a trabajar. En consonancia con los desarrollos internacionales de la segunda mitad del siglo XX, el país empieza a mostrar una preocupación más real por su niñez en cuanto a salud, nutrición, educación y protección. Esto se manifestó con la aparición de la jurisdicción especializada de menores para legitimar la intervención indiscriminada de la acción judicial sobre niños, niñas y adolescentes en situación de dificultad. En tal sentido en 1968 se creó el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF a través de la ley 75 con el objetivo de dar respuesta a las problemáticas sociales, así las cosas en 1991 con la ley Colombia ratifico los derechos de los niños lo cual se encuentra pactado en la convención sobre los derechos del niño-CDN, así mismo esto ha permitido que se avance en políticas públicas y leyes en donde priorizan aspectos tales como la seguridad alimentaria, educación, vivienda, salud entre otros. (Unicef , 1991)Dicho esto, en el 2006 con la ley 1098 se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia, introduce y asume en su legislación el marco jurídico y legal de los niños como “sujetos titulares de derechos”.

Vale la pena destacar tres momentos jurídicos fundamentales previos a la ley 1098 de 2006 (Arboleda, Baquero, & Domínguez, 2010):

3.1.1.2 Código Penal de 1936 (Ley 95 de 1936):

Establecía en su artículo 29 que “al tiempo de cometer el hecho, se hallare el agente en estado de enajenación mental o de intoxicación crónica producida por el alcohol o por cualquiera otra sustancia, o padeciere de grave anomalía psíquica, se aplicarán las sanciones fijadas en el Capítulo II del Título II de este libro...”, y en consecuencia que “...las infracciones cometidas

por personas que no estén comprendidas en la disposición del artículo 29, son intencionales o culposas”. (Colombia, 1936)

Por lo cual, para este primer momento las actuaciones del menor de edad son intencionales o culposas, pues sólo excluye de esta posibilidad a aquellos indicados en su mismo artículo 29. El menor no es un inimputable pues no está incluido dentro de las personas que, según la ley, actúan sin pleno entendimiento; es decir, se afirma que los menores de edad pueden llevar a cabo conductas punibles de manera intencional.

3.1.1.3 Código Penal de 1980 (decreto 100 de 1980):

Establecía que es inimputable “quien, en el momento de ejecutar el hecho legalmente descrito, no tuviere la capacidad de comprender su ilicitud o de determinarse de acuerdo con esa comprensión, por inmadurez psicológica o trastorno mental...”. Pero más adelante aclara que “...para todos los efectos, se considera penalmente inimputable al menor de dieciocho (18) años...”.

Aquí no se analizaba la capacidad del menor que comete un delito, sino que la misma ley determinaba que ellos estaban en una situación especial, como inimputables, y les da el trato respectivo.

3.1.1.4 Código Penal de 2000, Ley 599:

A partir de este momento, la situación del menor frente al derecho penal cambió radicalmente. La presunción del menor como inimputable fue retirada del ordenamiento jurídico para dar paso a un tratamiento especial. El código de 2000, en su artículo 33 dispone: “... es inimputable quien en el momento de ejecutar la conducta típica y antijurídica no tuviere la

capacidad de comprender su ilicitud o determinarse de acuerdo con esa comprensión, por inmadurez psicológica, trastorno mental, diversidad sociocultural o estados similares. No será inimputable el agente que hubiere preordenado su trastorno mental. Los menores de dieciocho (18) años estarán sometidos al Sistema de Responsabilidad Penal Juvenil...”

Si bien la figura de la inimputabilidad penal sufre un cambio respecto al código anterior, sobre todo en lo que respecta a las causales, lo más interesante es el cambio que se hace en lo referente al menor de edad. Ellos son remitidos a una jurisdicción penal especial. Ya no son inimputables por definición legal ni se debe entrar a probar su incapacidad para cometer ilicitudes con el fin de ser tratados como inimputables, sino que son extraídos del sistema penal ordinario para ser remitidos a una jurisdicción penal basada en pilares distintos con objetivos diferentes a la justicia penal ordinaria.

Ahora bien, la Ley 1098 de 2006 clasifica a menores entre 14 y 18 años, y menores de 14. Para efectos de este estudio solo tomaremos el primer grupo que son los menores entre 14 y 18 años. En este sentido, a los menores entre 14 y 18 años no se les impone medida de seguridad sino cuando ciertas circunstancias lo hagan posible, de lo contrario se les aplicará una sanción, que puede ser: amonestación, imposición de reglas de conducta, la libertad asistida, ubicación institucional, privación de la libertad.

Finalmente, y en lo que atañe a esta parte, vale la pena preguntarse ¿cuáles son las razones que lleva a que los sujetos pertenecientes a ese rango de edad tengan un tratamiento diferencial en cuanto a lo penal?

La respuesta a esta cuestión está dada desde dos perspectivas: i) el desarrollo cognitivo de las personas acordes a la edad cronológica que posean; y, ii) el concepto de imputabilidad. Desde el marco del desarrollo cognitivo de las personas podemos referirnos a Kant cuando establece que minoría de edad sería algo como la incapacidad que tiene un individuo para actuar bajo su propio

entendimiento sin la guía de otro (Vélez, 1986). Lo anterior significa que un menor de edad no tiene la madurez para entender, asumir e integrar, bajo su responsabilidad, todos los elementos que conforman un delito (Monsalvo, 2013).

Ahora bien, si nos referimos al concepto de imputabilidad, la literatura en general lo define como “la capacidad que tiene un sujeto para ser sancionado por las leyes penales, está condicionada por la madurez y salud mentales y es considerada por algunos teóricos como un presupuesto de la culpabilidad...” (Imputabilidad, 2016)

De lo anterior podemos definir, para los objetivos de esta investigación, que los jóvenes infractores es toda aquella persona que, habiendo cometido un delito, se ubica en un rango de edad entre los 12 y 18 años, sin la madurez necesaria para actuar bajo su propio entendimiento y que, por lo tanto, desde su desarrollo cognitivo, no puede entender, asumir e integrar todos los elementos constitutivos de un delito, lo cual lo hacen inimputable. Dicho en otras palabras “El menor de edad podrá llevar a cabo actos u omisiones típicos, pero no culpables, pues para que se le pueda reprochar su conducta a título doloso o culposo, el menor deberá tener la capacidad de entender y querer su conducta, de tal suerte que no se puede formular el reproche que entraña la culpabilidad por falta de base o sustentación mencionada.” (Imputabilidad, 2016).

En conclusión y respondiendo a la pregunta planteada anteriormente, podemos afirmar que lo que hace que exista un tratamiento diferencial, en cuanto a lo penal, para los menores de edad es que estos individuos no se pueden considerar delincuentes ya que su inmadurez cognitiva les impide integrar bajo su responsabilidad los elementos fundamentales de un delito, convirtiéndose en sujetos inimputables, es decir sin culpabilidad manifiesta.

3.1.1.2 En cuánto a lo socioeconómico:

Los jóvenes infractores no existen porque sí. Concurren una serie de causas, contextos y entornos que posibilitan la existencia y accionar de los jóvenes infractores. Generalmente se asume que la violencia endémica y las condiciones de desigualdad social que ha vivido Colombia, constituyen factores de riesgo relevante para que muchos jóvenes ingresen al mundo de la ilegalidad y de la delincuencia en edades tempranas. Algunos investigadores han puntualizado que la pobreza, la desigualdad, la exclusión social, el no acceso a la educación, la violencia intrafamiliar, la existencia y confrontación de grupos al margen de la ley, así como un sistema ineficaz de justicia y un débil esquema de bienestar social, posibilitan la aparición y afianzamiento de la delincuencia juvenil. (CEPAL, 2002) (Lasheras & Pérez, 2014) (ICBF, 2015) (Galvis & Alba, 2016) En este punto vale la pena detenernos en lo que denominaremos las causas endógenas de la existencia de la delincuencia juvenil, las cuales agregaremos en una supra categoría denominada como “trampas de pobreza intergeneracional”.

3.1.2 Una breve caracterización de los adolescentes/jóvenes infractores

3.1.2.1 Mercado laboral de los jóvenes:

El mercado laboral de los jóvenes se ha visto agravado por la presente pandemia, representando uno de los retos más grandes a futuro en el diseño de políticas que ayuden a solucionarlo. Según él (DANE, 2020) durante el trimestre móvil junio - agosto 2020, la tasa de desempleo (TD) de los jóvenes se ubicó en 27,9%, registrando un aumento del 10,2% frente al mismo periodo del año anterior. Para las mujeres, esta tasa se ubicó en 36,2% aumentando en 13,4%, frente al (22,8%) del trimestre móvil junio - agosto 2019. La TD de los hombres fue del 22,1%, aumentando en 8,2%,

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

respecto al mismo periodo del año anterior (13,9%). La tasa de ocupación (TO) para el total de personas entre 14 y 28 años fue del 36,9%, presentando una disminución de 9,0%, en comparación con igual periodo del año anterior, en tanto que para los hombres esta tasa se ubicó en 47,0% y para las mujeres la TO fue del 26,9%.

3.1.2.2 Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes – SRPA y los adolescentes y jóvenes infractores

Es importante resaltar que el ICBF a través del SRPA genera sanciones desde lo pedagógico a los jóvenes que en su momento cometieron una infracción. Dentro de la población encontraremos jóvenes mayores de edad, esto se debe al tipo de sanción que se les impuso y a que algunos de ellos cumplieron la mayoría de edad mientras efectúan la sanción, ahora bien, el (ICBF, 2015) establece que “de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2014 han ingresado al 172.530 adolescentes, de los cuales 29.644 ingresaron en el año 2014, correspondiendo en su mayoría al sexo masculino, al representar el 88,4%, mientras que del sexo femenino alcanza el 11,6%. (ICBF, 2015). Respecto a la edad de ingreso de los adolescentes al SRPA, se observa que, de un total de 167.513, la mayoría tiene la edad de 17 años con el 37,2%, seguido por la de 16 años con el 31,4%. Por debajo está la de los 15 años con un 20,5% y en un porcentaje del 10,9%, adolescentes con 14 años.

Los delitos de mayor comisión por parte de los adolescentes que han ingresado al SRPA entre los años 2007 y 2014 son en su orden: 1) tráfico, fabricación o porte de estupefacientes; 2) hurto; 3) hurto calificado; 4) lesiones personales; 5) fabricación, tráfico y porte de armas de fuego o municiones; y, 6) violencia intrafamiliar. (ICBF, 2015)

En el periodo comprendido entre el año 2007, en el que fue implementado el SRPA, y el año 2017 se registraron un total de 233.055 ingresos, siendo los años de 2013 a 2014 y de 2014 a

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

2015 los registros con menor número de casos como se aprecia en la gráfica No. 1, lo que evidencia una tendencia decreciente a partir del año 2013. (Ríos, 2018).

Por otra parte, en el 2018 el SPRA registro el ingreso de 9.156 menores, jóvenes y adolescentes de los cuales 7.960 fueron hombres y 1.197 mujeres (Congreso Visible ORG Universidad de los Andes , 2019) con lo que se reafirma la tendencia creciente señalada anteriormente.

Ahora bien, podemos decir que los indicadores de empleabilidad tienen una incidencia en las cifras de los ingresos al SPRA, debido a que los jóvenes no cuentan con empleo formal y por tanto carecen de ingresos viéndose tentados a ingresar en los caminos de la ilegalidad en este sentido la (OIT, 2020) precisa que “64 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo y 145 millones de trabajadores jóvenes viven en la pobreza” así mismo, en el último informe de la (OEA L. O., 2019) indica que en el 2018 el consumo de sustancias psicoactivas fue del 11% mientras que en el último año fue de 21% se evidenciándose un incremento del doble aproximadamente.

Gráfica No. 4. Histórico de casos por año en el SRPA, Colombia, ICBF.

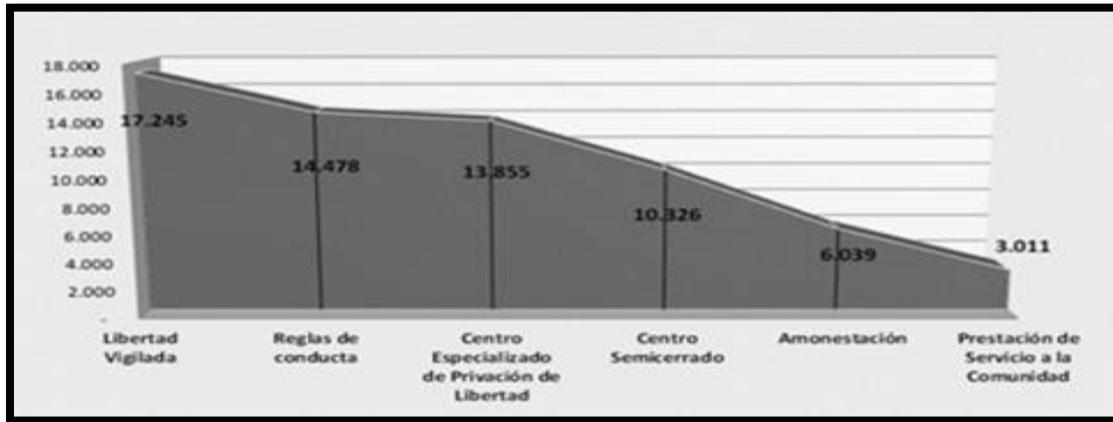


Tomado de Ríos Peñuela y Ríos Chaves, 2016.

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

Al analizar por tipo de sanción impuesta en el año 2016 se encontró que el total de sanciones fue de 64.954, que significó el 43,21 % de la totalidad de menores en conflicto con la ley. A su vez ese total de sanciones se distribuyó como se indica en la gráfica a continuación No.11:

Gráfica No.5 Sanciones en el SPRA (ICBF, 2016)



Tomado de Ríos Peñuela y Ríos Chaves, 2016.

Índice de reincidencia analizado desde el año 2012 al 2016, refleja una tendencia a la disminución como se demuestra en la figura 3, excepción hecha para el periodo 2012-2013, con un leve aumento del 0,4%, así como se expone en la gráfica No.12.

Gráfica No. 6. Reincidencia (ICBF, 2016)

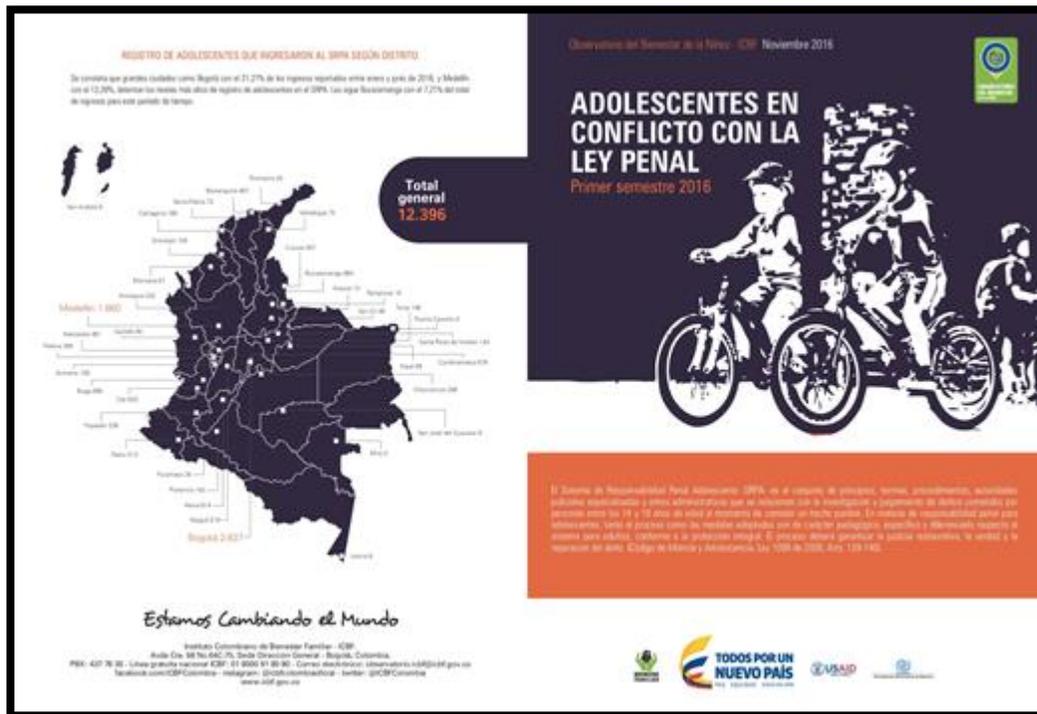


Tomado de Ríos Peñuela y Ríos Chaves, 2016.

Empleabilidad en la población del proyecto H+D

Al realizar el análisis a nivel nacional se encontró que para el primer semestre de 2016 las ciudades con mayor número de registros fueron, en su orden, Bogotá, D.C, Medellín y Bucaramanga, tal y como se aprecia en las siguientes gráficas.

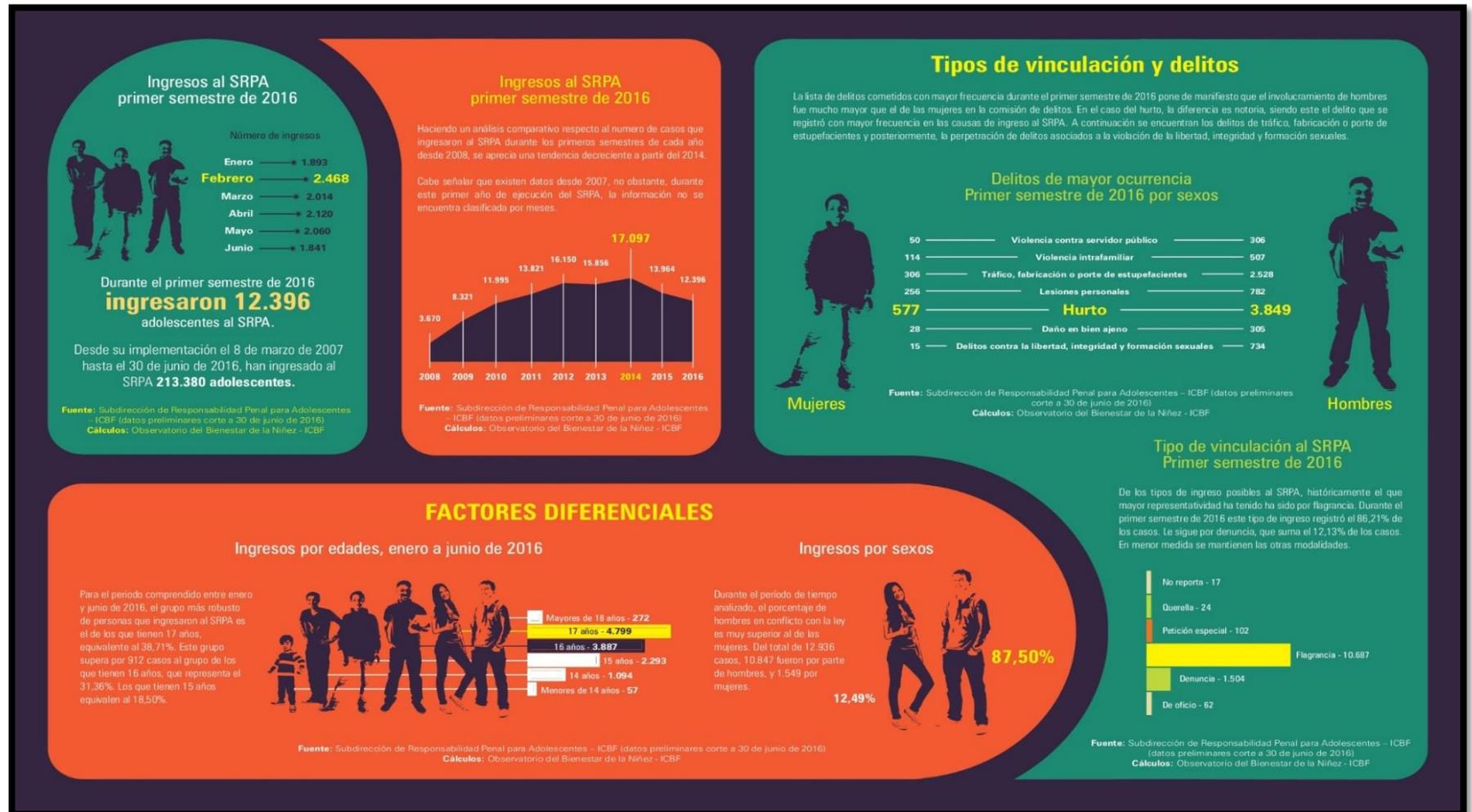
Gráfica No. 7. Registro de adolescentes que ingresaron al SRPA según departamento



Tomado: ICBF

Ahora, por meses se encontró que el mes de febrero fue el de mayor número de ingresos con un total de 2.468. Igualmente, al analizar por semestre se halló que el primer semestre del 2014 fue el de más altos ingresos con un total de 17.097. Para el primer semestre de 2016 la evidencia mostró que el “Hurto” fue el delito con mayor incidencia, tanto para hombres (3.894) como para mujeres (577), seguido de “Tráfico, fabricación o porte de estupefacientes” con 306 casos para mujeres y 2.528 para hombres. Estas cifras guardan total coherencia al analizar la participación por sexos en el total de delitos, evidenciándose que el 12,5% corresponde a mujeres y el 87,5 a hombres.

Gráfica No. 8. Ingresos al SPRA en el primer semestre del 2016



Tomado: ICBF

3.1.1.3 En cuánto a lo familiar y social

Esto conduce a Vázquez (2003) quien nos manifiesta que el núcleo familiar de un individuo es la base para el desarrollo y la interacción social. Ahora bien, Vázquez (2003) también menciona que existen comportamientos dentro del núcleo familiar que posibilita a los jóvenes a ser infractores, tales como; falta de comunicación entre los padres y los jóvenes, carencias afectivas, relaciones disfuncionales dentro del núcleo familiar, incluso cambios dentro de la estructura del núcleo familiar, falta de seguimiento por parte de los padres o en su defecto lo contrario, pautas de crianza, formación nula frente a los valores, bajos recursos económicos, padres delincuentes. Las anteriores situaciones, en la mayoría de las veces tienen a perpetuarse intergeneracional mente, lo que conduce que los jóvenes de las nuevas generaciones hereden estas conductas de sus padres y a su vez la reproduzcan sobre sus hijos produciendo una trampa intergeneracional de la pobreza y la exclusión social, tal como señala (Ramírez, 2002). Dado que estos jóvenes presentan este tipo de situaciones los hace una población vulnerable, presentando un rechazo social desde varios factores, como la educación, la salud, la nutrición, entre otros, lo cual hace que sea una población cada vez sea más marginada, en donde sus posibilidades de una inclusión son menores. Con esto llegamos a que en algunos casos los jóvenes, aunque ocasionalmente logren salir de estas trampas, sin embargo, se encuentran con una realidad social en donde no son aceptados e incluso se les margina por su pasado o el de su entorno familiar, su aspecto físico, zona geográfica (barrio residencia), entre otros, lo que hace que potenciales empleadores no les brinden una oportunidad laboral.

3.1.2 Formulación del problema:

A partir de la experiencia y resultados de UNIMINUTO en el marco del desarrollo del proyecto H+D, en el que se prioriza la atención de jóvenes infractores y los cuales una vez cumplen su etapa restaurativa y egresan de dicho programa, no logran insertarse en el mercado laboral por no cumplir los requerimientos del sector productivo, ante lo cual, y para solucionar dicha problemática, se hace necesario identificar los elementos fundamentales que impiden que jóvenes infractores, una vez cumplido su proceso tutorial, se vinculen activamente al mundo laboral.

Si bien es cierto que el programa se ocupa por desarrollar y fortalecer capacidades técnicas que permitan a los jóvenes tener una ocupación u oficio, las edades tempranas, sus antecedentes y contexto cultural, presentan grandes barreras para la consolidación de la vocación del programa, dado que los jóvenes no logran con facilidad su vinculación laboral por su propia cuenta.

Para los jóvenes en general, el acceso al mercado laboral formal no es un asunto menor, toda vez que está limitado por la falta de experiencia laboral, por competencias laborales no pertinentes con los requerimientos del sector productivo y por ausencia de demanda laboral, principalmente. Estas barreras de entrada al mercado de trabajo se vuelven más traumáticas en el caso de jóvenes con pasado de menores infractores, pues, la empleabilidad en estos jóvenes significa su retorno a una vida enmarcada dentro de la legalidad y legitimidad para todas sus actividades y, por ende, su resocialización efectiva. Por el contrario, no lograr dicha empleabilidad implica que estos jóvenes se vean tentados por una serie de ofertas ilegales, con la promesa de unos ingresos fáciles y significativos.

En esta problemática se deben considerar dos aspectos adicionales, el primero es el provechoso potencial de estas personas que hasta ahora inician su vida productiva y que si la sociedad logra darles un espacio podrá tener unos retornos significativos en productividad y capital humano, el segundo, es la promesa de unas externalidades positivas para el joven y su entorno, si se logran romper esas trampas de pobreza y exclusión, que seguramente facilitaron la comisión de un delito.

En este sentido, mediante la presente investigación se pretende arrojar algunas luces que pueden brindar solución respecto a la identificación de elementos claves formativos y de acompañamiento social que permitan una mejor preparación de los jóvenes que hayan cumplido su etapa restaurativa. Los elementos por los que se indaga la presente investigación están relacionados directamente con la identificación de las competencias laborales transversales (Educación, 2014) que requiere el sector productivo para que el sistema de formación/capacitación brinde estas competencias a los jóvenes infractores.

La definición de dichas competencias también implica ahondar en las rutas de formación/capacitación para que las competencias de allí derivadas sean pertinentes con los requerimientos del sector productivo, pero que simultáneamente se correspondan con el perfil, habilidades y expectativas de los jóvenes infractores. Tenemos entonces una triada conformada por el conocimiento de los requerimientos del sector productivo; el perfil, habilidades y expectativas de los jóvenes; y, la eficiencia y asertividad de las rutas de formación/capacitación, del óptimo funcionamiento de dicha triada dependerá en gran medida el éxito en la inserción laboral de los jóvenes infractores y, por ahí mismo, una inclusión.

Cabe señalar que existen otros determinantes de la empleabilidad de los jóvenes, pero que por tener una carácter exógeno o macroeconómico escapan al análisis de esta investigación, tales

como los prejuicios mismos del empresario por contratar jóvenes que hayan cometido algún tipo de delito, las características macroeconómicas del desempleo estructural y las rigideces del mercado laboral, entre otros.

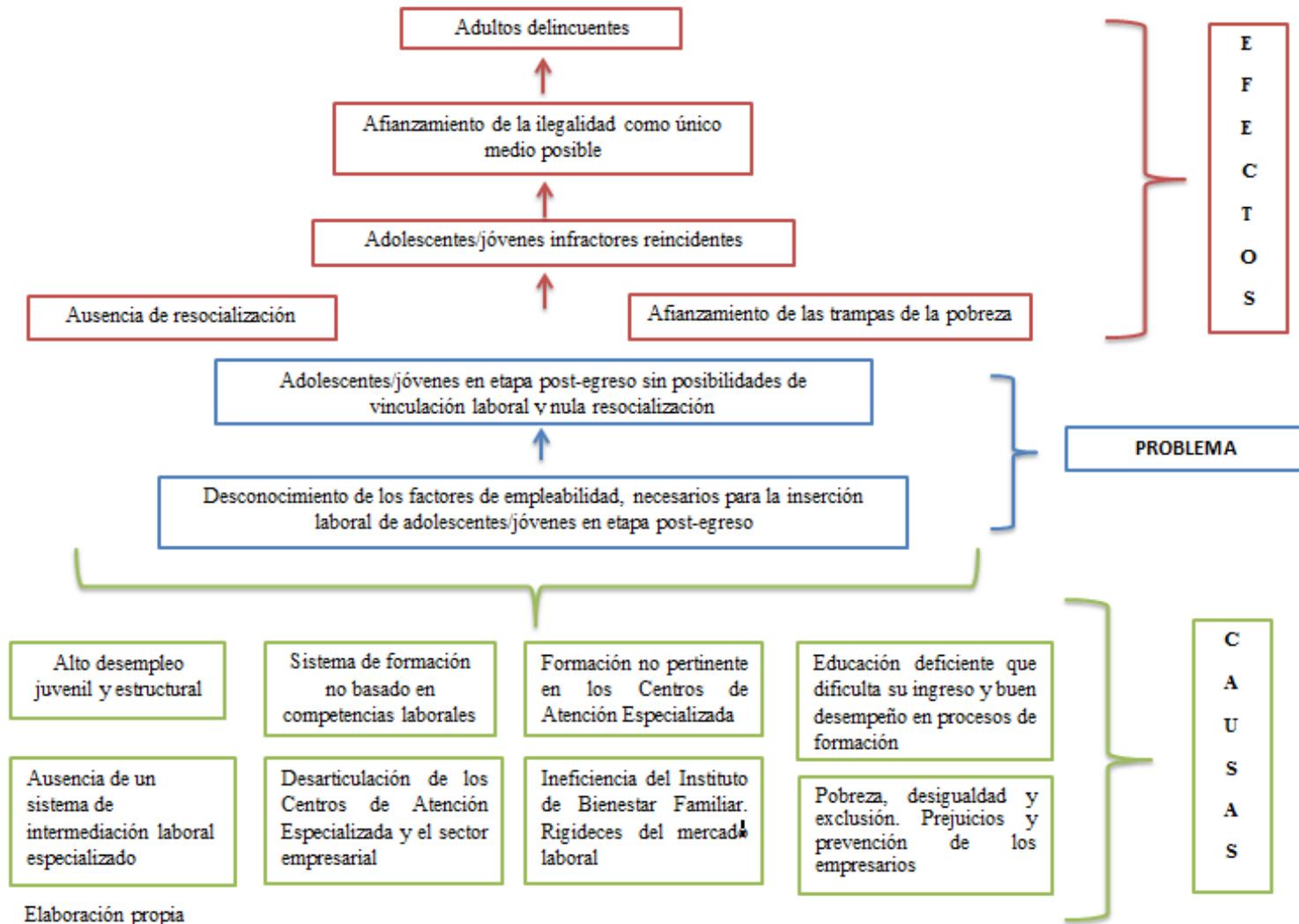
En suma, el no acceso de estos jóvenes al mercado laboral formal ocasiona que se vean privados de unos ingresos, lo que paralelamente produce su no resocialización. Este grupo de jóvenes, sin ingresos y sin resocialización, prontamente son captados por grupos ilegales, que aprovechan su situación y su incipiente experiencia delictiva para vincularlos con todo tipo de actividades ilegales, lo que produce que muy pronto se conviertan en adultos delincuentes, perpetuando de esta manera las trampas de pobreza y exclusión. Situación totalmente distinta sería si el sistema hubiera logrado identificar los factores que, a nivel del proceso de formación/capacitación y adquisición de competencias laborales pertinentes, harían de estos jóvenes unos individuos totalmente empleables y lograr su inserción en el mercado laboral y, en consecuencia, su resocialización, que en últimas es el objetivo principal de del marco jurídico en el cual se inscribe la Ley 1098 de 2006.

Finalmente, el problema identificado, produce unos efectos indeseados y demasiado costosos social y económicamente. En primera medida, hay una imposibilidad de resocialización lo que redundo en que el individuo se autoexcluya aún más del mundo legal. Está también el hecho de que dichos jóvenes sin vinculación laboral y sin grandes perspectivas de resocialización perpetúen y empeoren las trampas de pobreza y exclusión en que están y han estado inmersos por generaciones, constituyendo círculo vicioso muy difícil de romper. Este círculo, a su vez, conduce a que estos jóvenes infractores reincidan en actividades ilegítimas, entendiéndose que dicho contexto de ilegalidad sea su único camino posible. El colofón de todo este proceso es la concreción de estos jóvenes en adultos delincuentes.

3.2.2 Árbol de Problemas

A continuación, el árbol de problemas en donde se realiza una breve descripción del problema de los jóvenes infractores tratados en la presente investigación.

Gráfica No. 9. Árbol de problemas



En el árbol de problemas podemos apreciar el comportamiento sistémico de las causas y efectos que gravitan alrededor del problema de la investigación. En este sentido, asumimos que el problema principal está fundamentado en el desconocimiento de los factores de empleabilidad que, desde un marco de formación/capacitación, son necesarios para la inserción laboral de menores infractores en etapa post- egreso, lo que conlleva a que dichos jóvenes tengan fuertes debilidades en competencias laborales y, en consecuencia, no tengan posibilidades de vinculación laboral y, por ende, nula resocialización.

Dicha problemática es causada por varios factores, que pueden ser endógenos y exógenos. Dentro de los primeros se destacan: i) la ausencia de programas de formación pertinentes en los Centros de Atención-CAE, de acuerdo a los requerimientos que en términos de mano de obra tiene el sector empresarial; ii) los procesos de formación tanto en los Centros de Atención, como fuera de ellos, no están centrados en competencias laborales o estas no guardan pertinencia con lo que requiere el mercado laboral, lo que hace que estos jóvenes no puedan desempeñarse en el sector productivo; iii) la total desarticulación entre los Centros de Atención Especializada -CAE y el sector empresarial, lo cual impide que haya empresas que puedan apadrinar a estos jóvenes y les ofrezcan algunas posibilidades de inserción laboral una vez terminada su etapa restaurativa o, que por lo menos les muestren a los jóvenes la posibilidad de una senda de vida en el mundo productivo formal o, también, que el sector productivo produzca señales de sus requerimientos en términos de competencias e ilustre con dichas señales a los planes y currículos de los Centros de Atención Especializada .

En cuanto a los exógenos, identificamos los siguientes: i) los prejuicios o prevención de los empresarios a la hora de contratar a jóvenes post- penados; ii) la existencia de altos niveles de desempleo juvenil y desempleo estructural, lo que dificulta aún más la inserción laboral de estos

jóvenes; iii) la gran mayoría de los jóvenes infractores han tenido previamente una educación deficiente, lo que implicaría incurrir en procesos de nivelación curricular; iv) no existe un programa o sistema de intermediación laboral especializado para estos jóvenes infractores que permita su seguimiento en cuanto a vinculación laboral, desempeño y continuidad en el puesto de trabajo; v) el mundo de los menores infractores está signado por la pobreza, la desigualdad y la exclusión; y vi) la existencia de rigideces del mercado laboral. En este entorno, todos sus individuos integrantes tienen características semejantes lo que imposibilita la existencia de ejemplos de casos jalonadores positivos; es decir, ejemplos sociales que faciliten y promuevan la superación personal, el ascenso social y la legalidad.

Finalmente, el problema identificado, produce unos efectos indeseados y demasiado costosos social y económicamente. En primera medida, hay una imposibilidad de resocialización lo que redundaría en que el individuo se autoexcluya aún más del mundo legal. Está también el hecho de que dichos jóvenes sin vinculación laboral y sin grandes perspectivas de resocialización perpetúen y empeoren.

3.3 Pregunta de investigación

¿Cuál sería la propuesta formativa de acompañamiento que coadyuve a mejorar la preparación para la vinculación laboral de los jóvenes infractores en etapa post- egreso que se encuentran vinculados al proyecto H+D, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios?

3.4 Hipótesis

Unas adecuadas competencias laborales transversales y acompañamiento social en los jóvenes del proyecto H+D en su etapa restaurativa que facilitarán una mejor preparación de los jóvenes para la gestión de las posibilidades de una vinculación laboral.

3.5 Variables

De acuerdo con la intención de la presente investigación y a los elementos trazados en los objetivos, se identificó una variante independiente y una variable dependiente, dichas variables también se utilizaron para elaborar la matriz de operacionalización de variables y a su vez las dimensiones e indicadores, así mismo permitieron la construcción del instrumento de investigación.

Antes de seguir ahondando hay que entender que es una variable. Hay variables independientes y variables dependientes.

Variable:

(Roberto Hernández Sampierí, 2014) “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”

Variable Dependiente:

De acuerdo con (Wooldridge, 2013) describe una problemática que se investiga, teniendo como eje otras variables (variables intermedias, confusión y control). Sin embargo (Bernal C., 2016) indica que es el resultado o efecto de acuerdo con la variable independiente.

Variable Independiente: Según (McGuigan, 1996) se utiliza como control en donde se presta a ser modificada de forma intencional por parte del investigador, (Bernal C., 2016) indica que se denomina como hecho, situación, entre otros, como la causa. Por otra parte, (Pino, 2010).

Anteriormente mencionamos que la empleabilidad se retoma como *“Aumento de la capacidad de un trabajador desde las calificaciones, conocimientos, y competencias”* (Weinberg, Pedro, 2004) por tal motivo, se retomó en la variante dependiente, sin embargo, (Malvezzi, 2008) expresa que es aquella condición de preparación que afronta la persona de forma inmediata o futura para el mercado laboral. Por tal motivo, Con base a las definiciones anteriores se establecieron las dimensiones conocimiento, habilidades básicas, socio-estructurales, iniciativas personales pro- empleo para dicha variable.

En la dimensión conocimiento se estableció como primer indicador educación, segundo indicador aprendizaje, tercer indicador experiencia, para la dimensión habilidades básicas, se ubicó en primer lugar Escritura – lectura –Redacción, segundo lugar eficacia, tercer lugar eficiencia, cuarto lugar efectividad y en último lugar comprender las instrucciones y acatarlas.

Ahora, en la dimensión socio-estructurales, se dispone en primer lugar socio –económicos, segundo lugar socioculturales, para última dimensión Iniciativas personales pro- empleo aquí como único indicador se eligió actitud para la formación para el trabajo.

Se debe agregar que en la variable independiente se tomó competencias laborales -CLG según el Ministerio de Educación nos indica que son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido, (Ministerio de Educación Nacional, 2011) Aunque, más adelante ahondaremos más en el concepto.

Ahora bien, con base a lo anterior para esta variable se asignaron las siguientes dimensiones intelectual, personal, interpersonal, organizacionales. Empezare por la dimensión intelectual se asignó como primer indicador atención, segundo indicador concentración, en el tercer indicador creatividad, en el cuarto indicador memoria, en el quinto indicador solución de problemas y por último tomas de decisiones. Mientras tanto para la dimensión personal se ubicó en primer lugar adaptación al cambio, en segundo lugar, se ubicó dominio personal, en tercer lugar, se ubicó inteligencia emocional, por cuarto lugar se ubicó orientación ética.

De otro modo para la dimensión Interpersonal se asignaron como primer indicador comunicación, segundo indicador trabajo en equipo, tercer indicador liderazgo, cuarto indicador manejo de conflictos, quinto indicador pro- actividad, y para terminar el indicador capacidad de adaptación. Para finalizar en la dimensión Organizacionales, se estableció en primer lugar gestión de la información, segundo lugar orientación al servicio, tercer lugar gestión y manejo de recursos y quinto lugar responsabilidad ambiental. A continuación, matriz de operacionalización de variables, así como se expone en la tabla No.5.

Tabla No. 3. Matriz de operacionalización de variables.

Investigación: Factores de empleabilidad en los Jóvenes infractores del Proyecto Humanismo y Democracia – UNIMINUTO			
Conceptualización			
	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<p>Variable independiente. Competencias Laborales: Según el Ministerio de Educación se desarrollan de una manera apropiada en entornos productivos teniendo en cuenta que es un recurso permanente que posee la persona</p>	<p>Competencias Intelectual: Comprenden aquellos procesos de pensamiento que la persona debe usar con un fin determinado (Ministerio de Educación de Colombia, 2016)</p> <p>Competencias Personal: Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos (laborales) (Ministerio de Educación de Colombia, 2016)</p> <p>Competencias Interpersonal: Son necesarias para adaptarse a los ambientes productivos (laborales) con el fin de interactuar con los otros. (Ministerio de Educación de Colombia, 2016)</p>	<p>Atención. Concentración. Creatividad. Memoria. Solución de Problemas. Toma de Decisiones.</p> <p>Adaptación al cambio Dominio Personal Inteligencia Emocional Orientación Ética</p> <p>Capacidad de Adaptación. Comunicación. Liderazgo. Manejo de Conflictos. Proactividad. Trabajo en Equipo.</p>	<p>Entrevista Estructurada</p>

	<p>Competencias Organizacionales: Se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para la aplicación de un pensamiento estratégico (Ministerio de Educación de Colombia, 2016)</p>	<p>Gestión de la información. Gestión y manejo de recursos. Orientación al servicio. Responsabilidad ambiental.</p>
	<p>Conocimiento: Es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje. (Universidad Abierta, 9)</p>	<p>Educación. Aprendizaje. Experiencia.</p>
	<p>Habilidades Básicas: Son aquellas que permite que una persona logre un objetivo en concreto desde un conocimiento previo. Ruiz Pérez. 1987</p>	<p>Escritura – lectura – Redacción. Eficacia. Eficiencia. Efectividad. Comprender las instrucciones y acatarlas.</p>
<p>Variable dependiente: Empleabilidad: “Aumento de la capacidad de un trabajador desde las calificaciones, conocimientos, y competencias” (Weinberg, Pedro, 2004).</p>	<p>Socio-estructurales: Son las relaciones entre el individuo y sociedad en donde se abarca referentes, culturales, económicos, demográficos, entre otros, (Urtasun, 1998)</p>	<p>Socio -económicos Socio - culturales Educación</p>
	<p>Iniciativas personales pro- empleo: Son las conductas de carácter auto iniciadas (decisiones) que se toman al momento de la consecución de empleo para lograr un bienestar social. (Julio Ramírez & Cynthia González, 2010)</p>	<p>Actitud para la formación para el trabajo</p>

Entrevista Estructurada

Fuente: creación propia

CAPITULO IV

4.1 Objetivos

4.1.1 Objetivo General

- Elaborar una propuesta formativa de acompañamiento que coadyuve a mejorar la preparación para la vinculación laboral de los jóvenes infractores en etapa post-egreso que se encuentran vinculados al proyecto H+D, de la corporación Universitaria Minuto de Dios.

4.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar los elementos fundamentales que impiden que los jóvenes infractores, una vez cumplido su etapa restaurativa (post-egreso), se vinculen activamente al mundo laboral.
- Establecer las diferentes rutas de capacitación y formación que sean pertinentes tanto, con las capacidades reales y potenciales de los jóvenes infractores como con el sector productivo.

CAPITULO V

5.1 Diseño Metodológico

(Bernal C. , 2010) Indica que el método caso de estudio permite estudiar en profundidad la población a investigar, teniendo en cuenta sus características propias y priorizando el principal tema de análisis. En esta metodología, la recolección de la información puede hacerse desde diferentes fuentes, con el fin de captar la complejidad de sus características e involucrar los aspectos descriptivos.

5.2 Tipo de Investigación

La presente investigación será de corte descriptivo, siguiendo los lineamientos de Lafuente & Marín, 2008; Bernal, 2010 (Fermini, 2019) que exponen las características, las propiedades y los rasgos determinantes y particulares de una situación o de un grupo, mediante la observación y la reseña de sus componentes.

Una investigación descriptiva para Bernal 2010 (Fermini, 2019) es aquella en la que se puede describir hechos o situaciones sin necesidad de ahondar en una explicación rigurosa; por otra parte, (Cerde, 1998) nos manifiesta que la investigación descriptiva es cuando el objetivo es describir las características de ciertos grupos, calcular la proporción la población específica en donde se basa en el propósito de dar a conocer una información, hecho o simple dato.

5.3 Enfoque de la investigación

Tendrá un enfoque cualitativo debido a que (Sampieri, 2017) nos recuerda que a través del tiempo han surgido diferentes premisas frente al conocimiento, en donde en unas oportunidades se ha generado algún tipo de polarización. Por ejemplo, los enfoques de la investigación cualitativa y cuantitativa, en donde las dos se correlacionan y presentan 5 puntos de partida en común los cuales se interrelacionan entre sí, tal como señala Grinnell (1997): a) observación y

estimación; b) hipótesis de la observación y estimación del punto a; c) fundamento de hipótesis planteadas en b; d) revisión de bibliografía con base al punto d; y, e) proposición de unas hipótesis. Ahora bien, el autor nos menciona que tiene cinco puntos similares pero sus atributos son diferentes, como por ejemplo el enfoque cualitativo, el cual nos plantea que sus características son planteamientos abiertos que van enfocándose de una forma más flexible, se conduce básicamente en ambientes naturales, no presentan una secuencia lineal, y apuntan a descubrir atributos cualitativos en la población objeto.

Por otra parte, (Bernal C. , 2010) nos manifiesta que la investigación cualitativa es un modelo flexible, debido a que las preguntas pueden abordarse e interpretarse de diversas formas, lo cual permite el análisis de la realidad. Sin embargo, (Fermini, 2019) nos indica que otra característica del enfoque cualitativo son aquellos atributos que el investigador puede dar a la investigación, tales como la empatía en la recolección directa de la información, lo cual permite que todos los actores de la investigación tomen un papel protagónico, garantizando un rol reflexivo.

Así mismo, (Sampieri, 2017), (Bernal, 2010) y (Fermini, 2019), definen el enfoque cualitativo como flexible debido a que las preguntas se pueden abordarse de diversas formas en donde siguen una línea de un hecho particular, teniendo en cuenta que busca determinar el porqué del fenómeno investigado y su interpretación.

Con base en lo anterior, la presente investigación retomará el enfoque cualitativo, lo que nos permitirá una recolección de datos a través del instrumento de la entrevista estructurada, teniendo en cuenta que será de carácter descriptivo, en donde los atributos de lo descriptivo nos permiten identificar aquellas propiedades de la población retomada en la investigación. En este contexto, el enfoque cualitativo también obedece a que se quiere capturar la realidad común desde la percepción de los tres grupos poblacionales objeto de observación: jóvenes, empresarios y

funcionarios para lograr comprender dicho universo poblacional, sin dejar de lado el concepto. (Licha, 2002).

5.4 Instrumento de investigación.

Para llevar a cabo los objetivos de la presente investigación, inicialmente se estableció el diseño de varios instrumentos de recolección, sin embargo, a partir de la operacionalización de variables (Ver tabla No. 1 Matriz de operacionalización de variables) y teniendo presente el problema que abarca esta investigación se retomó el instrumento de investigación entrevista estructurada debido a que va acorde al tipo, enfoque, entre otros de dicha investigación.

5.5 Entrevista Estructurada

Las entrevistas constituyen técnicas de investigación cualitativa y se hacen mediante formularios que contienen preguntas que el entrevistador formula al entrevistado para recolectar datos o información sobre un tema. Según (Egg, 2002) indica que la entrevista estructurada permite la interacción entre el entrevistador y el entrevistado, en donde se consiente en abarcar los aspectos que se consideren necesarios y relevantes.

Existen varias modalidades de entrevista, en la presente investigación retomaremos la entrevista estructurada, (Jaime, Anguera, & Argilaga, 2000) describen cuales son los ítems, en donde la formulación de las preguntas puede manejarse de una forma abierta o cerrada, para lo es necesario que el entrevistador incluya una explicación para involucrar al entrevistado en el tema. Después de la revisión bibliográfica de algunos autores, se inició con la construcción del instrumento con base a la metodología de investigación descrita anterior mente, inicialmente se realizó una guía de la entrevista estructura con sus respectivas preguntas orientadoras tendiendo como referente la población (3 grupos), el contexto, de la presente investigación, en donde los 2 expertos brindaron su retroalimentación. Después de esto se realizó una prueba piloto de la

entrevista estructurada, la cual se realizó enero del 2020 con un empresario, un joven infractor y funcionario del SPRA. Ellos me permitieron evidenciar varias cosas i) observar la coherencia, ii) eficacia del instrumento, iii) replantear el # de preguntas, iv) fortalecer las variables descritas anteriormente, v) efectuar ajustes en las preguntas, vi) cambio de lenguaje según los 3 grupos.

Teniendo en cuenta lo anterior, una posterior retroalimentación de los expertos realice los ajustes al instrumento. Versión final. Anexo No 2. Entrevista Estructurada Jóvenes, Anexo No 3: Entrevista Estructurada Empresarios y Anexo No 4: Entrevista Estructurada funcionarios

Con base en lo anterior se definió la aplicación del instrumento de la siguiente forma, como se expone en la tabla No.4

Tabla No. 4. Planificación de entrevistas

Factores de empleabilidad en los jóvenes infractores del Proyecto Humanismo y Democracia – UNIMINUTO			
Actividades	Instrumentos	Actores	Fechas
Entrevista Estructurada	Anexo No 2: Entrevista Estructurada	Jóvenes	Febrero - julio
Entrevista Estructurada	Anexo No 4: Entrevista Estructurada	Funcionarios	Agosto
Entrevista Estructurada	Anexo No 3: Entrevista Estructurada	Empresarios	septiembre

Fuente: creación propia

5.6 Tamaño muestra

La muestra estuvo conformada por 88 jóvenes vinculaos al Proyecto H+D, 15 funcionarios del SPRA los cuales acompañaron el Proyecto H+D y 15 empleadores (empresarios)

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra
 Z= Nivel de confianza deseado
 p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
 q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
 e= Nivel de error dispuesto a cometer
 N= Tamaño de la población

N = El tamaño de muestra fue retomado de la cantidad de estudiantes del proyecto H+D, que para nuestro caso fueron 300.

z= Es el nivel de confianza con el cual se va a aplicar la muestra, para la investigación el nivel de confianza se estableció en el 90%

e= Nivel de error, el cual se determinó en 10% con el objetivo de tener estimaciones confiables.

5.7 Características de la muestra:

- a) Jóvenes vinculados al Proyecto H+D.
- b) Funcionarios profesionales interdisciplinarios con experiencia entre 3 a 7 años con el SPRA.
- c) Empresarios: posibles empleadores para los jóvenes.

En este sentido contactar a los participantes y solicitar los permisos ante los centros de atención duro 8 meses.

Tabla No. 5 Participantes

A continuación, tabla de participantes:

Participantes	Total
Jóvenes	88
Funcionarios	15
Empresarios	15
Total:	118

Fuente: creación propia

5.8 Tipo de muestra

No probabilística, debido a que la elección de los involucrados no fue aleatoria teniendo en cuenta el conocimiento y experiencia de la investigadora sobre la población y las características de la investigación. En este sentido, vale la pena señalar que el universo poblacional está constituido por los jóvenes del proyecto H+D liderado por UNIMINUTO, este grupo se caracteriza por sus particularidades heterogonías como son: fallecimientos, prófugos de la ley, reincidentes en la criminalidad, habitantes de calle, prostitución, individuos que no presentan datos de ubicación, entre otros.

5.9 Análisis y tratamiento de datos

Las preguntas formuladas a cada uno de los individuos que participaron en la investigación (empresarios, funcionarios y jóvenes). Para realizar una gestión adecuada de la información contenida en la recolección, se realizó un proceso de limpieza y verificación de la consistencia de los registros así como de las variables involucradas, donde su duración fue de 15 días, después de esto se verificó la integridad por valor en cada caso de forma que las variables consideradas contarán con niveles definidos y se calculó la tasa de no respuesta, posteriormente a partir de la información contenida se hizo uso haciendo del software R, se generaron tres tablas de extensión CSV y se analizó la frecuencia de los niveles por variable, para lo cual se produjeron

sistemáticamente las tablas de frecuencias pertinentes. Con base en lo anterior se generaron tres conjuntos de gráficos de sector y gráficos de barras, los cuales permitieron ilustrar las frecuencias absolutas y relativas e identificar las tendencias por variable. Ver anexo No. 5 Consentimiento informado jóvenes y anexo No. 6 Consentimiento informado empresarios y funcionarios

CAPITULO VI. Estado de Arte

La elaboración del estado del arte la realizamos desde dos elementos temáticos, que resultan fundamentales en nuestra investigación: desempleo juvenil y formación en jóvenes por competencias laborales. En los dos temas utilizaremos un enfoque deductivo, distinguiendo para cada tópico las investigaciones y desarrollos internacionales y las nacionales.

6.1 El concepto de empleo: algunas investigaciones al respecto.

Como elemento fundamental de esta investigación, conviene establecer que se entiende por desempleo a nivel general, así como los orígenes y desarrollos del concepto. Para ello, y desde un enfoque puramente economicista, vamos a reseñar algunos trabajos que contribuyen a distinguir las escuelas más representativas en la teoría económica y sus aportes a la explicación del desempleo.

En primer lugar (Argoti, 2011), muestra como la escuela clásica no presta mayor atención al desempleo, pues su postulado que caracteriza al liberalismo en el mercado, es decir el libre juego de las fuerzas del mercado, que se popularizó en la famosa frase del “*laissez faire, laissez passer*”, que traduce “*dejar hacer, dejar pasar*” con la cual la escuela clásica pregona que los gobiernos o estados no deberían intervenir en la actividad económica, pues *la mano invisible* se encargaría de regular todos los mercados de bienes y servicios, incluyendo el mercado laboral.

Al igual que los demás mercados de bienes y servicios, el mercado de trabajo debería tender al pleno equilibrio de oferta y demanda o situación de pleno empleo, es decir una situación sin desempleo, la cual se daría por ajuste vía salarios. Los clásicos argumentaban que en este mundo ideal de libre juego de las fuerzas del mercado, sin ninguna intervención del estado, el pleno empleo se alcanzaría espontáneamente, pues en una situación de desempleo, los salarios bajarían

rápidamente ya que habría más oferta de trabajadores, donde los trabajadores desempleados estarían dispuestos a trabajar por menores salarios, ante lo cual las empresas se verían estimuladas a incrementar su demanda de trabajadores, porque ahora estos son más baratos, absorbiendo rápidamente ese remanente de trabajadores desempleados, lo que conduciría a un punto de equilibrio donde todos los trabajadores disponibles en ese mercado estén ocupados, es decir al pleno empleo.

(Dimarco, 2016), citando a su vez a Zimmermann (2001) y Topalov (1994), señala un segundo desarrollo del concepto referido a la escuela marxista, indicando que dicha escuela no explica ampliamente la categoría de desempleado o desocupado. No obstante, también reconocen que Marx al analizar uno de sus problemas centrales como fue el del comportamiento de los salarios⁴, si contempló la existencia de un “ejército de reserva”, conformado por aquellos trabajadores que se encuentran sin ocupación o trabajan de manera irregular o en forma parcial y que son producto de la sobrepoblación, del maquinismo y de la existencia de los ciclos económicos. Dichos trabajadores quedaban por fuera del ejército activo, es decir, de los obreros ocupados. Estos individuos del ejército de reserva tenían una condición peor que la de los obreros explotados, pues no podían realizar o comercializar su único activo que les permitiría sobrevivir: su fuerza de trabajo.

⁴ Para Marx, el comportamiento de los salarios guardaba una relación inversa con el ejército de reserva o desocupados por cuanto si el ejército de reserva es alto, los salarios serían bajos por la abundancia de oferta de mano de obra. Al contrario, un ejército de reserva mínimo implicaba una reducida oferta de mano de obra, lo cual empujaría los salarios al alza.

(Klimovsky, 2002), aporta el tercer desarrollo sobre el concepto de desempleo basando su análisis en el marco de la escuela neoclásica. Este desarrollo es una extensión del concepto incipiente de los clásicos, ya que abogan por minimizar la intervención del estado en el mercado de trabajo. Afirmaron ellos, que la regulación laboral vía topes salariales, salarios mínimos, convenios, regulaciones y acuerdos sindicales eran las causantes del desempleo al no permitir el libre juego de la oferta y la demanda que, en últimas, eran las únicas fuerzas que ajustaban oferta y laboral e impedían la permanencia del desempleo. Los neoclásicos centraron sus argumentos en la famosa *Ley de Say*, según la cual cada oferta crea su propia demanda, implicando que en el corto tiempo las cantidades ofrecidas son iguales a las cantidades demandadas. Para ellos el desempleo no es otra cosa que una oferta laboral mayor a la demanda laboral, donde dicha situación podría resolverse bajando los salarios para que las empresas contraten más trabajadores, pero en virtud de la regulación laboral ya mencionadas, los salarios se tornan rígidos y no se pueden disminuir, lo que impide que los empresarios puedan incrementar sus niveles de contratación de mano de obra, perpetuándose entonces el desempleo. Un aspecto a destacar en los neoclásicos, que cobra una importancia fundamental en nuestra investigación y por lo cual lo desarrollaremos de manera profunda más adelante, es que distinguieron las causas de dos tipos de desempleo: el friccional y el estructural.

Es a raíz de la Crisis económica de 1930, conocida como la Gran Depresión, que empezó en Estados Unidos pero que se extendió y afectó a todo el mundo, en mayor o menor medida, cuando el fenómeno del desempleo se vuelve un asunto relevante.⁵ El desempleo en Estados

⁵ La Gran Depresión en Estados Unidos se inició el 29 de octubre de 1929 con la caída de la bolsa de valores de Wall Street, como producto de una serie de factores que venían desde la Primera Guerra Mundial.

Unidos alcanzó niveles del 25%, significando millones y millones de personas que dejaron de percibir ingresos y, por ende, dejaron de adquirir bienes y servicios, lo que generó una crisis de demanda de bienes y servicios, impidiendo que las empresas pudieran vender, al tiempo que empezaron a acumular inventarios. La lentitud en las ventas y la rápida acumulación de inventarios hicieron que las empresas empezaran a disminuir costos vía despido de trabajadores, con lo cual el número de desempleados se fue incrementando al tiempo que estos nuevos desempleados también dejaron de comprar bienes y servicios, con lo cual la crisis de demanda se acentuó, produciendo más desempleo en un círculo vicioso.

Como refieren los trabajos de (Guerrero, 2000), (Benetti, 2000) y (Thirlwall, 2007), el economista británico Jhon Maynard Keynes se aparta de los postulados clásicos y neoclásicos, surgiendo como una respuesta a la dramática situación de desempleo registrada en esos años. Lo que hace Keynes es observar la situación presente en esa Gran depresión y concluir que el origen del desempleo no es un asunto del mercado de trabajo ni de los salarios, sino que está determinado desde el mercado de bienes y servicios. Es decir, que así los salarios estuvieran bajos o no existiese regulación laboral, esto no haría que el empleo se reactivase automáticamente, como sugerían clásicos y neoclásicos, sino que dicha reactivación va a depender de las expectativas que las empresas posean en cuanto a la venta de sus bienes y servicios en cantidad y precio. En otras palabras, las empresas contrataran más trabajadores si creen que pueden vender más y a mejor precio, para lo cual los empresarios requieren incrementar su producción, necesitando, a su vez, mayor número de trabajadores para producir más. En caso contrario, si la demanda de bienes y servicios es baja o los precios no son buenos,

Este evento tiene importancia para el presente trabajo en virtud a la fuerte situación de desempleo que originó.

las empresas no contratan o despiden a sus trabajadores, produciendo desempleo. Por eso Keynes propone como solución al desempleo, incentivar la demanda de bienes y servicios a través de gasto público principalmente, mediante la realización de obras de infraestructura y programas de gobierno.⁶

Este desempleo keynesiano se lo denomina también desempleo cíclico por su relación con los ciclos económicos. Si bien no es de corta duración en sí (tal como se observó durante la Gran Depresión de los años treinta, y según se observa actualmente en los Estados Unidos de América), es frecuente que se intente solucionar el problema aplicando distintos tipos de incentivos y estímulos fiscales para aumentar la demanda en la economía y de este modo incrementar las oportunidades de empleo.

Siguiendo esta línea (Ramos, 2015), (Díaz, Guataquí, & Gutierrez, 2001) definen tres tipos de desempleo. El desempleo de tipo estructural, originado por brechas entre la oferta y demanda laboral, principalmente por diferencias entre las competencias que requiere el sector productivo y las que tienen los desempleados, también, aunque en menor medida, por disparidad en la ubicación geográfica, los cambios sectoriales en los patrones productivos de los países, u otros factores estructurales similares. Para remediarlo se implementan políticas activas del mercado laboral como intervenciones que apunten a desarrollar las competencias, promover la movilidad laboral o difundir información conveniente sobre el mercado de trabajo. Para los casos de desempleo estructural debido a desencuentros entre calificaciones pueden elaborarse planes de

⁶ Esto se sintetiza con el ejemplo de uso común: para incentivar el desempleo los gobiernos deberían contratar personal para que hagan huecos y otros para que los tapen, de tal manera que perciban un ingreso con el cual puedan comprar bienes y servicios, activando así la demanda de bienes y servicios haciendo que las empresas necesiten contratar más trabajadores para poder producir más.

empleo que proporcionen ingresos a los trabajadores y les permita capacitarse y reconvertirse laboralmente.

El desempleo friccional proviene de las entradas y salidas normales de trabajadores del mercado laboral, básicamente deben ser periodos cortos de desempleo en el tiempo de búsqueda, es decir, el tiempo que tarda un trabajador en salir de un trabajo y volverse a reincorporar en otro. Este desempleo está relacionado con las asimetrías y dificultades de información del mercado de trabajo y se soluciona con la implantación de servicios públicos y privados de empleo, que contribuyan a lubricar los canales de información laboral.

Por su parte, el desempleo cíclico depende del comportamiento general de la economía del país. Suele ser de larga duración y obedece a problemas de la demanda agregada de bienes y servicios, donde las empresas, al no encontrar compradores para su producción optan por despedir trabajadores, con lo cual se profundiza el ciclo recesivo de la economía.

6.2 Desempleo juvenil: estudios recientes para el caso colombiano

(Castillo & García, 2019) Realizan un estudio partiendo del hecho estadístico de que los niveles de desempleo son más fuertes en los jóvenes que en los adultos. El estudio analiza la relación entre educación, edad y empleo encontrando que la educación no representa un elemento determinante a la hora de emplearse pues Colombia, comparada con otros países de la región, registra una de las tasas más bajas de desempleo para jóvenes con bajos niveles de educación. No obstante, esta investigación concluye que la baja educación si tiene una relación directa con la calidad del empleo, es decir, a menor educación menor calidad en el empleo. Esto se explica porque los jóvenes con menor educación van a engrosar el sector de la informalidad,

que es el que requiere menores cualificaciones. Al analizar la informalidad, también encontraron que ésta sí influye en los niveles de desempleo juvenil, haciéndose más fuerte su impacto a medida que suben los niveles de calificación de los jóvenes, pues los más calificados esperaban un empleo de mejor calidad que responda a sus niveles de calificación, pero como el nivel de informalidad es alto y creciente, entonces esto estimula que la tasa de desempleo suba.

Otro hallazgo importante en esta investigación lo constituye el hecho de encontrar que en Colombia coexisten simultáneamente jóvenes con buenos o elevados niveles de educación con jóvenes con muy bajos niveles de cualificación, implicando la necesidad de realizar esfuerzos para mejorar los niveles de cualificación en los jóvenes más desfavorecidos.

Por su parte, (Piñeros, 2018) indaga por los determinantes del desempleo juvenil en Colombia para establecer si las políticas públicas para el empleo de los jóvenes en Colombia se enfocan en dichos elementos, relacionadas principalmente con la mejoría en la cualificación de los jóvenes, mejorando su educación y facilitando su acceso a la adquisición e incremento de su experiencia laboral. La investigación concluye que las condiciones económicas, la educación, la posición en el hogar, la experiencia laboral y el género son elementos determinantes en el desempleo juvenil; y que, efectivamente las políticas públicas en Colombia, aunque sí han estado centradas en mejorar el acceso a las oportunidades laborales de los jóvenes, dejan dudas sobre su efectividad y si han sido administradas desde las entidades públicas adecuadas. El estudio muestra que en las fuentes estadísticas de Colombia no se indaga por las competencias blandas o características socioemocionales de los jóvenes, lo cual es una falla protuberante tanto en dichas fuentes como en las investigaciones que de allí se derivan. Finalmente, se enfatiza en que la experiencia y la educación son fundamentales, donde la experiencia es la comprobación de que la educación recibida fue la más pertinente y para ello, la investigación, propone el fortalecimiento del

esquema de formación dual donde la escuela y la empresa son los formadores de los jóvenes, es decir que mientras los jóvenes están estudiando simultáneamente están haciendo su etapa práctica en oficios relacionados con su área de formación.

(Martínez, 2018) Investiga los determinantes del desempleo juvenil en Colombia para el año 2015, partiendo de la premisa que el desempleo juvenil representa la más alta magnitud en el desempleo global. Las variables analizadas se tomaron con base en un trabajo previo de Tokman (2003) y son nivel de escolaridad, años cursados de educación, estado civil y zona de vivienda, entre otras. El hallazgo central de este trabajo es que, a la hora de explicar el desempleo juvenil, el mayor determinante es la educación. La investigación encontró que los jóvenes con 11 a 17 años de escolaridad son los que más sufren el desempleo, quizás porque estos individuos esperan un empleo mejor calificado y con mayor remuneración, es decir poseen o consideran que tienen un salario de reserva más alto frente a aquellos jóvenes con menores años de escolaridad, como indicaron (Castillo & García, 2019) o también porque la muestra es mayor en jóvenes con más años de escolaridad. También se evidenció que, aunque jóvenes, a mayor edad mayor probabilidad de desempleo. Un tercer aspecto, es que el desempleo juvenil es más fuerte en las zonas urbanas que en las rurales. Finalmente, hay que destacar que el desempleo es menor en jóvenes casados frente a jóvenes con otros estados civiles, lo que implica que probablemente la presión de las cargas familiares obligue a estos jóvenes a aceptar trabajos por debajo de sus expectativas, como señalan (Guzmán, Munevar, & Acosta, 2015) en otra investigación anterior a la presente.

En 2015 (Guzmán, Munevar, & Acosta, 2015), analizaron los determinantes del desempleo juvenil en el periodo 2002-2011 en Colombia, encontrando, al igual que en el estudio anterior, que la educación, la experiencia laboral, el estado civil y posición en el hogar son fundamentales

en el estado laboral de los jóvenes. Por ejemplo, se evidenció que un año más de educación universitaria facilita en mayor medida la inserción laboral en los jóvenes, frente a los adultos. En otras palabras, un año de educación universitaria tiene un efecto marginal positivo mayor en los jóvenes que en los adultos, resultando las mujeres jóvenes con mayor beneficio que los hombres jóvenes. Se encontró también que los jóvenes enfrentan mayor desempleo que los adultos, lo cual se explica principalmente por la debilidad en las variables de educación y experiencia.

Igualmente, la investigación evidenció que los jóvenes identificados como jefes de hogar tienen una menor tasa de desempleo, lo que, a juicio del estudio, se debe a la presión por generar ingresos y cumplir con las obligaciones inherentes en la familia.

El trabajo de (De La Hoz, Quejada, & Yáñez, El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos, 2012) constituye uno de los más completos análisis realizados en Colombia. Ellos empiezan revisando las tesis de Easterlin (1969) quien adujo que el desempleo juvenil obedecía a la dinámica del crecimiento poblacional, donde generaciones con elevadas tasas de natalidad y sobrevivencia ocasionaban cohortes de jóvenes en mayor volumen proporcional al crecimiento del mercado y, por lo tanto, que las nuevas plazas de mercado producto del crecimiento económico resultaban insuficientes para emplear a los nuevos jóvenes. Esta tesis, según los autores, no es concluyente pues para algunas economías se cumple, pero para otras no. Otra de la tesis analizada por los autores es la existencia del desempleo de tipo estructural, entendido como el desencuentro entre las competencias y cualificaciones que tiene la oferta laboral versus aquellas que necesita la demanda laboral. También se refieren a la existencia de rigideces en los salarios, por ejemplo, el salario mínimo, como determinante del desempleo juvenil ante los temores y dificultades que tienen los empresarios en el momento de contratar nuevos trabajadores. También analizan la relación entre el crecimiento o el dinamismo de la actividad

económica con el desempleo, pues ante ciclos recesivos o de bajo crecimiento económico, las empresas dejan de contratar trabajadores, creando desempleo en los adultos, los cuales a su vez responden lanzando al mercado laboral a los más jóvenes de los hogares, perjudicando sus esquemas de educación y formación, pero simultáneamente presionando el mercado laboral y haciendo crecer la tasa de desempleo, particularmente el juvenil. Entonces, si la educación y la formación son determinantes en el momento de emplearse, estos jóvenes estarían perdiendo unos de sus activos más importantes a futuro, viéndose obligados a la informalidad y a la exclusión social

6.3 Desempleo juvenil: estudios internacionales recientes

(Ramírez, . El Desempleo Juvenil, un Problema Estructural y Global: El Papel de las Organizaciones de la Sociedad Civil, 2002) Realiza un estudio sobre la problemática del desempleo juvenil, por una parte; y, por otra, cómo un adecuado esquema de formación pertinente con las necesidades del sector productivo contribuiría a la solución del desempleo en jóvenes. En consecuencia, en este acápite solo nos referiremos a la primera parte, y la segunda la retomaremos posteriormente en el apartado sobre formación. El trabajo de Ramírez coincide con la mayoría de los estudios en señalar que el desempleo castiga más severamente a los jóvenes que a los adultos, y que dentro de los jóvenes los más afectados son aquellos con bajos niveles de formación, lo que lleva a que la pobreza y la exclusión se sigan profundizando en estos segmentos poblacionales. Los jóvenes desempleados y sin formación deben aceptar trabajos muy precarios en el sector informal y dejar de adquirir competencias para trabajos futuros,

condenándolos a una espiral de desempleo, informalidad, escasa o nula formación, ausencia de ingresos, pobreza y exclusión social, lo cual tiende a replicarse sobre las generaciones venideras.

Las carencias de educación, bien sea por acceso o por calidad de esta, el abandono escolar, el ingreso a la informalidad y las asimetrías de género, donde las mujeres jóvenes y sin formación son las más afectadas, constituyen las principales características del desempleo en jóvenes.

Este autor continúa indicando que el desempleo estructural tiene dos explicaciones: la primera es el cambio tecnológico en el sector productivo, lo cual implica nuevas competencias que los jóvenes no poseen porque el sistema de formación reacciona con rezago a dichas innovaciones; la segunda, se refiere a la deficiencia de competencias que caracteriza a los jóvenes más pobres, lo cual es producto y herencia de un sistema intergeneracional de exclusión social. Concluye argumentando que el desempleo en jóvenes se da por la brecha existente en competencias, es decir, por las competencias que no poseen los jóvenes para ser admitidos y competitivos en los mercados laborales, aspecto que es mucho más dramático en los jóvenes menos favorecidos socialmente. Ante este panorama, el autor recaba en la necesidad de implementar políticas y programas que amplíen la cobertura de los programas formativos, así como su pertinencia; junto con el diseño de programas especiales de formación y actualización para los jóvenes desempleados en situación de pobreza y exclusión social.

Otro de los trabajos significativos en este asunto es el de (Tokman, 2002), quien empieza señalando que el desempleo juvenil en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay se disparó en los años noventa para los jóvenes entre 15 y 24 años, alcanzando cifras de dos dígitos. También muestra que los jóvenes son los más afectados durante periodos de expansión del desempleo, y que de ellos, los más jóvenes y menos educados son quienes llevan la peor parte. En contraste, se encontró que existe una relación inversa entre educación y desempleo en los jóvenes; a mayor

educación menor desempleo juvenil y viceversa. La investigación señala que las principales causas del desempleo juvenil son, en su orden: bajo crecimiento económico y debilidad de la economía; las expectativas de los jóvenes en cuanto a salario y tipo de empleo, lo que se relaciona con el salario de reserva del que ya hablamos anteriormente; los bajos niveles de educación y experiencia o capital humano, que poseen la mayoría de jóvenes; y por último, las rigideces del mercado laboral, como salarios mínimos, costos de contratación y de despido. De otra parte, se evidencia en el trabajo de Tockman la presencia de las llamadas trampas de pobreza o también conocidas como la transmisión intergeneracional de la pobreza, pues los jóvenes con menor educación, si bien es cierto que consiguen trabajo, dichos empleos son de alta precariedad y, al aceptarlos, deben sacrificar su educación presente y futura, con lo cual se ven condenados a trabajos mal remunerados y de mala calidad o al desempleo en los años futuros, con lo que el ciclo de la pobreza y la exclusión se perpetúan.

Finalmente, otra investigación a señalar es la incidencia que la actual pandemia de la COVID-19 tiene sobre el empleo juvenil. La (Organización Internacional del Trabajo, 2020) indica que esta situación afectará significativamente los mercados laborales de América Latina y el Caribe, vía la pérdida de millones de empleos e ingresos, como consecuencia de la recesión económica. Los mercados laborales juveniles, en general, son proclives a la informalidad, la precarización paulatina, los bajos ingresos y la exclusión en cuanto a protección social, salud y derechos. Estas características se volverán más pronunciadas por la pandemia y el confinamiento. La CEPAL, estima que la recesión económica estará entre un -9,1% (CEPAL) y un -9,4% (FMI). Lo que implicará un aumento de por lo menos 5 puntos porcentuales en la tasa de desempleo regional, pasando de un 8% antes de la pandemia a más del 13%. “El número de desempleados adultos y jóvenes subiría de 26 a más de 41 millones de personas” concluye el

informe, augurando que “Más de la cuarta parte de los y las jóvenes que forman parte de la fuerza laboral estarían buscando activamente un trabajo, pero no lo pueden conseguir en una situación de profunda crisis como la actual”.

6.4 Competencias laborales y formación para el empleo en jóvenes

Como antesala a la temática de competencias laborales y su impacto en la reducción del desempleo, particularmente el de jóvenes pobres, se requiere remitirnos al concepto de capital humano, el cual establece que la educación y la experiencia son activos que permiten luchar contra el desempleo, porque a medida que un individuo posee más educación y experiencia será más apetecido en el mercado laboral. Igualmente, adquirir educación implica una inversión económica, de tiempo y de costo de oportunidad, que el individuo espera recuperar a lo largo del tiempo. En el caso de políticas públicas, los mayores costos son asumidos por el estado, que espera mediante dichos programas fortalecer las competencias laborales de los jóvenes y lograr su inserción laboral, para así recibir los retornos sociales a dicha inversión.

(Navarro, 2005) Citando a Becker (1964) quien formuló la teoría del capital humano, donde la educación, la capacitación y la formación son decisiones de inversión realizadas por individuos racionales. Así mismo estableció que dicha formación era de carácter general y específico. La primera debía ser financiada por los individuos, en tanto que la segunda la asumirán las empresas ya fuera de manera exclusiva o compartida con los trabajadores. La inversión en educación mejora las destrezas y aumenta la productividad del trabajo. Un individuo invierte en Capital Humano como una decisión deliberada de inversión, para adquirir habilidades

y conocimientos, que posteriormente el mercado de trabajo deberá reconocer a través de proporcionarle un empleo y pagarle un salario acorde con dicha formación. La educación y la formación juegan un papel importante, puesto que los jóvenes con mayor nivel educativo tienen una tasa de desempleo menor, una mayor probabilidad de obtener trabajo, aumentos en los salarios y mayor acumulación de capital humano al adquirir mayor experiencia. Finalmente, el concepto de productividad del Capital Humano se genera cuándo se alcanzan mayores niveles de educación y capacitación, lo que permite tener mayor acceso a mejores oportunidades de empleo e ingreso.

(Ramirez, La formación formación formación laboral laboral de jóvenes pobres desempleados., 2000) Empieza señalando como el desempleo juvenil representa un problema estructural y global, fundamentado en la falta de correspondencia entre la estructura de calificaciones de la oferta laboral y aquella que es requerida por la demanda en el mercado de trabajo. Este problema se manifiesta en los grandes contingentes de jóvenes provenientes de hogares pobres que han desertado del sistema educativo y que no estudian ni trabajan, sometidos a prolongados períodos de búsqueda de empleo por primera vez -o que cuando trabajan lo hacen en empleos precarios y temporales-, y que, en cualquier caso, quedan prácticamente sin posibilidades futuras de formación, lo que a su vez restringe aún más sus oportunidades laborales. Como solución a este problema, el autor revisa los modelos de formación en jóvenes, basados en competencias laborales, y adquisición de experiencia, vía prácticas laborales. Estos modelos han estado centrados en módulos intensivos de servicios de capacitación en oficios, formación de competencias transversales de tipo psicosocial, nivelación escolar (opcional) y práctica laboral, mediante las cuales se mejorarían las oportunidades laborales de esta población. Los elementos detectados como más recurrentes a fortalecer son: fundamentos de educación

básica como Lecto-escritura y matemáticas; capacitación en destrezas ocupacionales específicas; desarrollo de atributos personales como motivación, disciplina y persistencia; desarrollo de habilidades para la toma de decisiones. Pero más allá de lo anterior, se requiere la implementación de cadenas formativas e institucionales de soporte a la formación de transición que debe empezar desde la escuela y debe estar adecuadamente prevista e implementada dentro del currículum de la educación básica. Igualmente, debe haber una coherencia lógica y pedagógica entre el currículum de la escuela y la de las instituciones especializadas en formación para el trabajo.

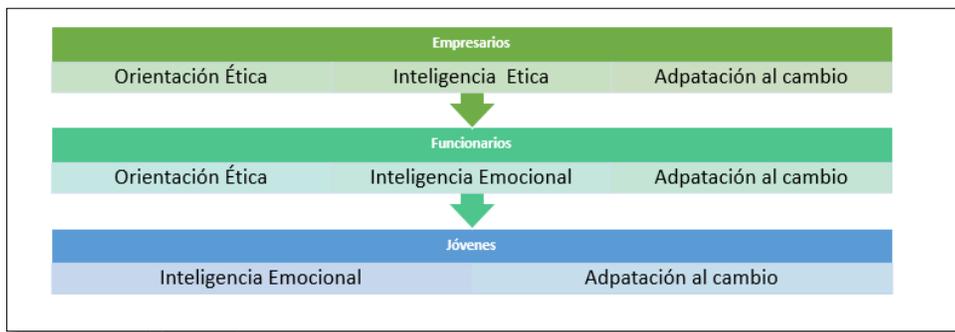
(Ruiz, Jaraba, & L., 2005) A través de una revisión teórica del concepto de competencias laborales en la literatura actual, propone analizar el concepto de competencias para mayor claridad y unificación teórica. Desde el mundo laboral requiere entenderse como el diseño de un plan de estudios renovado con recursos y técnicas para desarrollar las potencialidades necesarias y responder efectivamente a las demandas del medio laboral. De este modo, se aumentan los niveles de empleabilidad, a la vez que se ofrece al sector productivo un recurso humano altamente cualificado y sintonizado con los requerimientos del entorno contemporáneo, en el entendido que una competencia ocupacional/profesional, se acercaría a la idea de cualificación porque implica que la persona tiene un repertorio de destrezas, conocimientos y comprensiones, que puede ocupar en una gama de contextos y organizaciones.

CAPITULO VII. RESULTADOS

A continuación, mostramos los resultados obtenidos en la entrevista estructurada que se realizó a empresarios, funcionarios del SPRA y jóvenes infractores.

Principales hallazgos

Gráfica No. 16. Competencias de Tipo Personal



Fuente: creación propia

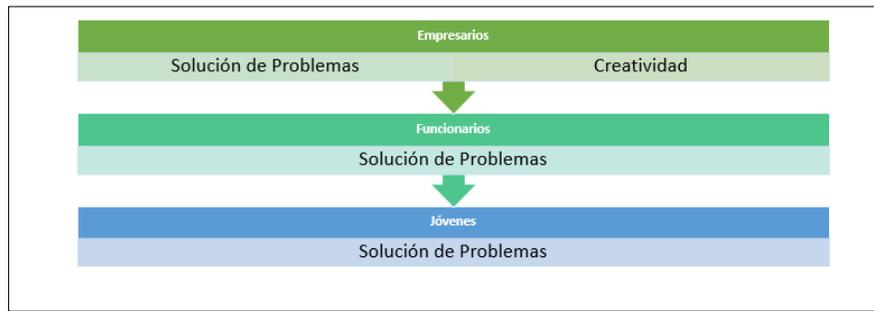
Los funcionarios y empresarios concuerdan con el 26,7% que el elemento *Orientación Ética* es demasiado importante, a diferencia de los jóvenes que lo consideran de poca importancia con el 32,8%.

Los empresarios manifiestan que el elemento *Dominio Personal* es de poca importancia con el 40,0%; sin embargo, los jóvenes suponen que tiene una importancia moderada con el 37,9%, pero con los funcionarios encontramos un equilibrio en este elemento debido a que en las tres opciones se encontró un mismo porcentaje del 33,3%.

Los jóvenes creen que el elemento *Inteligencia Emocional* es importante con el 36,2%, los funcionarios coinciden con 33,7%; sin embargo, los empresarios refieren que este mismo elemento es importante con el 46,7%.

El 40% de los funcionarios valoran que el elemento *Adaptación al Cambio* es demasiado importante, igualmente el 33.3% de los empresarios la ven como demasiado importante, tendencia que es compartida con los jóvenes quienes con el 32,8% creen que es demasiado importante.

Gráfica No. 10. Competencias de Tipo Intelectual



Fuente: creación

El 60,0% de los funcionarios respondieron que el elemento *Creatividad* es no importante a diferencia de los empresarios que con el 26,7% la ven como muy importante; sin embargo, los jóvenes la consideran como no importante con el 31,0%.

El 40,0% de los empresarios calculan que el elemento *Solución de Problemas* es demasiado importante. los funcionarios con el 53,0% manifiestan que es muy importante, al igual que los jóvenes que piensan que es muy importante con el 25,0%.

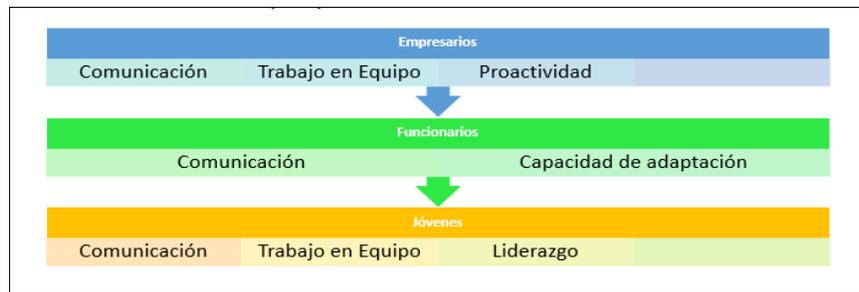
En el elemento *Atención* hubo diferencia debido a que los empresarios la consideran como no importante con el 33,3% a diferencia de los jóvenes que creen que tiene una importancia moderada con el 34,5% a diferencia de los funcionarios que la ven como muy importante con el 26,7%

Los funcionarios consideran que el elemento *Memoria* tiene una importancia moderada con el 40,0% a frente a de los jóvenes que la reconocen como de poca importancia con el 32,8% al igual que la de los empresarios con el 26,7%

El 40% de los funcionarios piensan que el elemento *Concentración* es de poca importancia, sin embargo los empresarios la creen de importancia moderada con el 26,7%, a diferencia de los jóvenes que la consideran como importante con el 22,4%

Los empresarios consideran que el elemento *Toma de Decisiones* es de poca importancia con el 33,3%; sin embargo, los funcionarios la valoran como demasiado importante con el 66,7%, al igual que los jóvenes con el 44,8%.

Gráfica No. 11. Competencias de Tipo Interpersonal



Fuente: creación

El 46,7% de los funcionarios respondieron que el elemento de *Comunicación* es demasiado importante, en tanto los jóvenes con el 27,6% la consideran como demasiado importante; sin embargo, los empresarios la reconocen como muy importante con el 26,7%.

Los empresarios consideran como demasiado importante el elemento *Trabajo en Equipo* con el 40,0%; sin embargo, los funcionarios la ven como importancia moderada con el 53,3%, los jóvenes como importante con el 29,3%

Los funcionarios reconocen como importante el elemento *Manejo de Conflictos* con el 46,7%, simultáneamente los empresarios con el 26,7%, y los jóvenes la valoran como importancia moderada con el 29,3%

Los empresarios consideran como muy importante el elemento *Proactividad* con el 26,3%; no obstante, los jóvenes que la ven como no importante con el 36,2% al igual que los funcionarios con el 46,7%.

Los empresarios consideran como no importante o de poca importancia el elemento *Liderazgo* con el 33,0%, en tanto los funcionarios con el 60,0% lo refieren como no importante o de poca importancia. los jóvenes la ven como importante o muy importante y demasiado importante con el 55,2%.

Los empresarios piensan que el elemento capacidad de *Adaptación* es de poca de poca importancia o no importante 53,3%, frente a los funcionarios que la creen como demasiado importante, muy importante, importante e importancia moderada con el 73%, al igual que los jóvenes con el 70,7%.

Gráfica No. 12. Competencias de Tipo Organizacional



Fuente: creación

En el elemento *Gestión de la Información* los 3 grupos poblacionales coinciden con que es demasiado importante, importante e importancia moderada, los empresarios con el 53,3%, los funcionarios con el 60,0% y los jóvenes con el 56,8%.

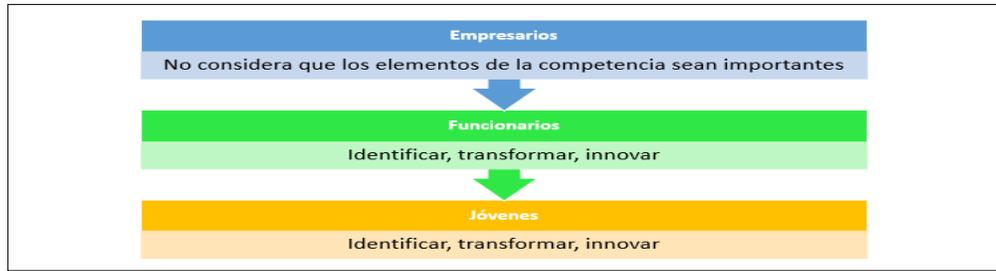
En el elemento *Orientación al Servicio* los tres grupos coinciden con que es demasiado importante, importante e importancia moderada, los empresarios con el 66,7%, los funcionarios con el 86,7% y los jóvenes con el 67,0%.

Los empresarios consideran que el elemento *Responsabilidad Ambiental* es de poca importancia o no importante con el 60%, al igual que los funcionarios con el mismo porcentaje; sin embargo, los jóvenes la ven como demasiado importante, importante e importancia moderada con el 50%.

En el elemento *Gestión y Manejo* de recursos los tres grupos coinciden con que es demasiado importante, importante e importancia moderada, los empresarios con el 60,0%, los funcionarios con el 86,6% y los jóvenes con el 72,4%.

En el elemento *Referencia Competitiva* los tres grupos concuerdan que es demasiado importante, importante e importancia moderada, los empresarios con el 59,9%, los funcionarios con el 86,6% y los jóvenes con el 72,4%

Gráfica No. 13. Competencias de Tipo Tecnológico

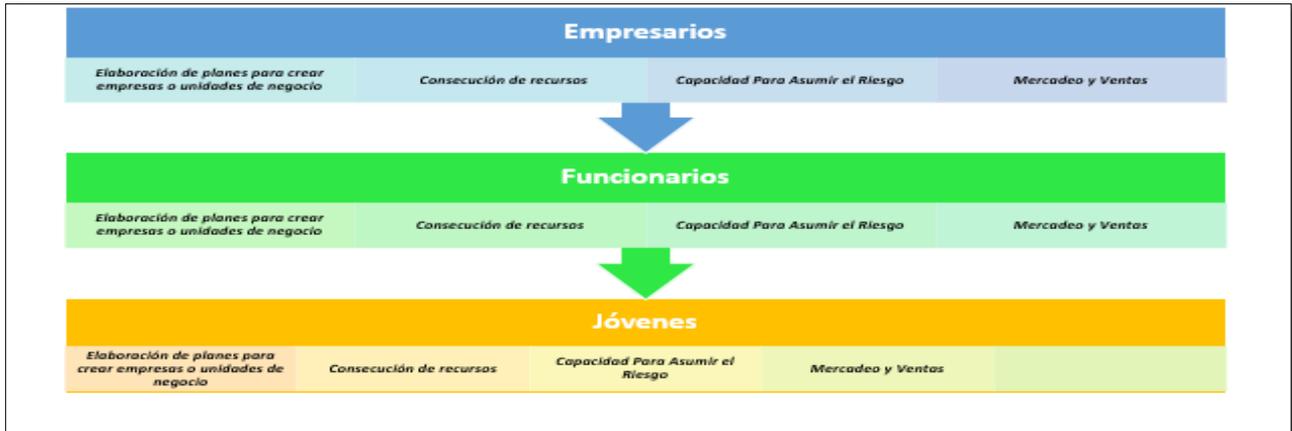


Fuente: creación

Los jóvenes consideran que el elemento *Identificar, Transformar, Innovar* procedimientos es demasiado importante e importancia moderada con el 56,9%, al igual que los funcionarios con el 60,0%; sin embargo, los empresarios la ven de poca importancia con el 46,7%.

Los funcionarios en el elemento de *Usar Herramientas Informáticas* presentan una mirada parcial frente a dicho elemento con el 33,3% para cada uno de los ítems de poca importancia, demasiado importante e importancia moderada; a diferencia de los jóvenes la reconocen como demasiado importante e importante con el 55,0% al igual con los empresarios con el 60%.

Gráfica No. 14. Competencias de Tipo Empresariales y para el Emprendimiento.



Fuente: creación

En el elemento *Elaboración de Planes* para crear empresas o unidades de negocio los tres grupos coinciden con que es demasiado importante, importante e importancia moderada, los empresarios con el 60, %, los funcionarios con el 80, % y los jóvenes con el 93,1%.

En el elemento *Consecución de Recursos* los tres grupos reconocen con que es demasiado importante, importante e importancia moderada, los empresarios con el 53,3%, los funcionarios con el 66,7% y los jóvenes con el 68,9%

En el elemento *Capacidad para Asumir el Riesgo* los tres grupos piensan que es demasiado importante, importante e importancia moderada, los empresarios con el 46,7%, los funcionarios con el 66,6% y los jóvenes con el 58,6%

En el elemento *Mercadeo y Ventas* los tres grupos valoran que es demasiado importante, importante e importancia moderada, los empresarios con el 53,3%, los funcionarios con el 53,3% y los jóvenes con el 55,2%

CAPITULO VII.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones previas para la construcción de la propuesta formativa de acompañamiento que coadyuve a mejorar la preparación para la vinculación laboral de los jóvenes infractores en etapa post- egreso que se encuentran vinculados al proyecto H+D, de la corporación Universitaria Minuto de Dios. (función de los 2 objetivos específicos)

A partir de los aspectos ya mencionados y la investigación bibliográfica:

Se puede concluir a partir de los elementos expuestos de la presente investigación algunos de los factores que impiden que los jóvenes infractores, una vez cumplida su etapa restaurativa (post - egreso), se vinculen activamente al mundo laboral, estos factores son:

Factores relacionados a la problemática y a partir de la bibliografía consultada

- Altas tasas de desempleo para los jóvenes y en mujeres, relacionadas a la falta de experiencia previa laboral.
- Oferta de empleo limitada al perfil de los jóvenes o con condiciones poco favorables.
- La existencia de brechas amplias entre los perfiles educativos, la formación de las competencias y lo requerido por el sector productivo.
- Falta de formación y capacidades laborales transversales que facilite a los jóvenes la búsqueda y vinculación a un empleo.
- Rechazo social por el sector empresarial de los jóvenes que han sido reseñados por procesos relacionados a los actos delictivos.

- Falta de experiencia de las empresas y organizaciones frente al tratamiento de colaboradores o talento humano bajo condiciones especiales y con contexto de jóvenes infractores, generando incertidumbre y poca apertura a estas nuevas posibilidades.
- A pesar de que los jóvenes puedan avanzar en su proceso formativo, se requiere de la creación de un soporte generados por el proyecto D+H, para facilitar a los jóvenes y las empresas procesos de construcción de confianza, acompañamiento social previo y post a la búsqueda y vinculación de un empleo.
- Los empresarios no perciben los beneficios económicos y sociales que pueden brindar este tipo de acciones.
- Faltan incentivos normativos que permitan a las empresas encontrar beneficioso la vinculación laboral de jóvenes infractores.

Establecer las diferentes rutas de capacitación y formación que sean pertinentes tanto, con las capacidades reales y potenciales de los jóvenes infractores como con el sector productivo, pueden ser pertinentes dentro de una propuesta formativa para una mejor preparación de los jóvenes en etapa de resocialización.

Algunas de estas competencias son:

- Adaptabilidad y resiliencia
- Aprendizaje continuo
- Capacidad de gestión y planificación
- Creatividad
- Emprendimiento

- Habilidades comunicativas
- Iniciativa y proactividad
- Liderazgo
- Manejo de TIC
- Orientación a resultados.
- Resolución de problemas.
- vocación de servicio

Por lo anterior, se pretende es desarrollo un ruta de formación que contemple las competencias valoradas , que pueda ser integrada a todos los espacios académicos en los que el estudiante tendrá la oportunidad de desarrollar y fortalecer sus saberes “permitiendo el uso de diferentes ambientes de aprendizaje, espacios y experiencias para desarrollarse y consolidarse a lo largo del proceso académico, por lo que más allá de implementar un curso, se pretende mediante la ruta de formación integrar los diferentes desarrollos académicos , teniendo en cuenta las particularidades” (Santana, 2020) y dando cabida a las diferentes rutas de formación que puedan surgir en la misma institución teniendo en cuenta las diferentes disciplinas.

Es decir que la ruta debe permitir la apertura de cursos enlazados a la formación específica de los jóvenes en etapa restaurativa, así como espacios para conocimientos complejos o por lo menos el fortalecimiento del currículo para el desarrollo de las competencias transversales laborales, teniendo claro que a diferencia de otros estudiantes los procesos del desarrollo del ser son fundamentales para lograr que el joven recobre la auto confianza, su motivación hacia su progreso, el aprovechamiento de oportunidades y una alta resiliencia dado que puede presentarse diferentes obstáculos en la consecución de sus metas de vida.

CAPÍTULO IX.

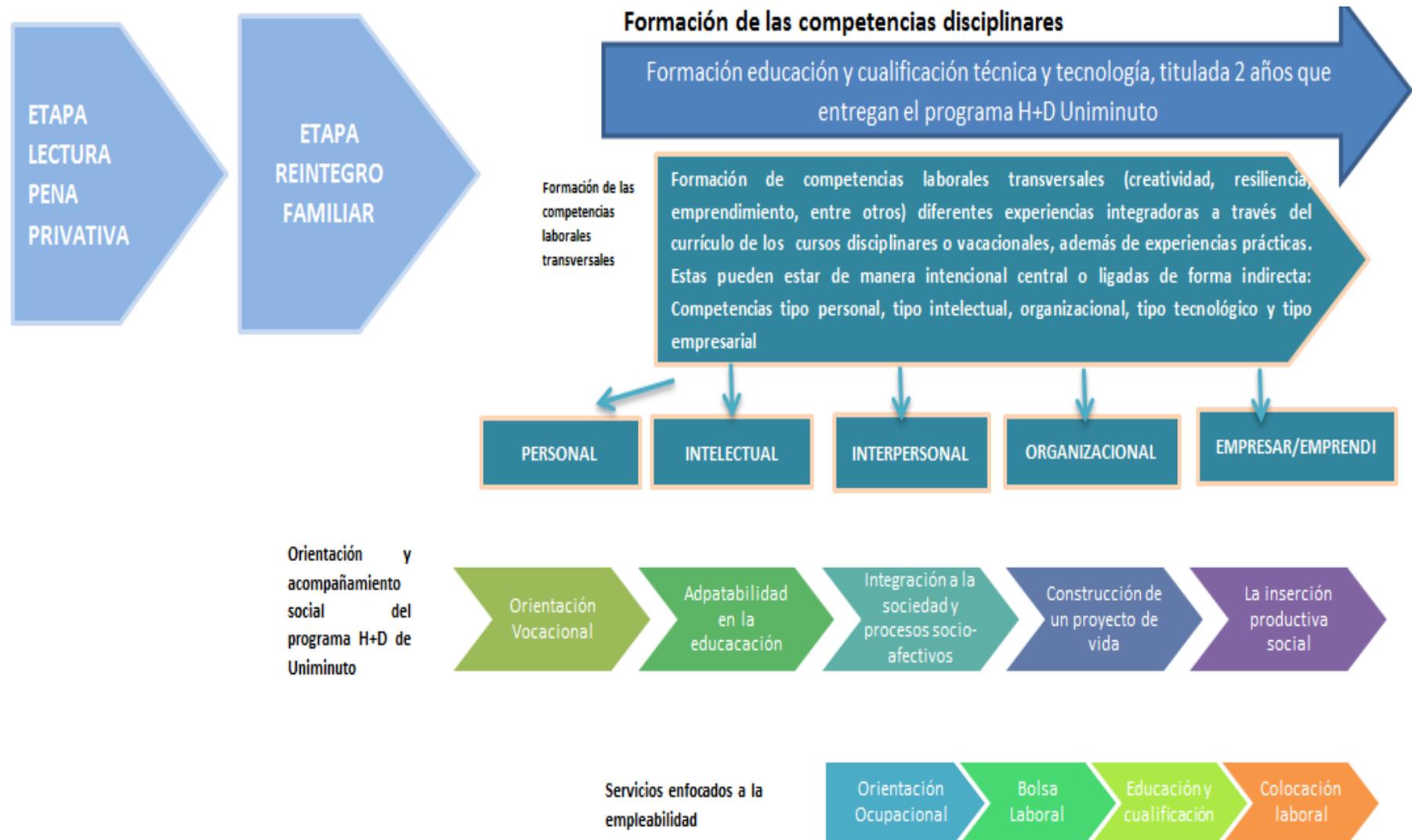
Propuesta Formativa

Propuesta formativa y de acompañamiento social para los que coadyuve a mejorar la preparación de los jóvenes infractores etapa restaurativa (post -egreso) para su vinculación laboral y que se encuentran en el programa humanismo y democracia, de la corporación Universitaria Minuto de Dios

Teniendo en cuenta que existe una ruta jurídica mediante la cual el SPRA interviene los actos delictivos de los menores, adolescentes y jóvenes, es necesario diseñar e implementar una estrategia de articulación, que permita la armonización del sistema existente con la propuesta de tal forma que la misma se pueda articular en los momentos claves del proceso de resocialización de los jóvenes infractores. Ver Anexo 8, y Gráfico No. 12 Ruta Jurídica SPRA

Por lo anterior se sugiere articular la propuesta de formación y acompañamiento social de la siguiente manera:

Gráfico No. 15 Propuesta de Formación y Acompañamiento Social



La ruta propuesta contempla la articulación con las etapas de la ruta jurídica descrita por el ICBF Familiar en la que las etapas de “lectura de pena privativa” y etapa de “reintegro familia”, propician facilidades para motivar al joven infractor a iniciar sus procesos de resocialización social a través de adquirir procesos formativos que permitan ocuparle y prepararle para afrontar nuevas situaciones de su vida.

Asimismo la ruta plantea cuatro niveles, el primero de ellos enfocado a la formación y cualificación técnica que hace parte del proyecto de H+D que lleva a cabo UNIMINUTO, pero que a la vez se propone la integración del segundo nivel como la integración de la formación de competencias en los aspectos personales, de tipo intelectual, organizacional, tecnológico y de tipo empresarial y para el emprendimiento, de manera que la formación de las competencias laborales transversales siguen procesos similares, como los citados por Santana (Santana, 2020) sobre “la importancia y la comprensión de desarrollar una competencia compleja que debe trascender más allá de la segmentación curricular y debe ser apropiada en los planes de estudio de una manera natural y consciente”, tanto por su aporte al perfil del graduado, como por las ventajas que “proporciona al proceso formativo en el aula y fuera de ella, siendo conscientes de la existencia de ambientes de aprendizaje diversos que permiten el desarrollo de perfil del emprendedor”.

Es por esta razón que la propuesta se direcciona hacia la formación de las competencias mediante la transversalidad e integración del currículo, tanto en espacios obligatorios como actividades electivas que permitan la participación de manera voluntaria y autónoma por parte del joven que se encuentra en proceso de inclusión (resocialización), como tercera etapa se presenta la articulación de los servicios para la empleabilidad de tal forma que va anticipando la visión de la ocupación futuro y el conocimiento de las estrategias pertinentes para la búsqueda de

un empleo, sin embargo será necesario el enfoque de estos servicios hacia la sensibilización y preparación de los jóvenes en las exigencias e intereses del sector productivo, así como barreras habituales y mecanismos e instrumentos que pueden ayudar a mejorar la situación, así como una focalización en la orientación de los empresarios y buscadores del talento humano, de tal forma que pueda darse a conocer los procesos previos de formación disciplinar, formación de competencias laborales transversales, así como procesos de acompañamiento social que pueden hacer parte del programa y que sin duda pueden aportar al éxito de la presentación de oportunidades laborales a favor de los jóvenes infractores en procesos de adaptación.

La ruta también prevé la necesidad de comenzar dichos procesos de manera anticipada y no a la finalización del proceso formativo dado que en las etapas previas se puede conseguir un desarrollo de capacidades ligado a la visión de la ocupación laboral y una mayor formación conceptual y aptitudinal del trabajo extra que implica un cambio del comportamiento y de pensamiento para lograr una mejor incorporación productiva en la sociedad.

En la investigación se logró dar respuesta a cuál sería una propuesta formativa de acompañamiento que coadyuve a mejorar la preparación para la vinculación laboral de los jóvenes infractores en etapa post -egreso que se encuentran vinculados al proyecto H+D, de la corporación Universitaria Minuto de Dios, concluyamos, entonces, que teniendo en cuenta los enfoques de la Gerencia Social retomados en el marco teórico se recomienda retomar el Enfoque Problémico y de Gestión debido a que este desde sus pilares eficiencia y eficacia permite un cumplimiento de las metas establecidas permitiendo dar solución a las problemáticas internas y externas del SPRA, incluso permite apoyar en la creación de estrategia . Otro enfoque es el de Políticas Sociales el cual contribuiría a la implementación de políticas sociales incluso en la reformulación del CONPES 3629 teniendo como presente las necesidades y post -egreso activo

en esta población. En este sentido el Enfoque de Inclusión Social se representa en la propuesta de esta investigación la cual permitirá unas mejores condiciones al acceso laboral y formación entre otros.

CAPITULO X.

Conclusiones de la Investigación

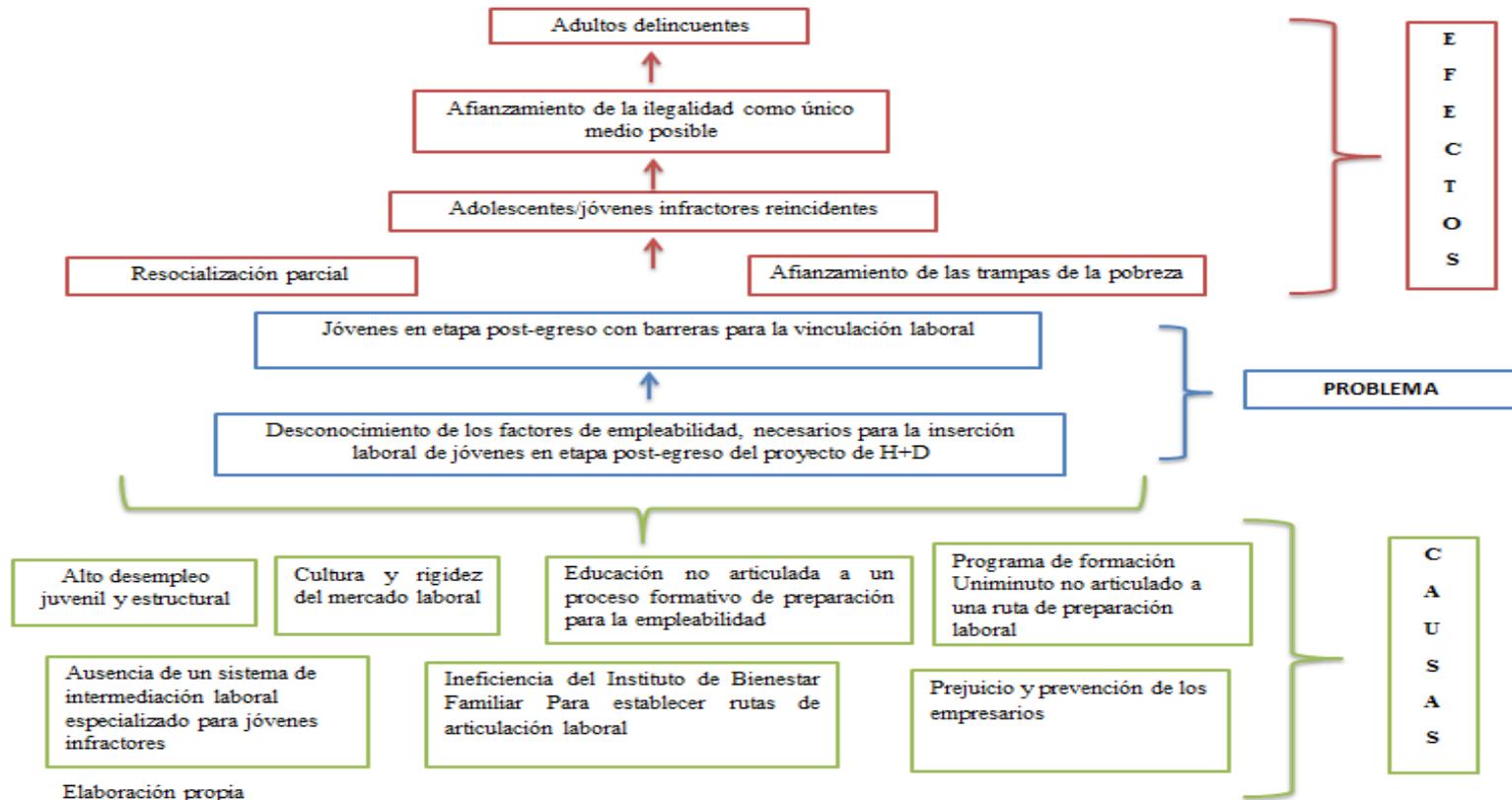
- a) Las condiciones de pobreza exclusión y marginalización social posibilitan la aparición de trampas de pobreza y círculos viciosos, de donde los jóvenes infractores difícilmente pueden superar con el agravante de que es posible que se transfiera intergeneracional mente.
- b) Dentro de la etapa restaurativa se evidencia que se fortifican las necesidades inmediatas de los jóvenes infractores, sin embargo, al analizar los servicios post - egreso se refleja un vacío frente a la formación de competencias y la vinculación laborales imposibilitando un reintegro a la sociedad, con esto las dificultades de empleabilidad hace que se requieran medidas espaciales para cerrar las brechas de acceso al empleo en esta población.
- c) Para comenzar es importante resaltar que desde la etapa restaurativa se fortalezcan las competencias labores de los jóvenes, teniendo en cuenta que en las entrevistas del grupo focal se evidenció que desconocen que son las competencias laborales.
- d) Desde esta perspectiva, uno de los retos del programa a proponer es la identificación y exploración de las competencias pertinentes a dichos campos alternativos para ampliar dicha empleabilidad hacia lo lúdico, el emprendimiento social y la economía naranja.

- e) Se recomienda en el marco del programa de UNIMINUTO avanzar en el diseño de una ruta de atención que articule la formación por competencias, los requerimientos del sector productivo y el perfil, habilidades y exceptivas de los jóvenes infractores infractor, así como la articulación de servicios para la empleabilidad y de acompañamiento social.
- f) Sin duda la formación técnica de los jóvenes no es garantía suficiente para que ellos tengan acceso al empleo, es necesario agregar otras fortalezas al programa tales como la formación de las competencias laborales transversales, la articulación de servicios que permitan la sensibilización de empresarios, así como de aquellos servicios que permitan generar confianza mediante el acompañamiento del acople al trabajo por parte de los jóvenes en etapa restaurativa.
- g) Existe un fenómeno cultural, que genera una percepción anticipada errónea de las problemáticas que conlleva la vinculación laboral de jóvenes que han sido infractores en algún momento de sus vidas y que crea barreras de confianza en los empresarios que dificultan el acceso de los jóvenes al empleo.
- h) Existen otras barreras que afectan la vinculación de los jóvenes en etapa restaurativa y que se refieren a las condiciones del mercado laboral de Colombia, el cual refleja problemas estructurales frente a las tasas de desempleo que se presentan en cuanto al empleo de los jóvenes y mujeres, relacionadas a las brechas entre el sistema educativo y las demandas ocupacionales de los sectores productivos.
- i) Es importante la formulación y ejecución de políticas públicas; que en el marco de la gerencia social coadyuven en la inserción laboral de este tipo de poblaciones, que hoy

carecen de normas que incentiven su acceso a un empleo por parte de los empresarios del país.

- j) Al momento de la investigación, los servicios de empleabilidad de UNIMINUTO en los Centros Progresá no se encontraban alineados en pertinencia del proyecto H+D, lo que seguramente puede ser trabajado desde la experiencia misma de esta unidad de servicios.

Anexo No. 1 Árbol de problemas



Anexo No. 2 Entrevista Jóvenes infractores

Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO

Maestría en Gerencia Social - Investigación

Instrumento de Investigación – Adolescentes/Jóvenes Infractores

“Identificar factores de empleabilidad en los Jóvenes infractores de Proyecto Humanismo y Democracia - Uniminuto”

Objetivo de la entrevista: Obtener datos confiables de los Jóvenes del SPRA que permitan generar un análisis que coadyuven a mejorar la vinculación laboral pos egreso del Joven Infractor.

Datos Básicos:

Fecha:
 Entrevistado #:
 Tipo de Infracción:
 Edad:
 Género:
 Nivel Escolaridad:
 Institución:
 Centro de Atención:

Preguntas:

1. ¿Se encuentra Vinculado Laboralmente?
2. Tipo de Contrato:
3. Sector de la Empresa:
4. Cargo:
5. ¿Le gustaría tener un trabajo formal?
6. ¿Usted considera que un trabajo en una empresa le daría una mejor calidad de vida?
7. ¿Sabe que son las competencias Laborales?
8. ¿Considera que la formación recibida en la etapa restaurativa fortalece las competencias Laborales para búsqueda de empleo?
9. ¿Qué atributo de la competencia laboral a TIPO PERSONAL cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?
 - Orientación Ética
 - Dominio Personal
 - Inteligencia Emocional
 - Adaptación al Cambio
 - No responde
10. ¿Qué atributo de la competencia laboral a TIPO INTELECTUAL cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?
 - Toma de decisiones

Fuente: creación propia

<input type="checkbox"/> Creatividad
<input type="checkbox"/> Solución de Problemas
<input type="checkbox"/> Atención
<input type="checkbox"/> Memoria
<input type="checkbox"/> Concentración
<input type="checkbox"/> No responde
11. ¿Qué atributo de la competencia laboral a TIPO INTERPERSONAL cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?
<input type="checkbox"/> Comunicación
<input type="checkbox"/> Trabajo en Equipo
<input type="checkbox"/> Liderazgo
<input type="checkbox"/> Manejo de Conflictos
<input type="checkbox"/> Capacidad de adaptación
<input type="checkbox"/> Pro actividad
<input type="checkbox"/> No responde
12. ¿Qué atributo de la competencia laboral a TIPO ORGANIZACIONAL cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?
<input type="checkbox"/> Gestión de la Información
<input type="checkbox"/> Orientación al Servicio
<input type="checkbox"/> Referencia Competitiva
<input type="checkbox"/> Gestión y manejo de recursos
<input type="checkbox"/> Responsabilidad Ambiental
<input type="checkbox"/> No responde
13. ¿Qué atributo de la competencia laboral a TIPO TECNOLÓGICO cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?
<input type="checkbox"/> Identificar, Transformar, Innovar procedimientos
<input type="checkbox"/> Usar Herramientas Informáticas
<input type="checkbox"/> Adaptar, apropiar, manejar las tecnologías
<input type="checkbox"/> No Responde
14. ¿Qué atributo de la competencia laboral a EMPRESARIAL Y PARA EL EMPRENDIMIENTO cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?
<input type="checkbox"/> Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio
<input type="checkbox"/> Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio
<input type="checkbox"/> Consecución de recursos

Fuente: creación propia

- Capacidad para asumir el riesgo
- Mercadeo y ventas
- No Responde

15. De las siguientes clases de CLG ¿cuáles cree usted que el SPRA debería incorporar en su etapa restaurativa para mejorar su vinculación laboral?

- Tipo Personal
- Tipo Intelectual
- Tipo Interpersonal
- Tipo Organizacional
- Tipo Tecnológico
- Tipo Empresariales Y Para El Emprendimiento
- No Responde

16. ¿Qué considera que se le debe agregar a la formación recibida en el centro para mejorar su vinculación laboral?

17. ¿Qué competencias laborales cree que le hacen falta para vincularse laboralmente?

Anexo No. 3 Entrevista Empresarios

Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO

Maestría en Gerencia Social - Investigación

Instrumento de Investigación – Empresarios.

“Identificar factores de empleabilidad en los Jóvenes infractores de Proyecto Humanismo y Democracia - Uniminuto”

Objetivo de la entrevista: Obtener datos confiables del sector empresarial que permitan generar un análisis que coadyuven a mejorar la vinculación laboral pos egreso del Joven Infractor.

Datos Básicos:

Fecha:
Entrevistado #:
Tipo de empresa:
Cargo:
Sector productivo:

Preguntas:

1. ¿Usted emplearía a un joven infractor una vez cumplida su etapa restaurativa?
2. De los elementos que componen la Competencia Laboral a TIPO PERSONAL cual esperaría de un joven infractor. ¿cuál esperaría de un joven infractor?
 - Orientación Ética
 - Dominio Personal
 - Inteligencia Emocional
 - Adaptación al Cambio
 - No responde
3. De los elementos que componen la Competencia Laboral a TIPO INTELECTUAL cual esperaría de un joven infractor. ¿cuál esperaría de un joven infractor?
 - Toma de decisiones
 - Creatividad
 - Solución de Problemas
 - Atención
 - Memoria
 - Concentración
 - No responde

Fuente: creación propia

4. De los elementos que componen la Competencia Laboral a TIPO INTERPERSONAL cual esperaría de un joven infractor. ¿cuál esperaría de un joven infractor?
- Comunicación
 - Trabajo en Equipo
 - Liderazgo
 - Manejo de Conflictos
 - Capacidad de adaptación
 - Pro actividad
 - No responde
5. De los elementos que componen la Competencia Laboral a TIPO ORGANIZACIONAL cual esperaría de un joven infractor. ¿cuál esperaría de un joven infractor?
- Gestión de la Información
 - Orientación al Servicio
 - Referencia Competitiva
 - Gestión y manejo de recursos
 - Responsabilidad Ambiental
 - No responde
6. De los elementos que componen la Competencia Laboral a TIPO TECNOLÓGICO cual esperaría de un joven infractor ¿cuál esperaría de un joven infractor?
- Identificar, Transformar, Innovar procedimientos
 - Usar Herramientas Informáticas
 - Adaptar, apropiar, manejar las tecnologías
 - No Responde
7. De los elementos que componen la Competencia Laboral a EMPRESARIALES Y PARA EL EMPRENDIMIENTO ¿cuál esperaría de un joven infractor?
- Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio
 - Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio
 - Consecución de recursos
 - Capacidad para asumir el riesgo
 - Mercadeo y ventas
 - No Responde
8. ¿Estaría dispuesto a cambiar condiciones de trabajo para emplear a un joven infractor?
9. ¿Estaría dispuesto a invertir en capacitación para el joven infractor?
10. ¿Estaría dispuesto a reconocer bonificaciones o estímulos para el joven infractor?

Fuente: creación propia

Anexo No. 4 Entrevista funcionarios

Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO
Maestría en Gerencia Social - Investigación
Instrumento de Investigación – Funcionarios
“Identificar factores de empleabilidad en los Jóvenes infractores de Proyecto Humanismo y Democracia - Uniminuto”
Objetivo de la entrevista: Identificar factores de empleabilidad en los jóvenes infractores de proyecto humanismo y democracia – Uniminuto.

Datos Básicos:

Fecha:
Entrevistado #:
Cargo:
Centro de atención:

Preguntas:

1. En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO PERSONAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?
 - Orientación Ética
 - Dominio Personal
 - Inteligencia Emocional
 - Adaptación al Cambio
 - No responde

2. En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO INTELLECTUAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?
 - Toma de decisiones
 - Creatividad
 - Solución de Problemas
 - Atención
 - Memoria
 - Concentración
 - No responde

Fuente: creación propia

3. En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO INTERPERSONAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?

- Comunicación
- Trabajo en Equipo
- Liderazgo
- Manejo de Conflictos
- Capacidad de adaptación
- Pro actividad
- No responde

4. En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO ORGANIZACIONAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?

- Gestión de la Información
- Orientación al Servicio
- Referencia Competitiva
- Gestión y manejo de recursos
- Responsabilidad Ambiental
- No responde

5. En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO TECNOLÓGICO son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?

- Identificar, Transformar, Innovar procedimientos
- Usar Herramientas Informáticas
- Adaptar, apropiar, manejar las tecnologías
- No Responde

6. En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a EMPRESARIALES Y PARA EL EMPRENDIMIENTO son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?

- Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio
- Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio
- Consecución de recursos
- Capacidad para asumir el riesgo
- Mercadeo y ventas
- No Responde

7. ¿Cuáles cree que serían los factores que influyen para que un joven infractor no fuera contratado?

Fuente: creación propia

8. ¿Considera que el empleador debería cambiar condiciones de trabajo para emplear un joven infractor?
9. ¿Considera que el empleador debe invertir en capacitación para emplear un joven infractor?
10. ¿Considera que el empleador debería reconocer bonificaciones o estímulos para el joven infractor?

Fuente: creación propia

Anexo No. 5 Consentimiento Informado Jóvenes.

Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO

Maestría en Gerencia Social-Investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepta participar libre y voluntariamente en condición de entrevistado (a) en la investigación de la Maestría en Gerencia Social ***“identificar factores de empleabilidad en los adolescentes/jóvenes infractores de Proyecto Humanismo y Democracia – Uniminuto”*** . Acepta participar: _____

Acepta que Sonia Esperanza Yepes Reyes estudiante de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Facultad de Ciencias empresariales, Programa Maestría en Gerencia Social, lo entreviste a través de una entrevista estructurada. Acepta: _____

La entrevista será confidencial y no se hará uso para ningún otro propósito fuera del alcance de la presente investigación, las respuestas de la entrevista será confidenciales y solo serán manejadas por la entrevistadora teniendo en cuenta que algunos entrevistados (a) aún se encuentran en cumpliendo su etapa restaurativa, así mismo, he sido informado (a) de que puedo realizar preguntas sobre la investigación, de igual forma, en el momento que desee puedo terminar con la entrevista.

¿Acepta que la entrevista sea grabada? _____

Entrevistado #

Fecha

Fuente: creación propia

Anexo No. 6 Consentimiento Informado empresarios y funcionarios

Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO

Maestría en Gerencia Social-Investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ como _____ y en condición de entrevistado (a) acepto participar libre y voluntariamente en la investigación de la Maestría en Gerencia Social “identificar factores de empleabilidad en los adolescentes/jóvenes infractores de Proyecto Humanismo y Democracia – Uniminuto”. Autorizo a Sonia Esperanza Yepes Reyes estudiante de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Facultad de Ciencias empresariales, Programa Maestría en Gerencia Social, entrevistarme a través de una entrevista.

Fui informado que la entrevista será confidencial y no se usará para otro propósito que no sea la investigación, la entrevista se grabara, también tengo claridad que puedo realizar preguntas sobre la investigación, de igual forma, en el momento que desee puedo terminar con la entrevista.

Nombre Completo

Fecha

Fuente: creación propia

Anexo No 4. Autorización expertos.

Autorización

Por medio del presente documento, Yo Inés Victoria Murcia López, Trabajadora Social, Mg. en Dirección en la Gestión Pública, brindo mi consentimiento a la estudiante Sonia Esperanza Yepes Reyes, estudiante de la Maestría en Gerencia Social, de la corporación Universitaria Minuto de Dios a que utilice la información proporcionada a través de asesorías en el marco de la validación de instrumentos de recolección de datos, bajo la investigación “Propuesta formativa de acompañamiento que coadyuve a mejorar la preparación para la vinculación laboral de los jóvenes infractores en etapa post -egreso que se encuentran vinculados al proyecto humanismo y democracia -H+D, de la corporación Universitaria Minuto de Dios. Con el objetivo que se utilicen con un carácter académico y científico”

La presente autorización se expide el día 20 diciembre del 2020, en la ciudad de Bogotá.

Firma del experto:



Autorización

Por medio del presente documento, Yo Pedro Moisés Monroy Becerra, Economista, Mg. en Economía y Mg. Applied Labour Economics for Development brindo mi consentimiento a la estudiante Sonia Esperanza Yepes Reyes, estudiante de la Maestría en Gerencia Social, de la corporación Universitaria Minuto de Dios a que utilice la información proporcionada a través de asesorías en el marco de la validación de instrumentos de recolección de datos, bajo la investigación “Propuesta formativa de acompañamiento que coadyuve a mejorar la preparación para la vinculación laboral de los jóvenes infractores en etapa post -egreso que se encuentran vinculados al proyecto humanismo y democracia -H+D, de la corporación Universitaria Minuto de Dios. Con el objetivo que se utilicen con un carácter académico y científico”

La presente autorización se expide el día 12 diciembre del 2020, en la ciudad de Bogotá.

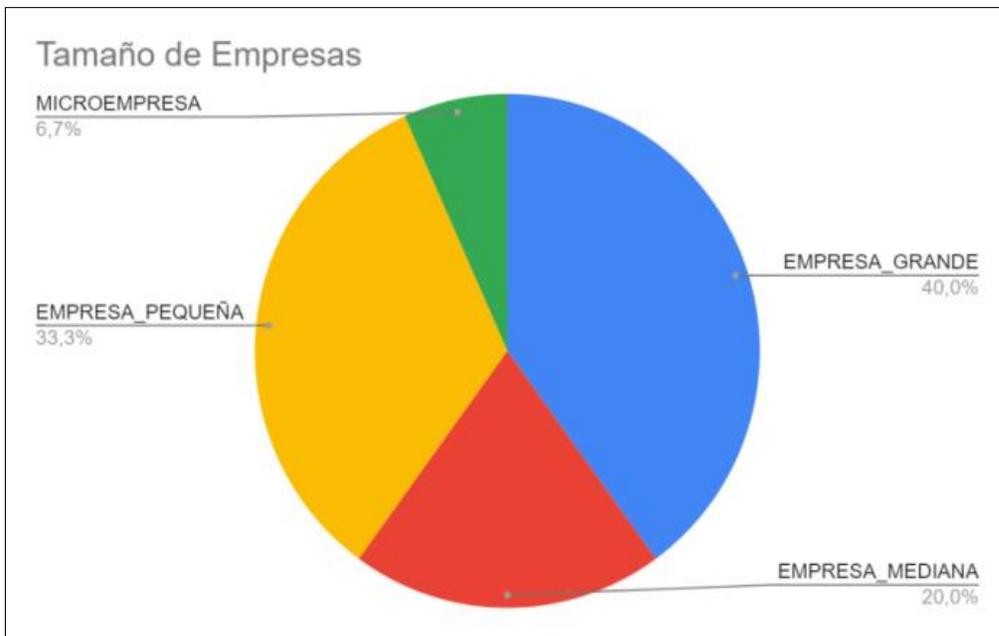
Firma del experto:



Anexo No. 7 Análisis descriptivo de las entrevistas realizadas a los empresarios.

A continuación, se realiza un análisis descriptivo de las entrevistas realizadas a los empresarios

Gráfico No. 16 ¿Tipo de Empresa?



Se evidencia que, el tamaño a las empresas corresponde al 6.7% Microempresa, 33,3% pequeña empresa, 20.0% empresa mediana y 40.0% empresa grande.

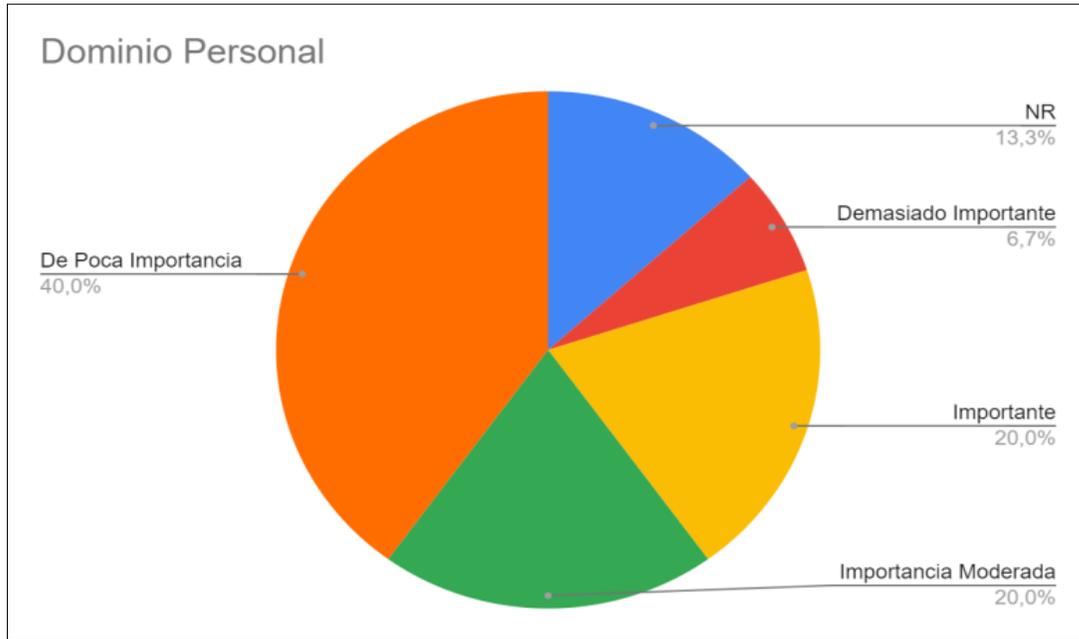
De los elementos que componen la Competencia Laboral a TIPO PERSONAL cual esperaba de un joven infractor. ¿Cuál esperaba de un joven infractor?

Gráfico No. 17 Orientación Ética



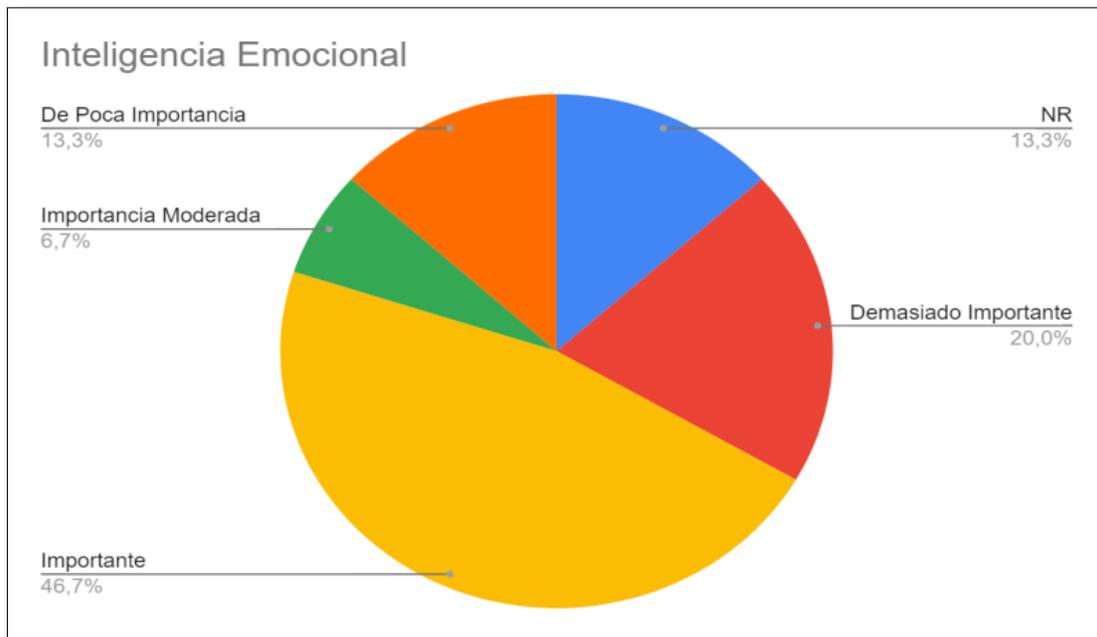
El 6,7% de los empresarios supone que es Importante, por el contrario, el 20,0% piensa que es de poca importancia, a diferencia del 26,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 33,3% discurre que tiene una importancia moderada.

Gráfico No. 18 Dominio Personal.



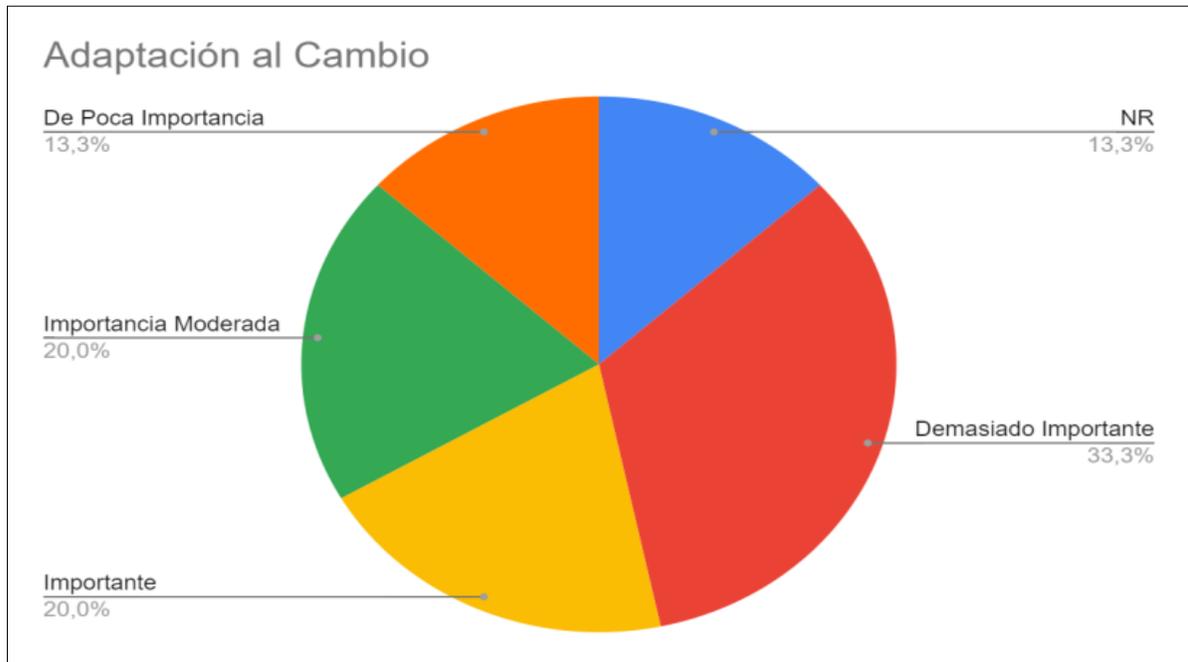
Se observa que el 20,0% de los empresarios entrevistados supone que es importante, por el contrario, el 40,0% piensa que es de poca importancia, a diferencia del 6,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20,0% discurre que tiene una importancia moderada.

Gráfico No. 19 Inteligencia Emocional



Se refleja que los empresarios entrevistados consideran que el elemento es Importante con el 46,7% por el contrario, el 13,3% supone que es De poca Importancia, a diferencia del 20,0% que considera que es Demasiado Importante, al contrario que el 6.7% discurre que tiene una Importancia Moderada.

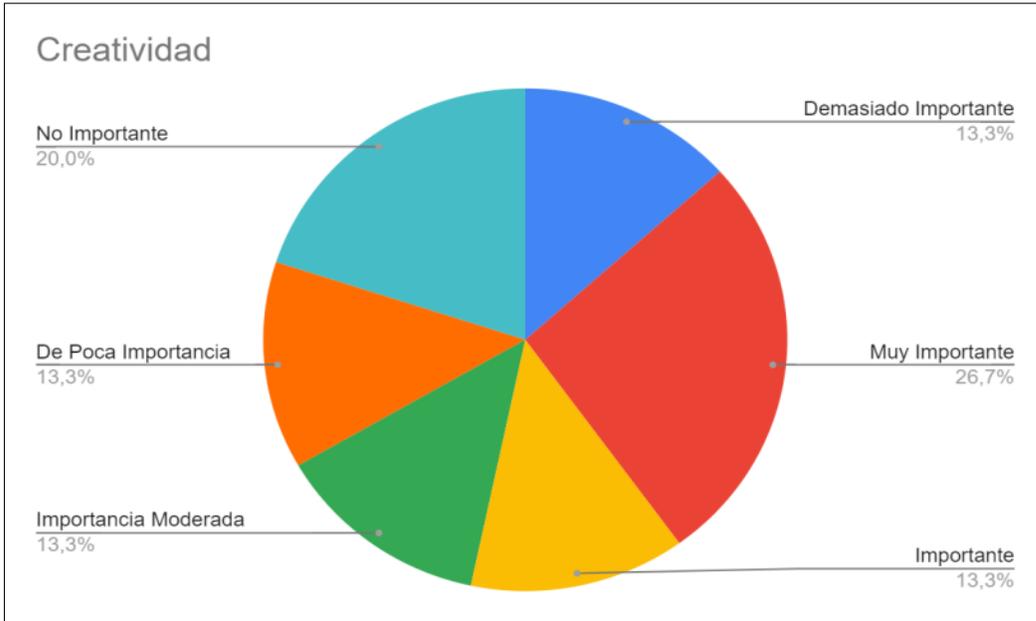
Gráfico No. 20 Adaptación al Cambio



Se observa que el 20,0% supone que es importante, el elemento, por el contrario, el 13,3% piensa que es de poca importancia, a diferencia del 33,3% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20.0% discurre que tiene una importancia moderada.

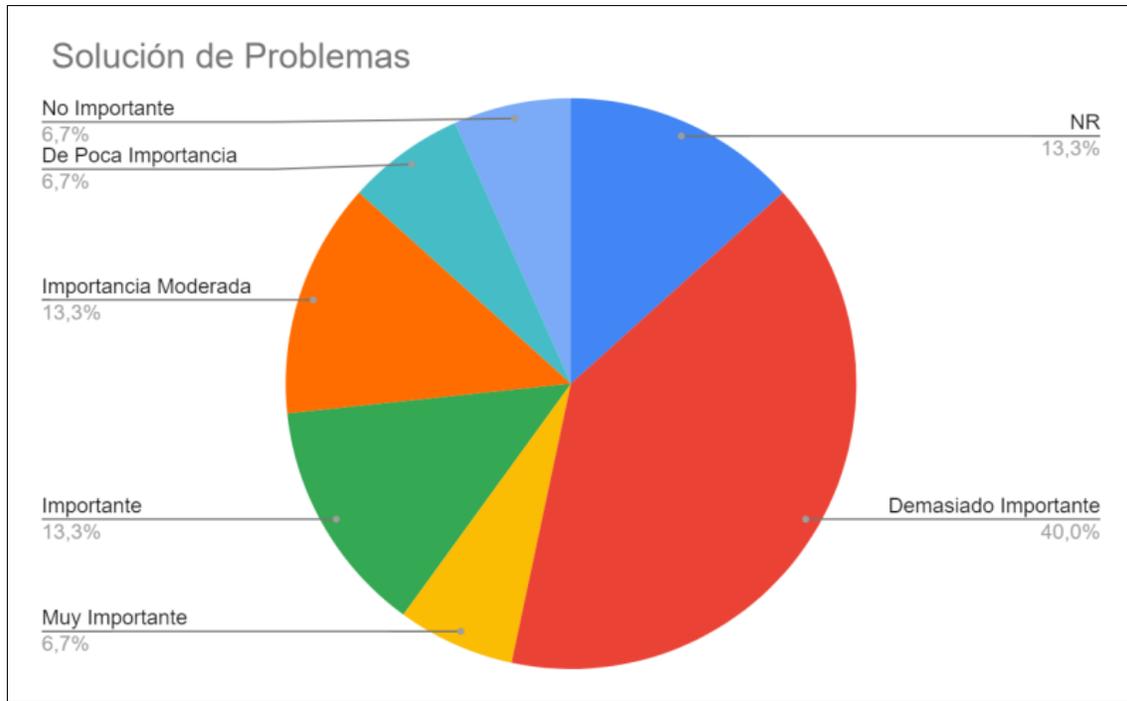
De los elementos que componen la Competencia Laboral a TIPO INTELECTUAL cual esperarías de un joven infractor. ¿Cuál esperarías de un joven infractor?

Gráfico No. 21 Creatividad



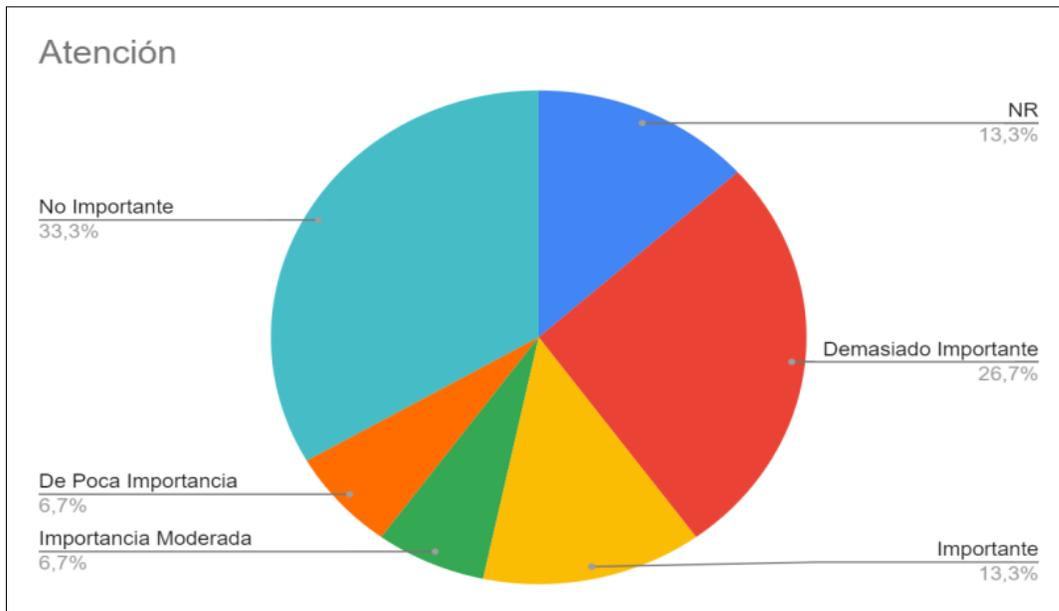
El 13,3% de los empresarios piensa que el elemento es importante, por el contrario, el 13,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 13,3% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 13,3% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 26,7% cree que es muy importante, por el contrario que el 20,0% supone que es no importante.

Gráfico No. 22 Solución de Problemas



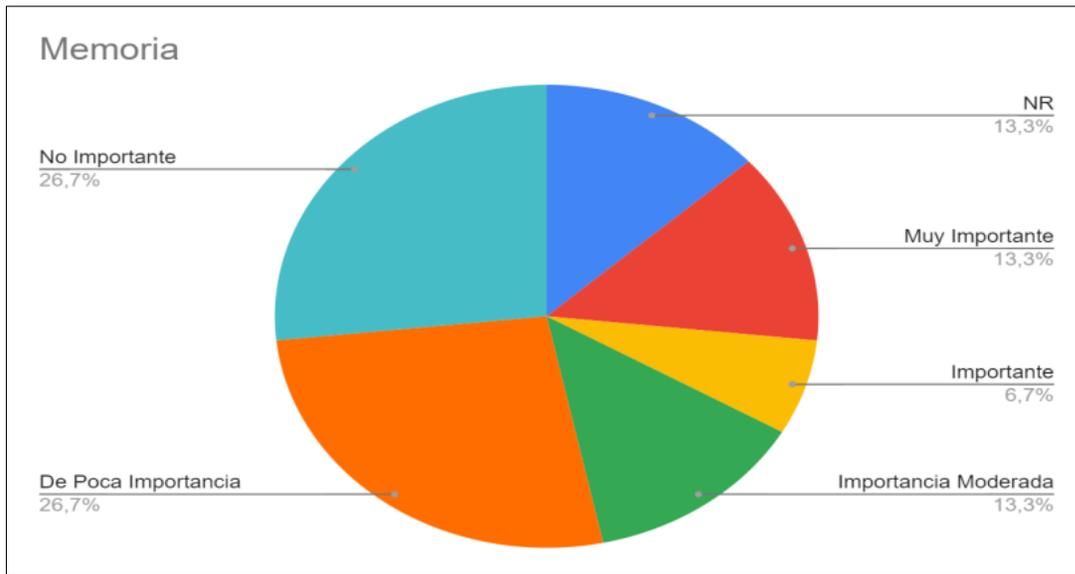
Se evidencia con el 13,3% que los empresarios piensan que el elemento es importante, por el contrario, el 6,7% supone que es de poca importancia, a diferencia del 40,0% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 13,3% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 6,7% cree que es muy importante, por el contrario que el 6,7% supone que es no importante.

Gráfico No. 23 Atención.



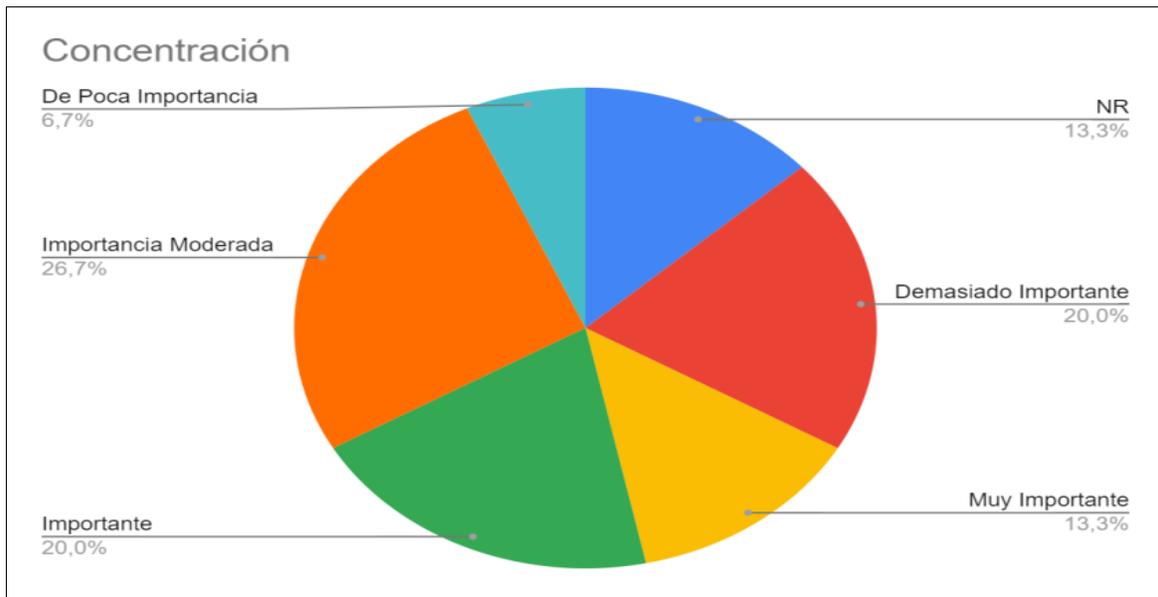
Se observa que el 13,3% de los empresarios piensa que es importante el elemento, por el contrario, el 6,7% supone que es de poca importancia, a diferencia del 26,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 6,7% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 33,3% supone que es no importante.

Gráfico No. 24 Memoria



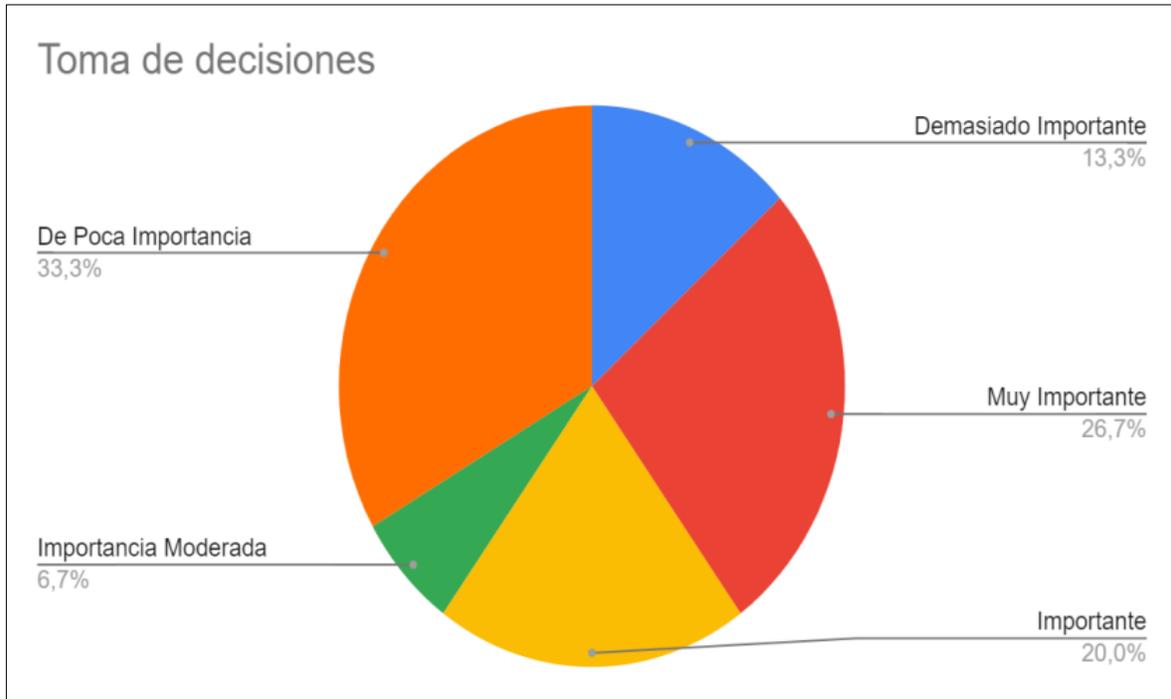
Se refleja que los empresarios entrevistados consideran con el 6,7% que el elemento es importante, por el contrario, el 26,7% supone que es de poca importancia, al contrario que el 13,3% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 13,3% cree que es muy importante, por el contrario que el 26,7% supone que es no importante.

Gráfico No. 25 Concentración.



Se evidencia que los empresarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 20,0% por el contrario, el 6,7% supone que es de poca importancia, a diferencia del 20,0% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 26.7% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 13,3% cree que es muy importante.

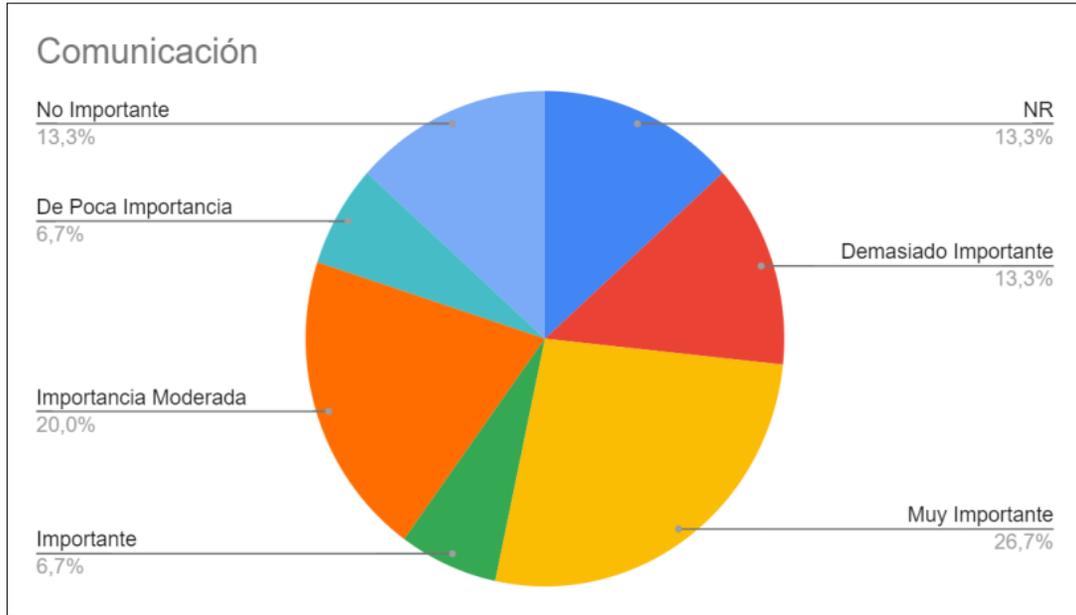
Gráfico No. 26 Toma de Decisiones



De los empresarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 20,0% por el contrario, el 33,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 13,3% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20.0% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 26,7% cree que es muy importante.

De los elementos que componen la Competencia Laboral a TIPO INTERPERSONAL cual esperaría de un joven infractor. ¿Cuál esperaría de un joven infractor?

Gráfico No. 27 Comunicación



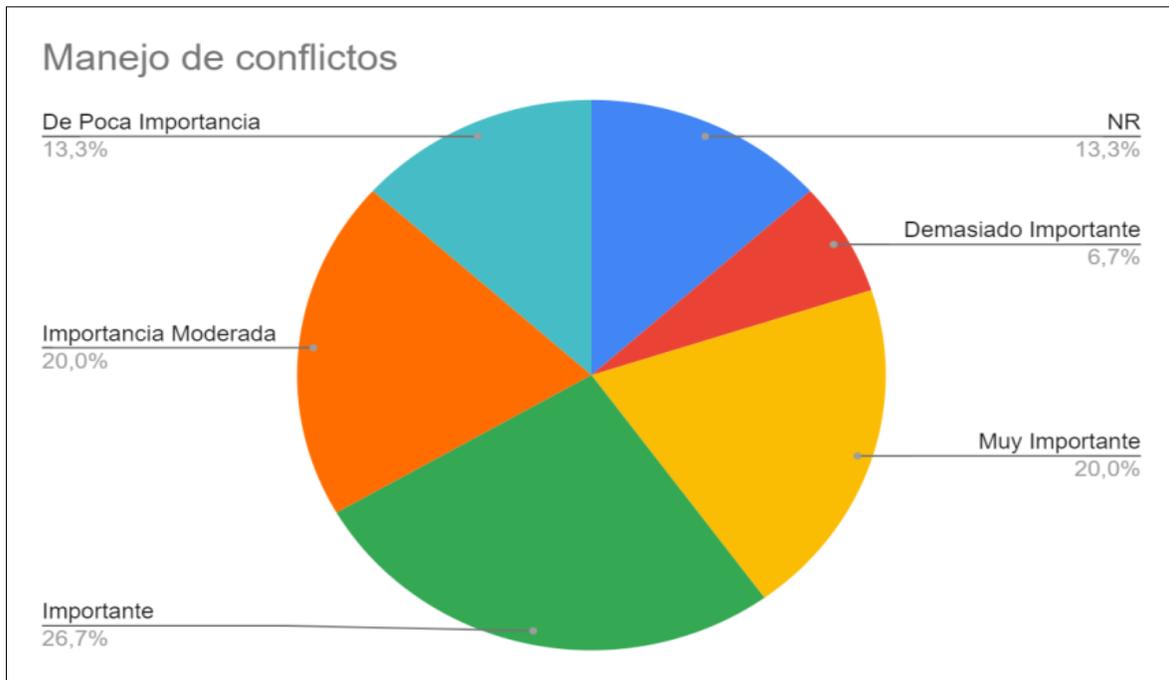
Se evidencia que los empresarios entrevistados piensan que el elemento es importante con el 6,7% por el contrario, el 6,7% supone que es de poca importancia, a diferencia del 13,3% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20.0% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 26,7% cree que es muy importante, por el contrario que el 13.3% supone que es no importante.

Gráfico No. 28 Trabajo en Equipo



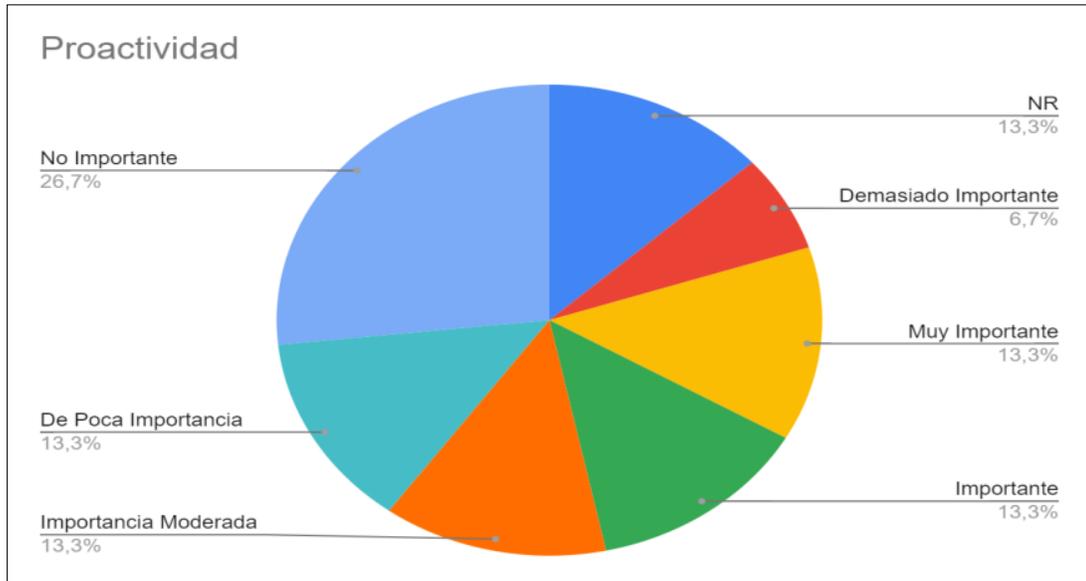
Se observa que los empresarios entrevistados consideran el elemento es importante con el 20,0% por el contrario, el 13,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 40,0% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 6.7% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 6,7% cree que es muy importante.

Gráfico No. 29 Manejo de Conflictos



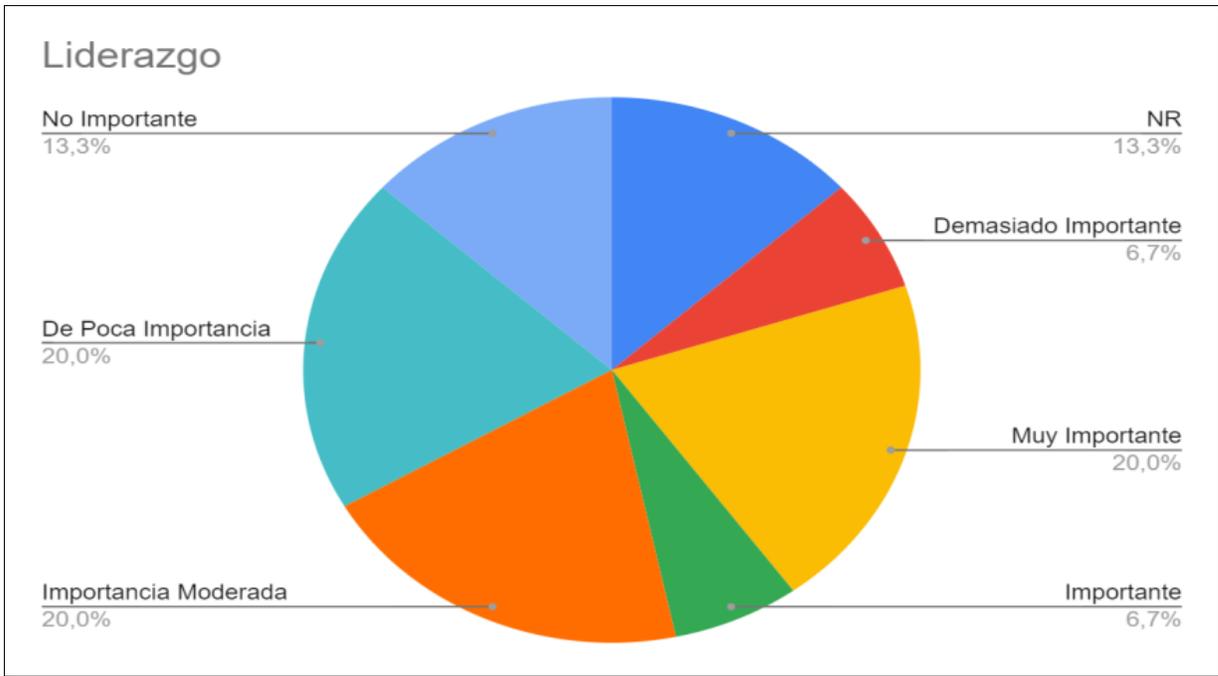
Se refleja que los empresarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 26,7% por el contrario, el 13,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 6,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20,0% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 20,0% cree que es muy importante.

Gráfico No. 30 Proactividad



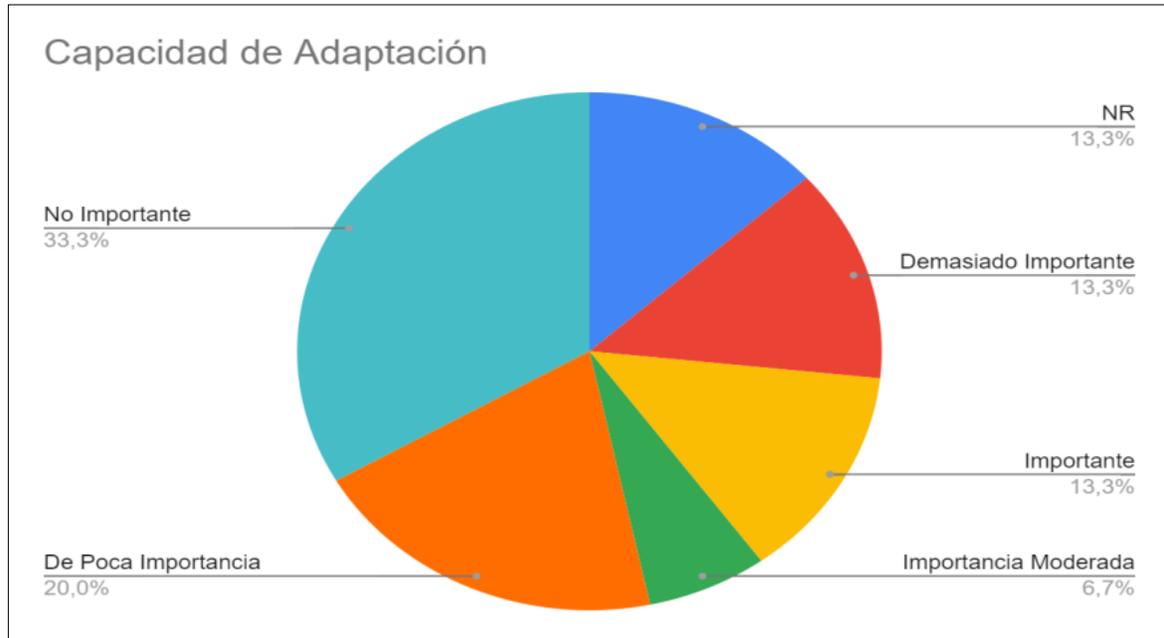
Los empresarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 13,3%, por el contrario, el 13,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 6,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 13,3% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 13,3% cree que es muy importante, por el contrario que el 26,7% supone que es no importante.

Gráfico No. 31 Liderazgo



Se refleja que los empresarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 6,7% por el contrario, el 20,0% supone que es de poca importancia, a diferencia del 6,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20,0% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 20,0% cree que es muy importante, por el contrario que el 13,3% supone que es no importante.

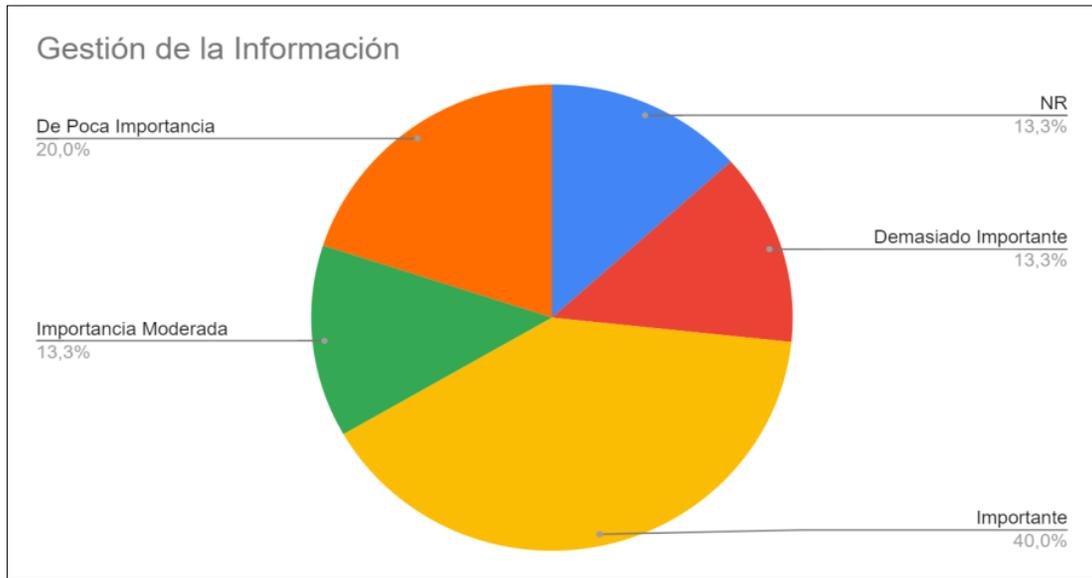
Gráfico No. 32 Capacidad de Adaptación.



Se observa que los empresarios entrevistados consideran que es importante con el 13,3% por el contrario, el 20,0% supone que es de poca importancia, a diferencia del 13,3% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 6.7% discurre que tiene una importancia moderada, por el contrario que el 33.3% supone que es no importante.

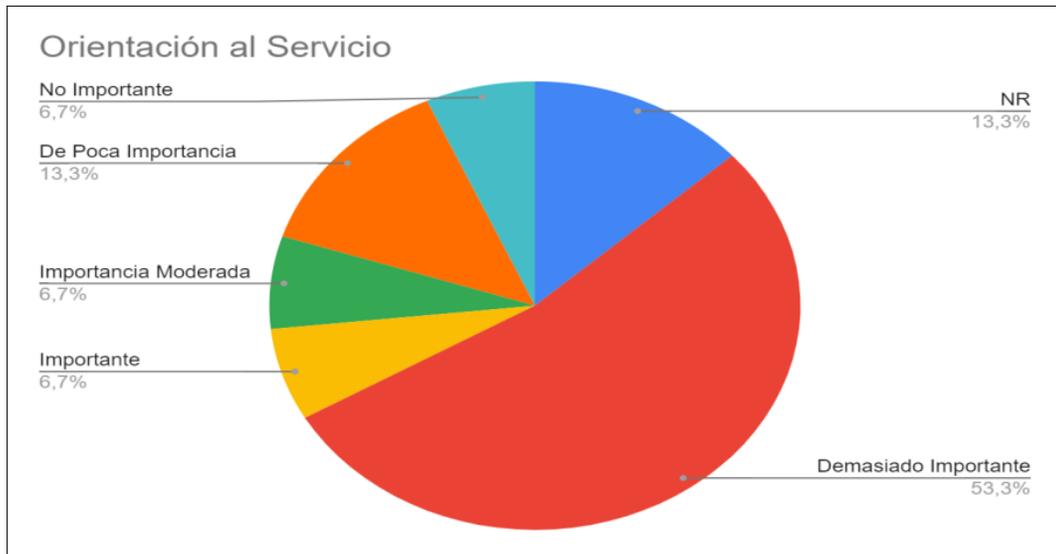
De los elementos que componen la Competencia Laboral a TIPO ORGANIZACIONAL cual esperaría de un joven infractor. ¿Cuál esperaría de un joven infractor?

Gráfico No. 33 Gestión de la Información



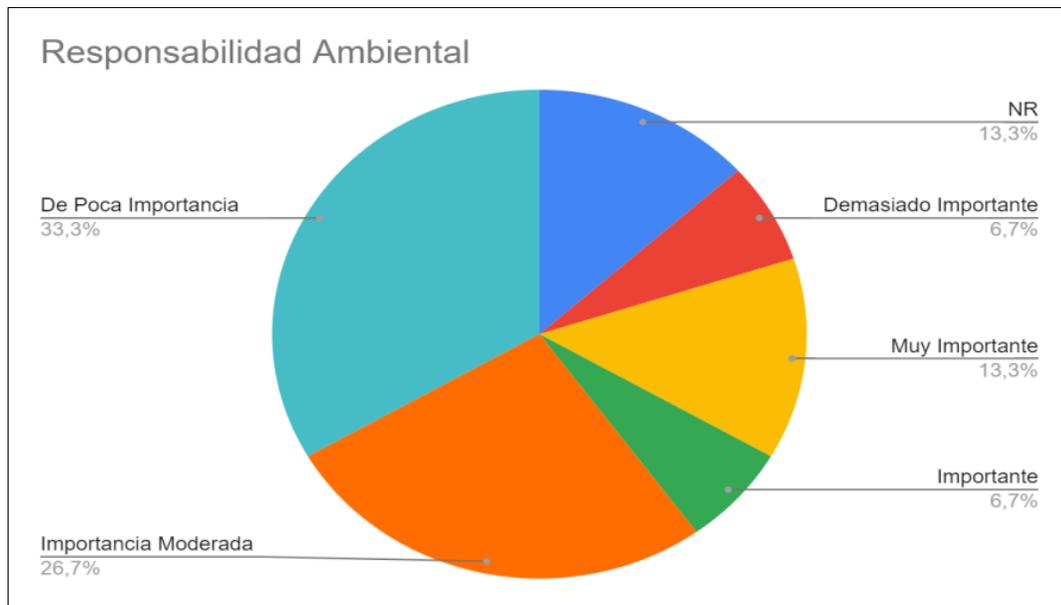
Se evidencia que los empresarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 40,0% por el contrario, el 20,0% supone que es De poca Importancia, a diferencia del 13,3% que considera que es Demasiado Importante, al contrario que el 13,3% discurre que tiene una Importancia Moderada.

Gráfico No. 34 Orientación al Servicio



Los empresarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 6,7% por el contrario, el 13,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 53,3% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 6,7% discurre que tiene una importancia moderada, por el contrario que el 6,7% supone que es no importante.

Gráfico No. 35 Responsabilidad Ambiental



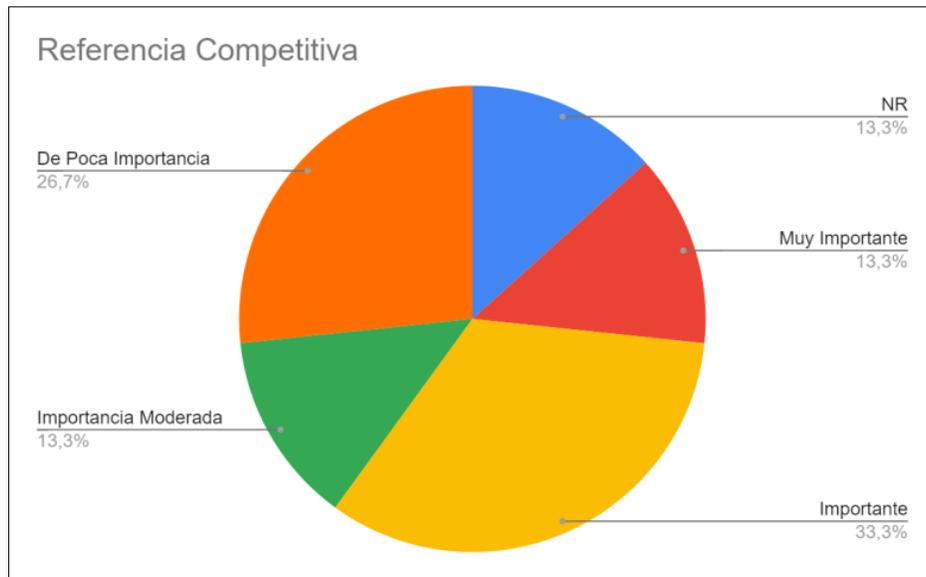
Se refleja que los empresarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 6,7% por el contrario, el 33,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 6,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 26,7% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 13,3% cree que es muy importante.

Gráfico No. 36 Gestión y manejo de recursos



Se observa que los empresarios consideran que el elemento es importante con el 26,7% por el contrario, el 13,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 13,3% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 13,3% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 20,0% cree que es muy importante.

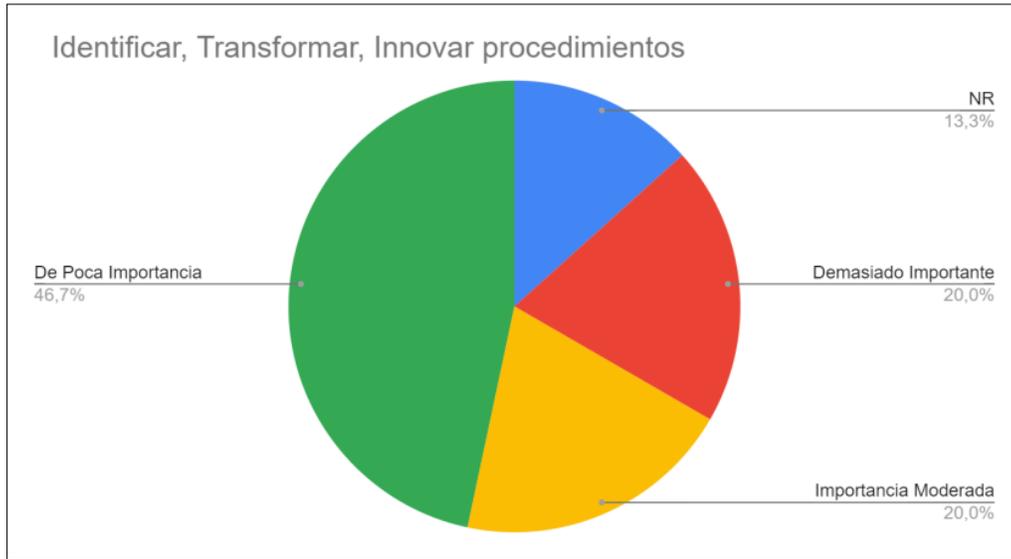
Gráfico No. 37 Referencia Competitiva



Se evidencia que los empresarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 33,3% piensa que es importante, referencia competitiva, por el contrario, el 26,7% supone que es de poca importancia, a diferencia del 13,3% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 13,3% cree que es muy importante.

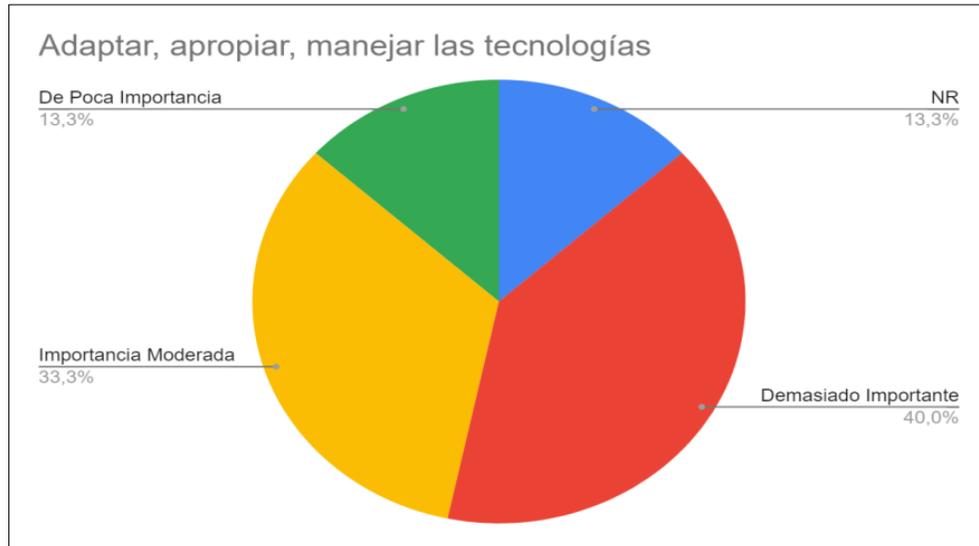
De los elementos que componen la Competencia Laboral a TIPO TECNOLÓGICO cual esperaba de un joven infractor ¿Cuál esperaba de un joven infractor?

Gráfico No. 38 Identificar, Transformar, Innovar procedimientos



Los empresarios entrevistados consideran que el elemento es demasiado importante con el 20,0% por el contrario, el 20,0% supone que es Importancia Moderada, a diferencia del 46,7% que considera que es De Poca Importancia.

Gráfico No. 39 Adoptar, apropiar, manejar las tecnologías



Los empresarios entrevistados consideran que el elemento es demasiado importante con el 40,0% por el contrario, el 33,3% supone que es Importancia Moderada, a diferencia del 13,3% que considera que es De Poca Importancia.

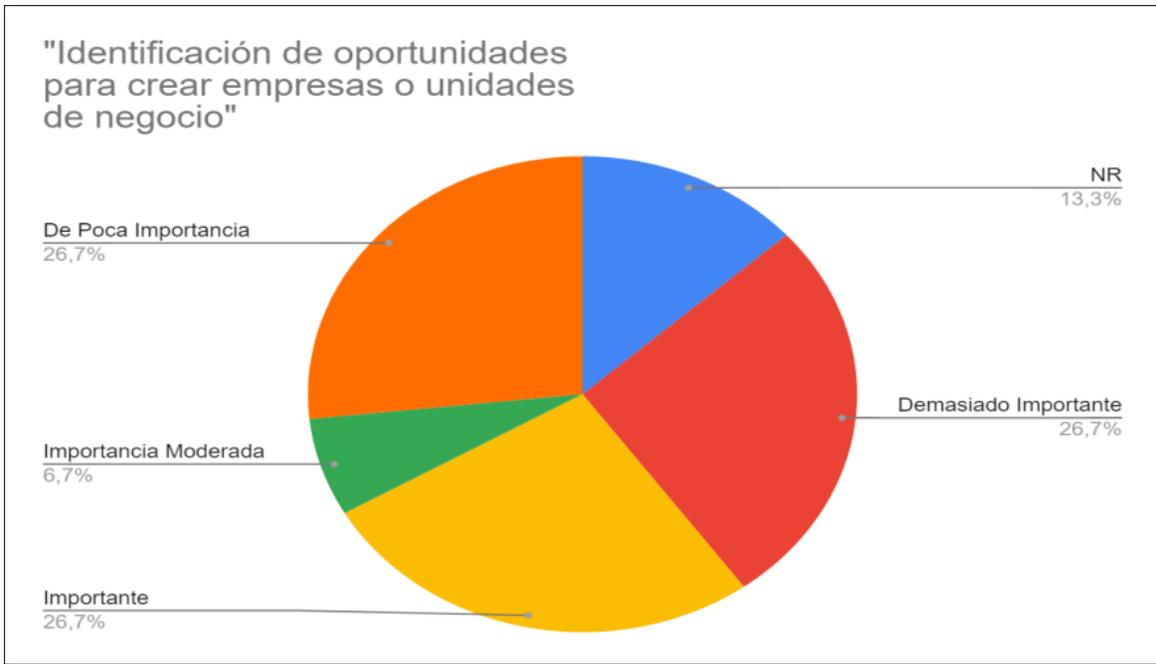
Gráfico No. 40 Usar Herramientas Informáticas



Se refleja que los empresarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 26,7% piensa que es demasiado importante, usar herramientas informáticas, por el contrario, el 33,3% supone que es importancia moderada, a diferencia del 26,7% que considera que es de poca importancia.

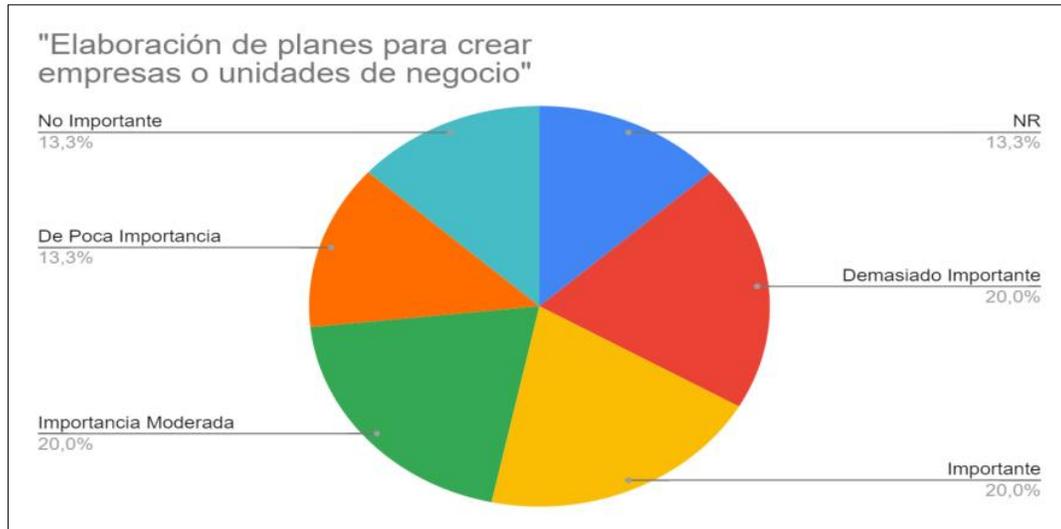
De los elementos que componen la Competencia Laboral a EMPRESARIALES Y PARA EL EMPRENDIMIENTO ¿Cuál esperaría de un joven infractor?

Gráfico No. 41 Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio



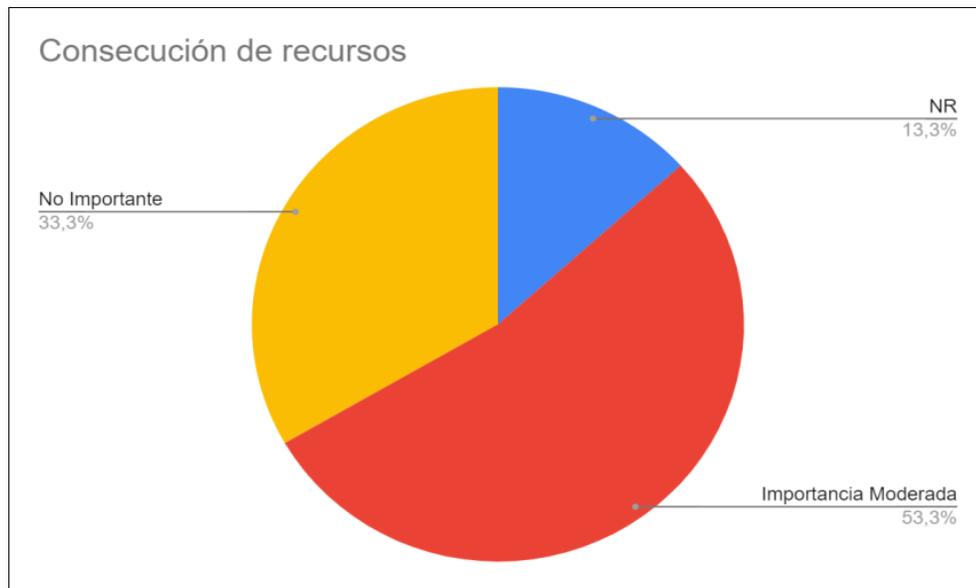
Se observa que los empresarios entrevistados consideran que el elemento es demasiado importante, identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio, con el 26,7% por el contrario, el 6,7% supone que es importancia moderada, a diferencia del 26,7% que considera que es de poca importancia, a diferencia del 26,7% que es importante.

Gráfico No. 41 Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio



Se evidencia que los empresarios entrevistados consideran como demasiado importante, el elemento, con el 20,0% por el contrario, el 20,0% supone que es importancia moderada, a diferencia del 13,3% que considera que es de poca importancia, a diferencia del 13,3% que es no importante, por el contrario que el 20,0% supone que es importante.

Gráfico No. 43 Consecución de recursos



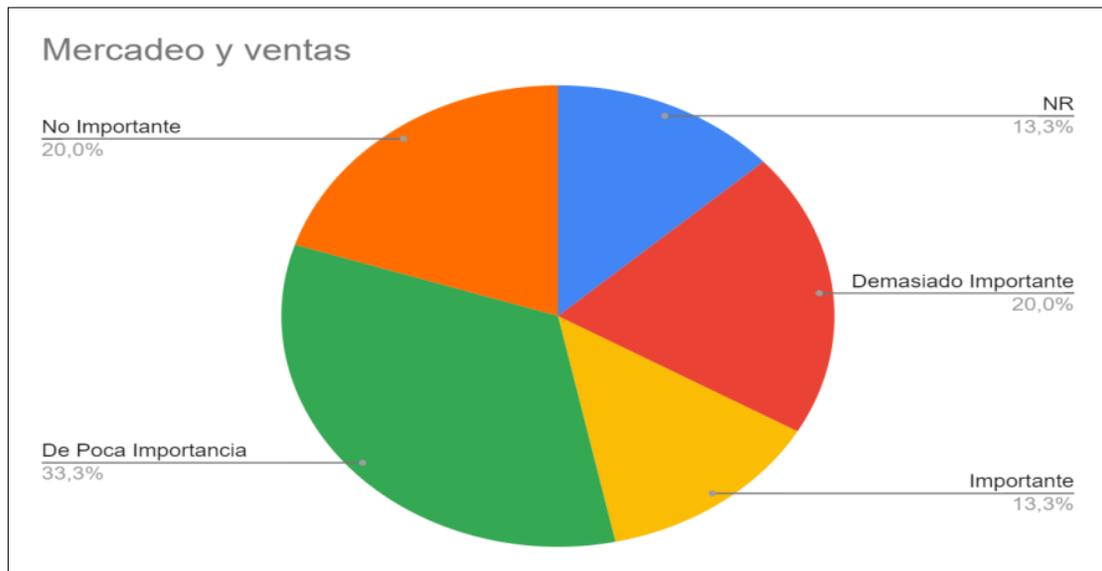
Los empresarios entrevistados consideran que el elemento es no importante con el 33,3% a diferencia del 53,3% que considera que de importancia moderada.

Gráfico No. 44 Capacidad para asumir el riesgo



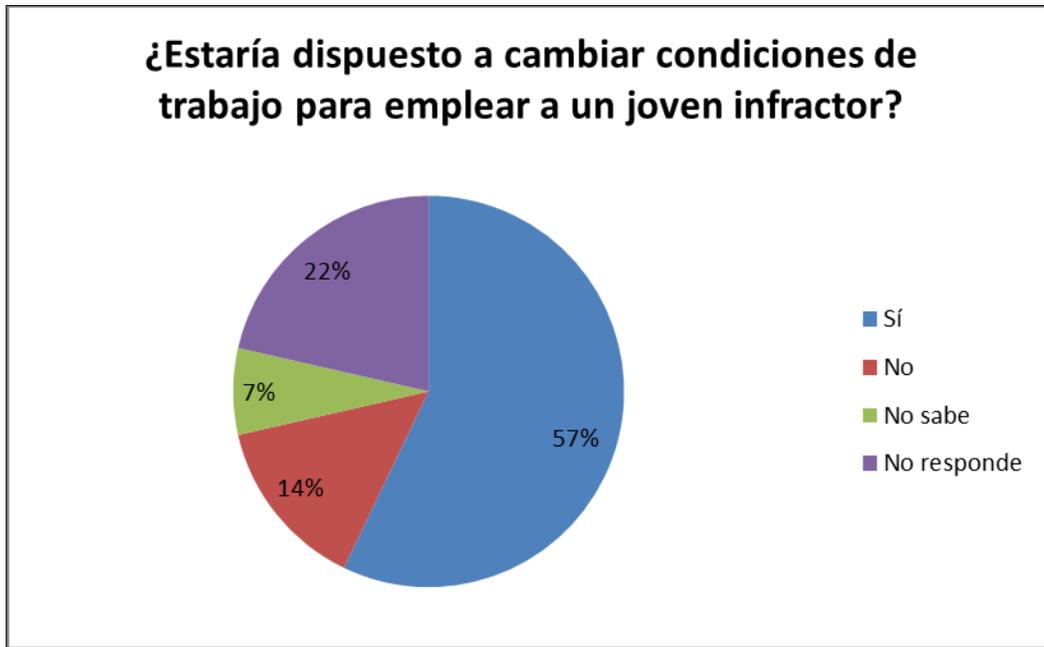
Se evidencia que los empresarios entrevistados consideran que el elemento tiene una importancia moderada con el 6,7% a diferencia del 13,3% que considera que es de poca importancia, a diferencia del 20,0% que es no importante, por el contrario que el 26.7% supone que es importante.

Gráfico No. 45 Mercadeo y Ventas



Los empresarios entrevistados consideran que el elemento es demasiado importante con el 20,0% por el contrario, a diferencia del 33,3% que considera que es de poca importancia, a diferencia del 20,0% que es no importante, por el contrario que el 13.3% supone que es importante.

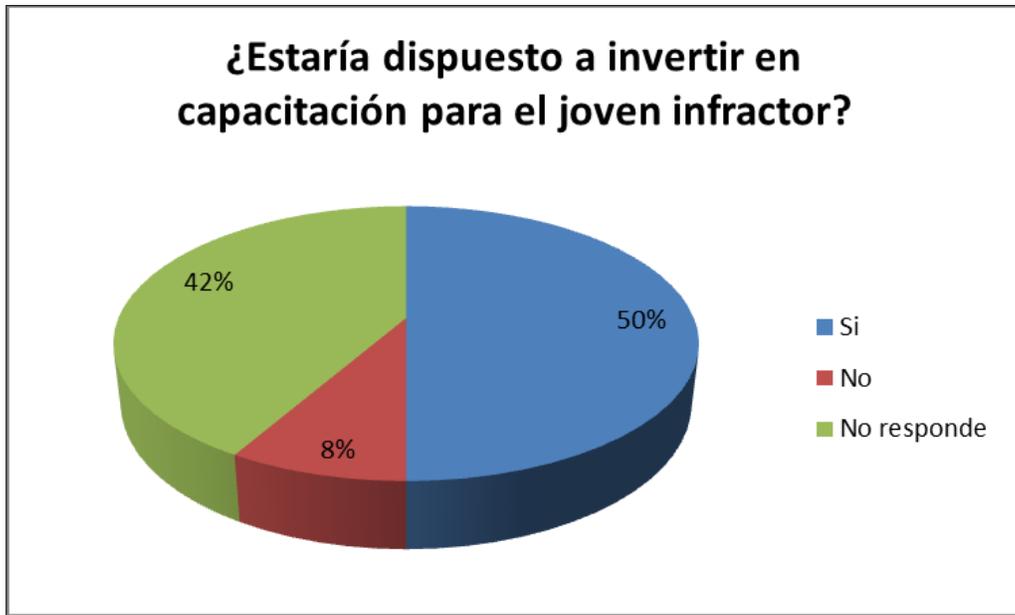
Gráfico No. 46 ¿Estaría dispuesto a cambiar condiciones de trabajo para emplear a un joven infractor?



De los empresarios entrevistados 57% estaría dispuesto a cambiar las condiciones de trabajo para emplear a joven infractor, teniendo en cuenta las siguientes observaciones: *se debe dar la oportunidad de trabajo a estos jóvenes, Dependiendo de las habilidades del joven y las oportunidades laborales que tenga la empresa, teniendo presente que el joven debe encajar en la empresa y entenderse con los empleados, teniendo como compromiso que el joven debe apropiarse el reglamento interno de la empresa, tendría como revisar bajo qué condiciones lo voy a emplear, después de esto lo evaluaría en una entrevista, estaría bajo supervisión, entre otros, a diferencia del 14% que no estaría dispuesto a cambiar dichas condiciones teniendo presente que se basa en las leyes laborales, en Colombia no existe una ley que me indique que debo contratar este*

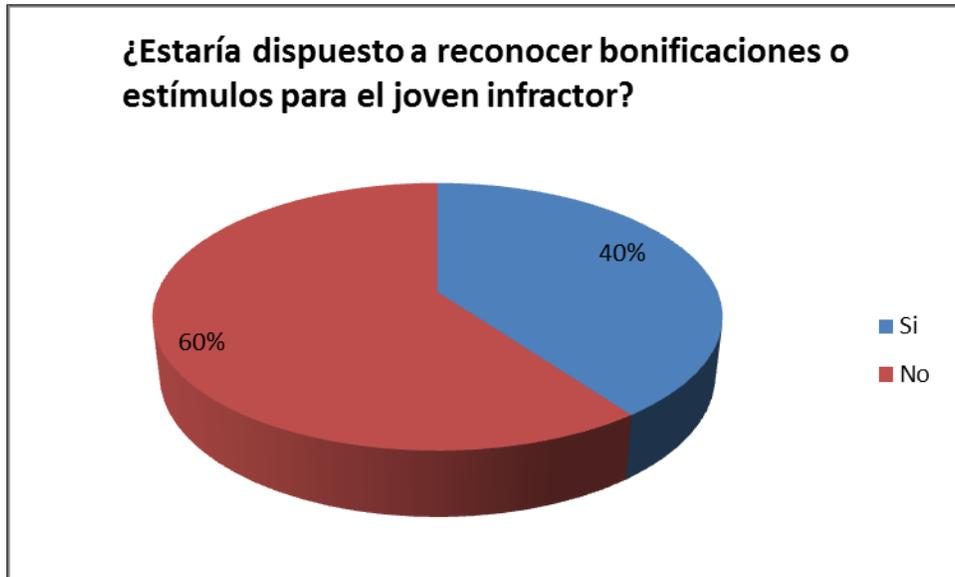
tipo de población, el reglamento de la empresa es claro, no se permite el ingreso de personas con antecedente, por otra parte, el 7% no sabe y el 22% no responde.

Gráfico No. 47 ¿Estaría dispuesto a invertir en capacitación para el joven infractor?



De los empresarios entrevistados el 50% manifestó que estaría dispuesto a invertir en capacitación debido a que es necesario brindar capacitación para todos los integrantes de una empresa, también incluiría al resto de empleados debido a que todos las deben recibir, además que toda empresa debe capacitar a los empleados, sin importar el rango, ahora bien, desde el punto estratégico se debe dar capacitaciones a todos los integrantes de la empresa debido a que esto permite mayor productividad, por otra parte, el 42% no responde y el 8% manifiesta que no estaría dispuesto a invertir en capacitación debido a que los empleados deben venir con un conocimiento previo.

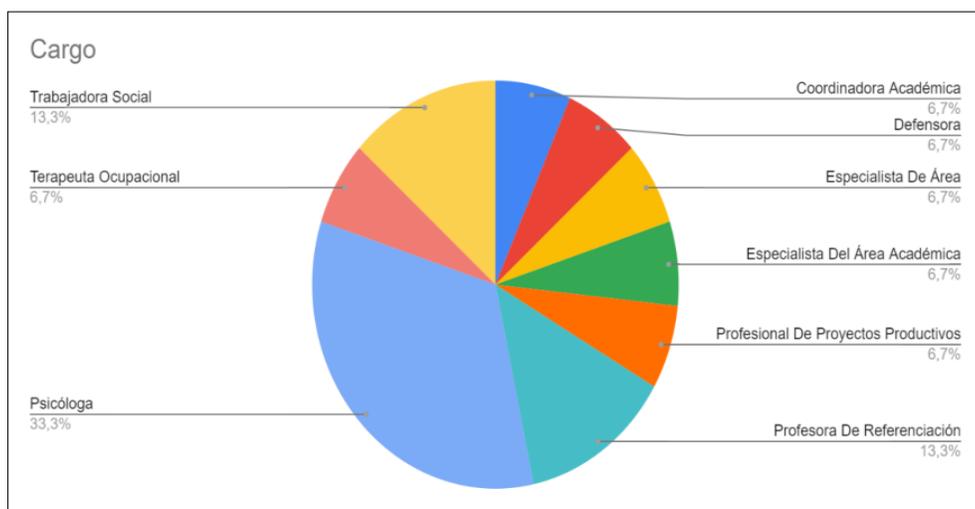
Gráfico No. 47 ¿Estaría dispuesto a reconocer bonificaciones o estímulos para el joven infractor?



El 60% de los empresarios no está dispuesto a ofrecer alguna bonificación al joven por el contrario el 40% si está dispuesto a invertir en capacitación.

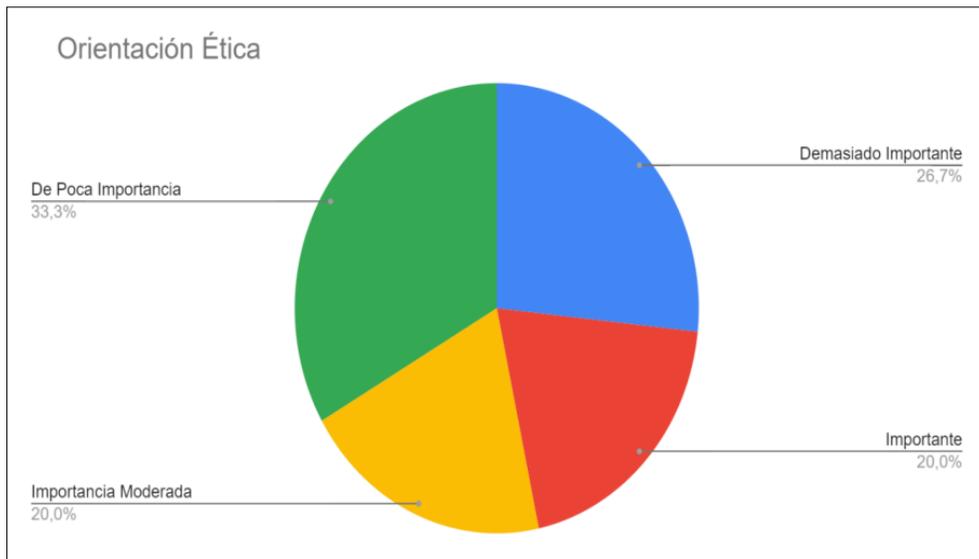
Anexo No. 8 Análisis descriptivo de las entrevistas realizadas a los funcionarios.

Gráfico No. 48 ¿Cuál es su cargo?



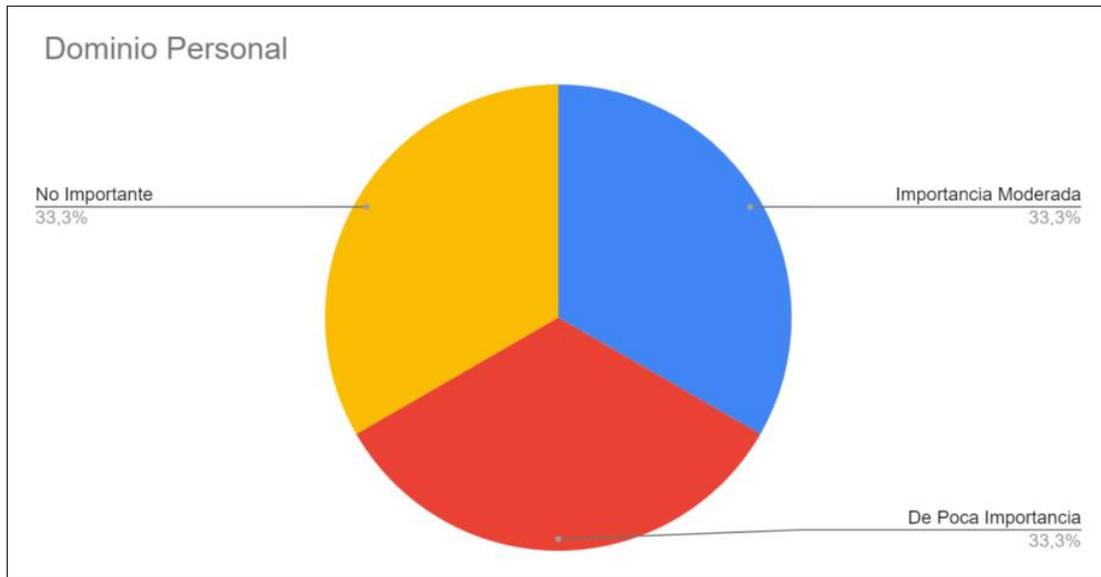
De los funcionarios entrevistados se encuentran vinculados al SPRA desde centros de atención en los cargos Trabajadores Sociales con el 13,3%, Terapéutica Ocupacional 6,7%, Psicología (o) 33,3%, Coordinación Académica 6,7%, Defensores (a) 6,7%, Especialista de Área 6,7%, Especialista de Área académica 6,7%, Profesional de Proyectos Productos 6,7%, Profesores (a) de Referenciación 13,3%

Gráfico No. 49 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO PERSONAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?



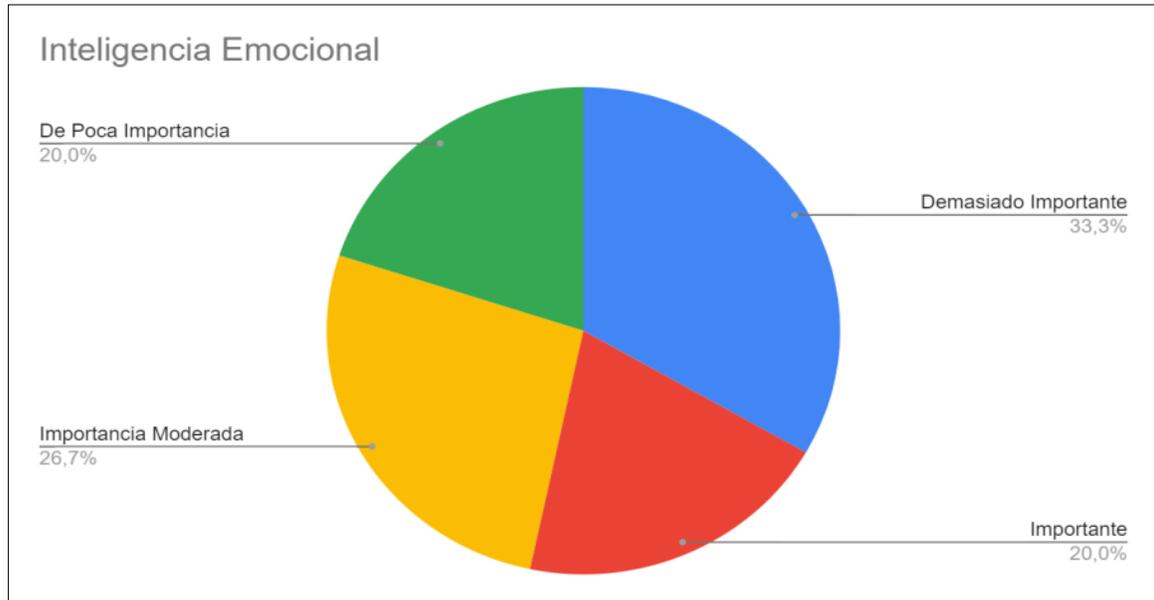
Los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 20,0% por el contrario, el 33,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 26,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20,0% discurre que tiene una importancia moderada.

Gráfico No. 50 Dominio personal.



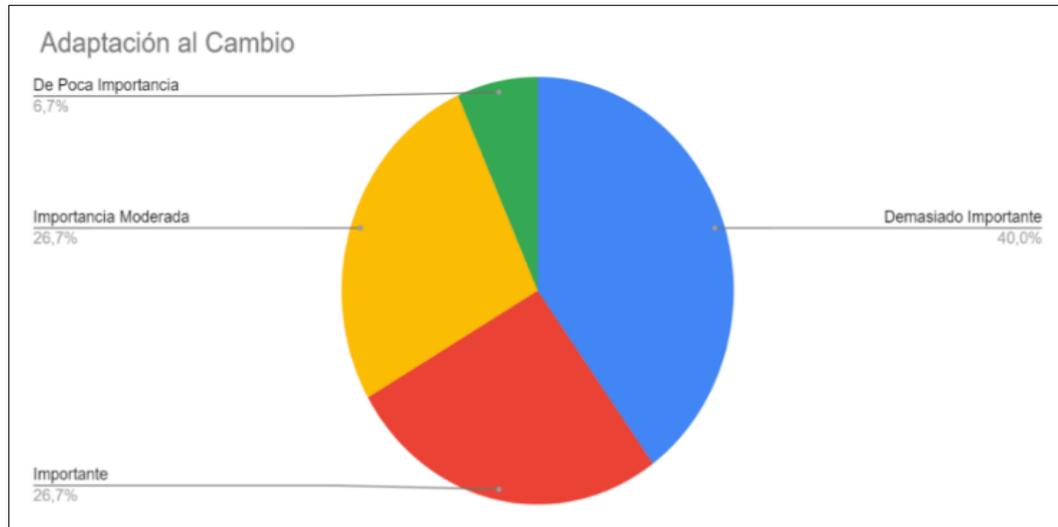
Se evidencia que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento tiene una importancia moderada con el 33,3%, por el contrario, el 33,3% supone que es De poca Importancia, a diferencia del 33,3% que considera que es Demasiado Importante.

Gráfico No. 51 Inteligencia Emocional



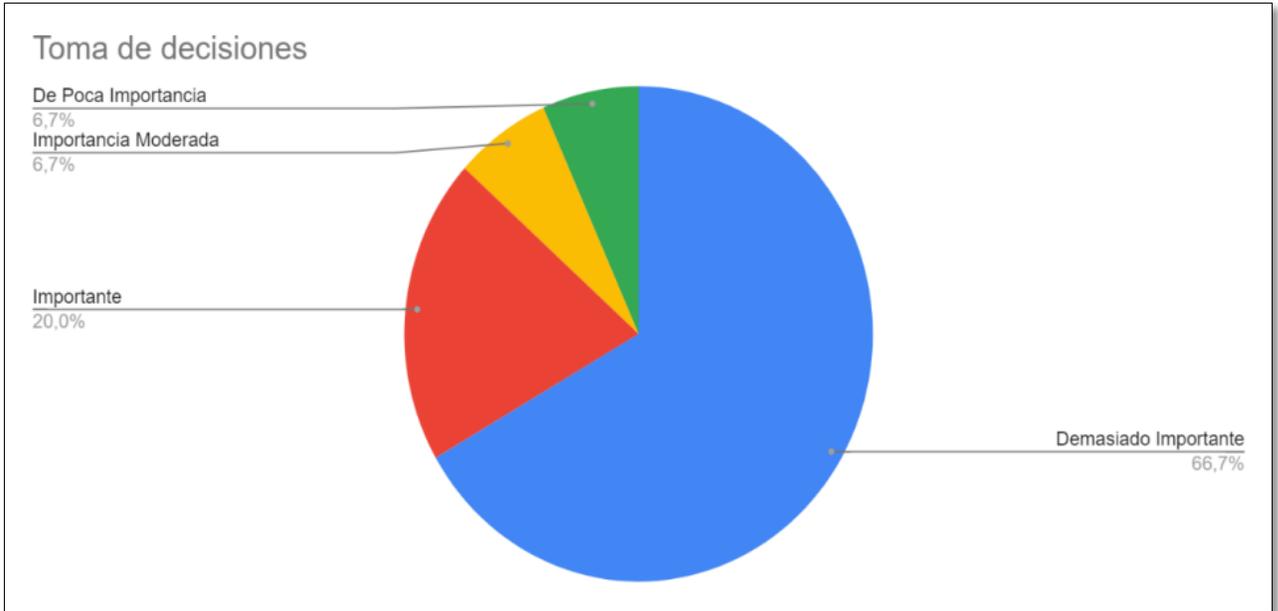
Se observa que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento tiene una importancia moderada con el 26.7% sin embargo el 20,0% piensa que es importante, por el contrario, el 20,0% supone que es de poca importancia, a diferencia del 33,3% que considera que es demasiado importante.

Gráfico No. 52 Adaptación al Cambio



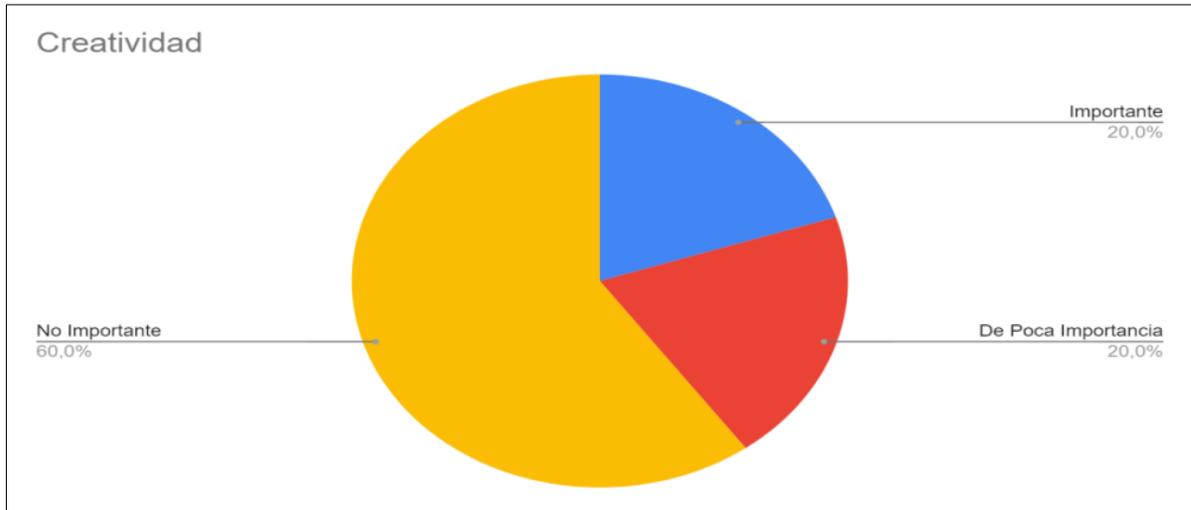
Se refleja que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 26,7% por el contrario, el 6,7% supone que es de poca importancia, a diferencia del 40,0% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 26.7% discurre que tiene una importancia moderada.

Gráfico No. 53 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO INTELLECTUAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?



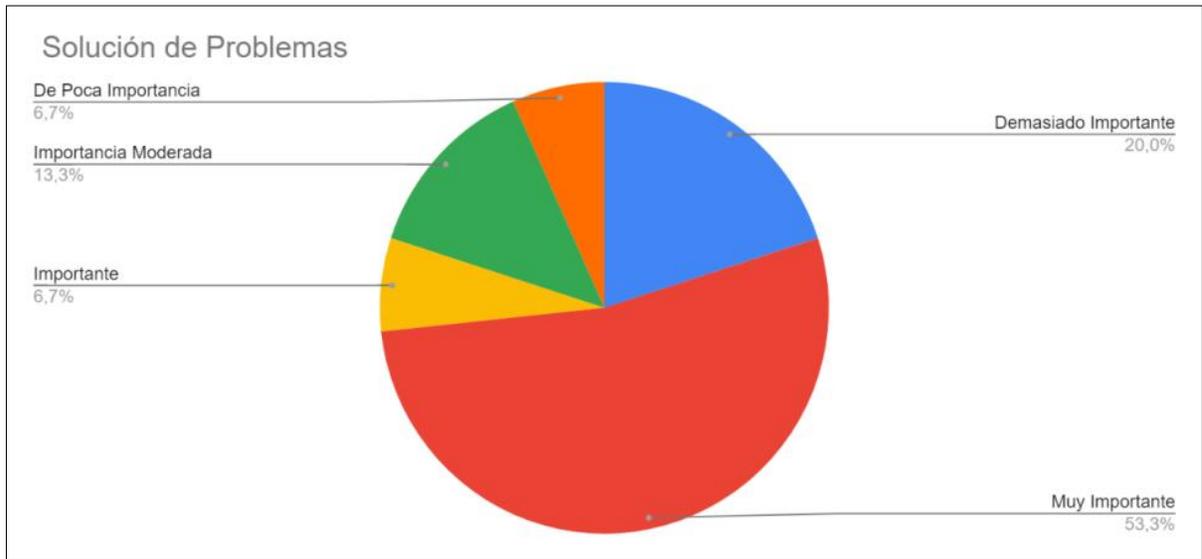
De los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 20,0% por el contrario, el 6,7% supone que es de poca importancia, a diferencia del 66,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 6.7% discurre que tiene una importancia moderada.

Gráfico No. 54 Creatividad.



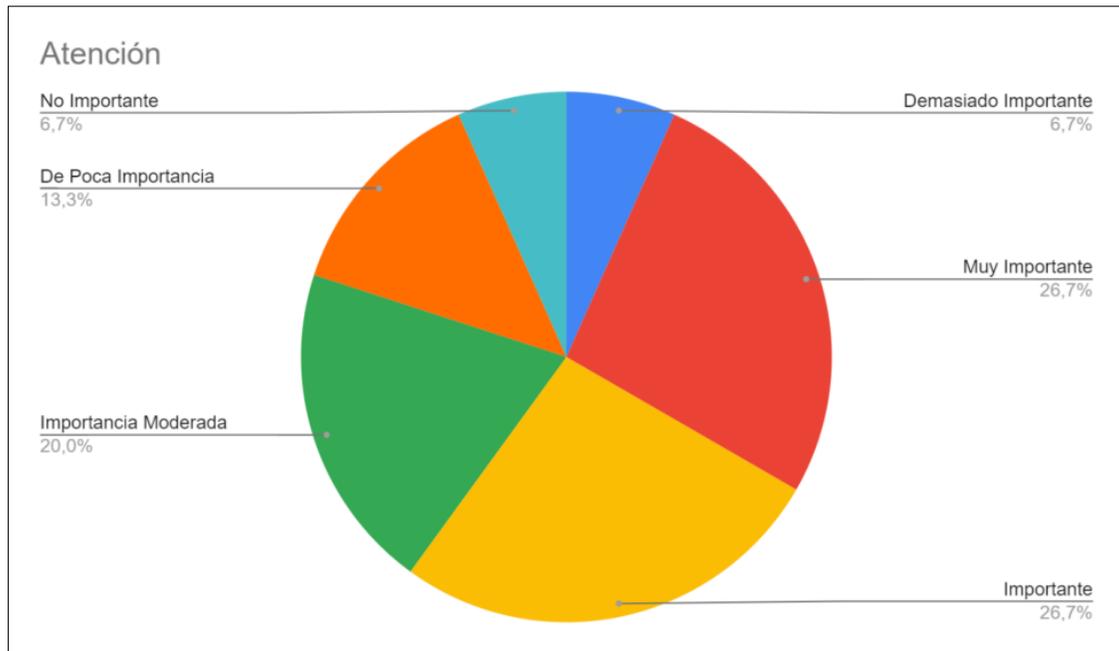
Se observa que los funcionarios consideran que el elemento es importante con el 20,0% por el contrario, el 20,0% supone que es de poca importancia, por el contrario que el 60.0% supone que es no importante.

Gráfico No. 55 Solución de Problemas



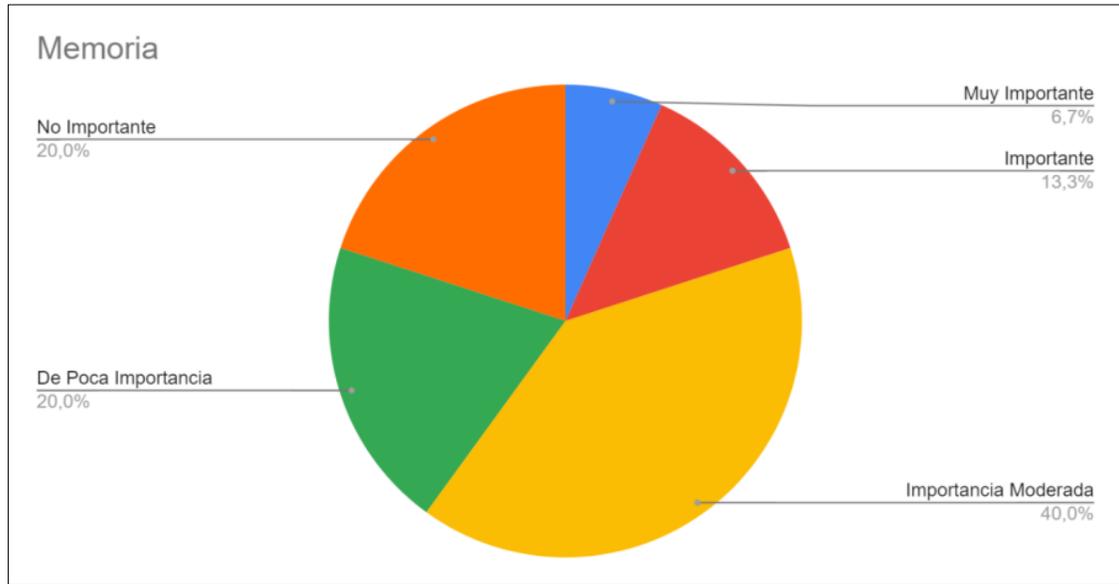
Se refleja que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es muy importante con el 53,3% sin embargo el 6,7% piensa que es Importante, por el contrario, el 6,7% supone que es De poca Importancia, a diferencia del 20,0% que considera que es Demasiado Importante, al contrario que el 13.3% discurre que tiene una Importancia Moderada,

Gráfico No. 56 Atención.



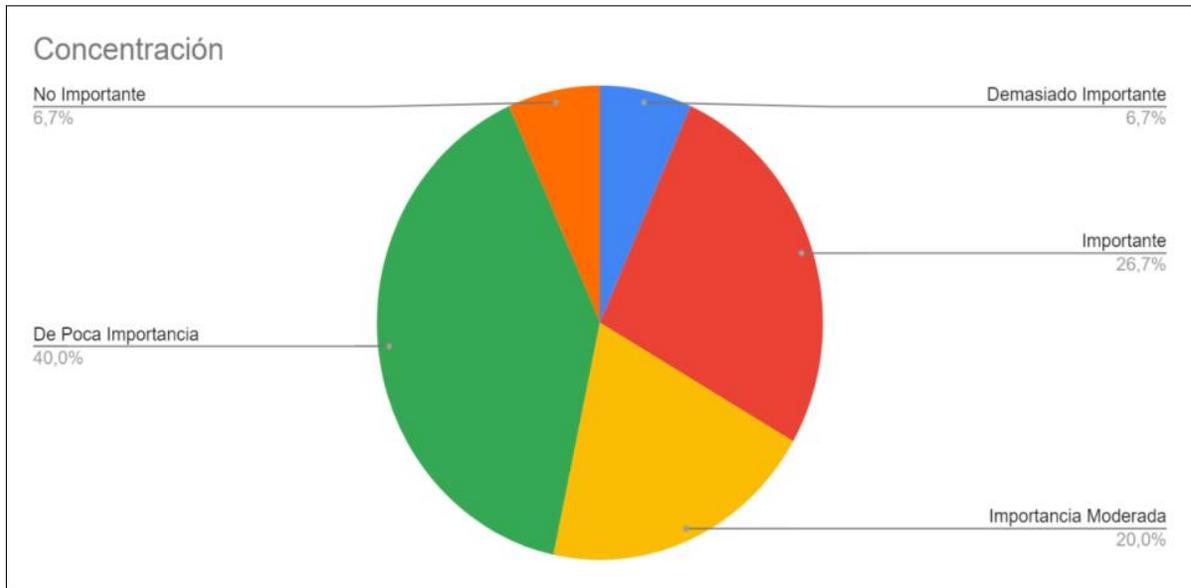
Los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 26,7% es de poca importancia, a diferencia del 6,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20,0% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 26,7% cree que es muy importante, por el contrario que el 6,7% supone que es no importante.

Gráfico No. 57 Memoria



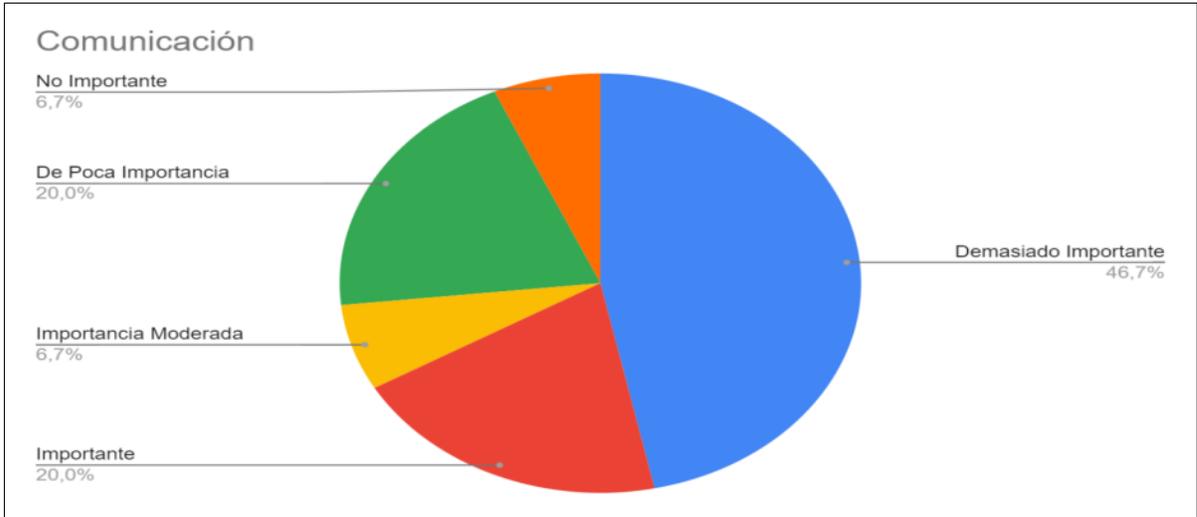
Observamos que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento importante con el 13,3% por el contrario, el 20,0% supone que es de poca importancia, al contrario que el 40,0% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 6,7% cree que es muy importante, por el contrario que el 20,0% supone que es no importante

Gráfico No. 58 Concentración.



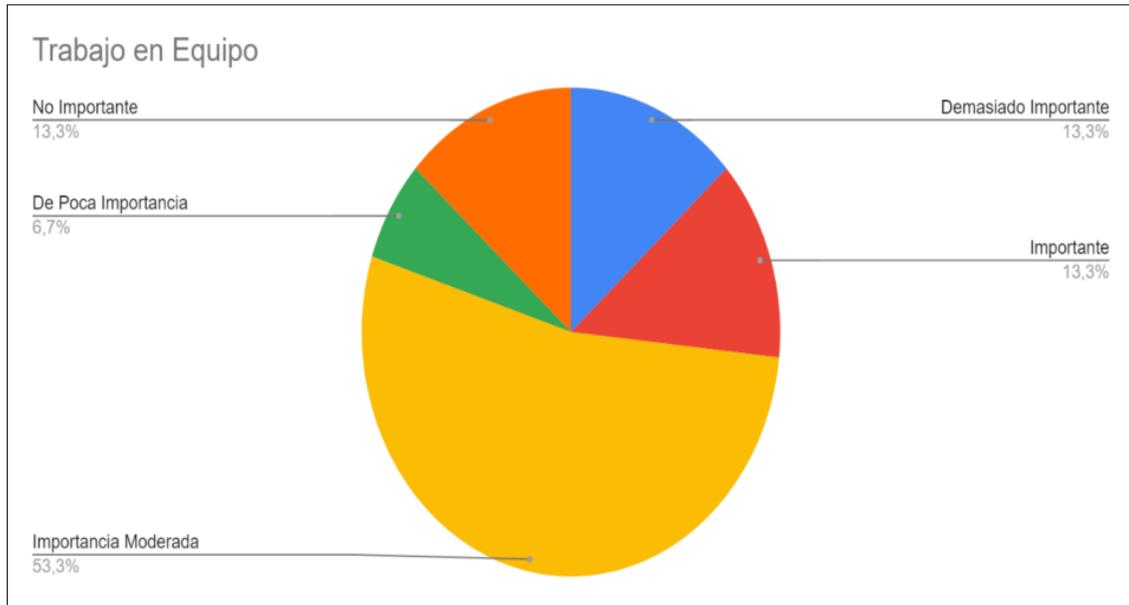
Se evidencia que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 26,7% por el contrario, el 40,0% supone que es de poca importancia, a diferencia del 6,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20,0% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 6,7% supone que es no importante.

Gráfico No. 59 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO INTERPERSONAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?



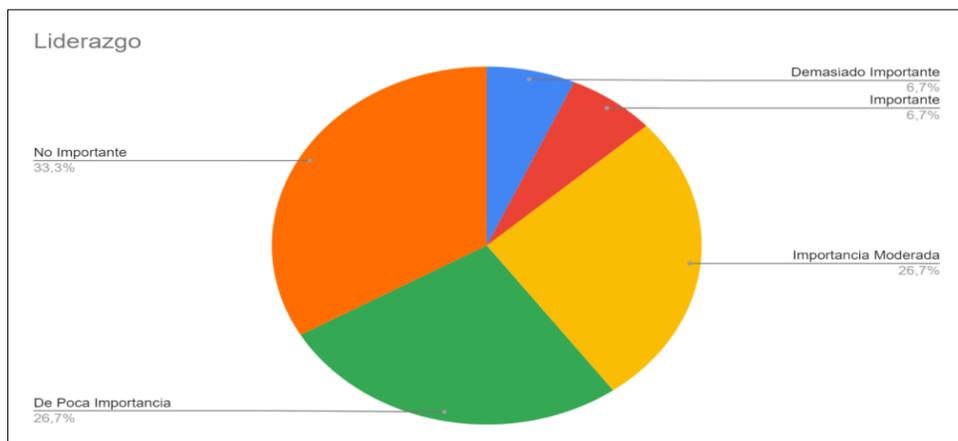
Se observa que los funcionarios entrevistados consideran que es importante con el 20,0% por el contrario, el 20,0% supone que es De poca importancia, a diferencia del 46,7% que considera que es Demasiado Importante, al contrario que el 6.7% discurre que tiene una importancia Moderada, por el contrario que el 6.7% supone que es No importante.

Gráfico No. 60 Trabajo en equipo



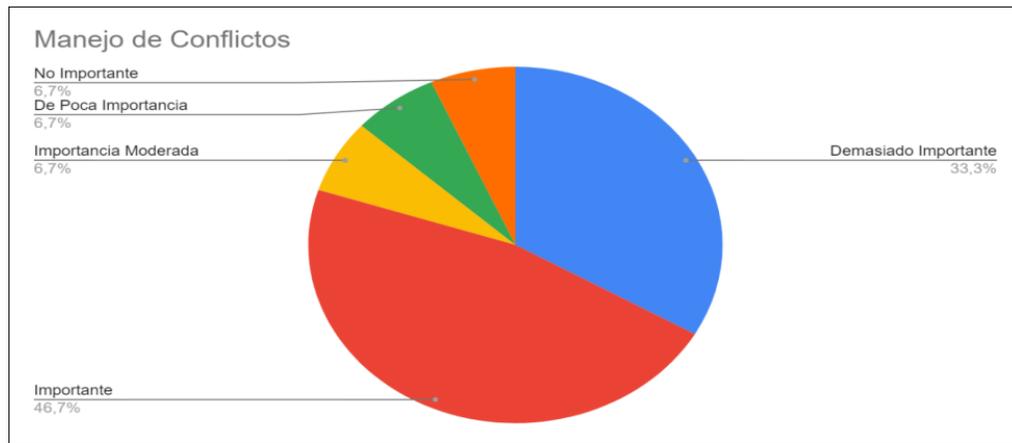
Los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 13,3% por el contrario, el 6,7% supone que es de poca importancia, a diferencia del 13,3% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 53.3% discurre que tiene una importancia moderada, por el contrario que el 13.3% supone que es no importante.

Gráfico No. 61 Liderazgo.



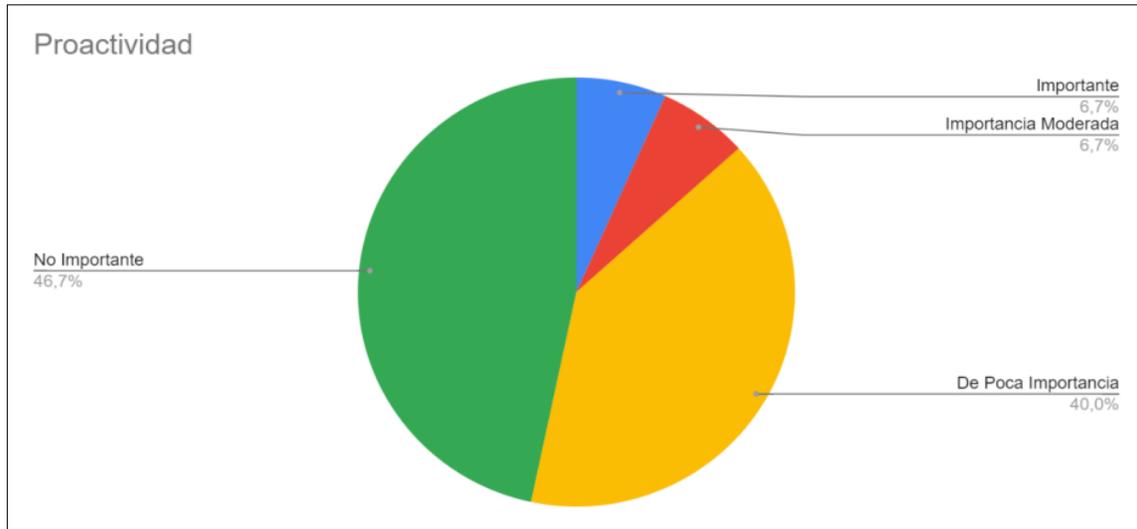
Se evidencia que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 6,7% por el contrario, el 26,7% supone que es De poca Importancia, a diferencia del 6,7% que considera que es Demasiado Importante, al contrario que el 26.7% discurre que tiene una Importancia Moderada, por otra parte, el 26,7% cree que es Muy Importante, por el contrario que el 33.3% supone que es No Importante.

Gráfico No. 62 Manejo de Conflictos



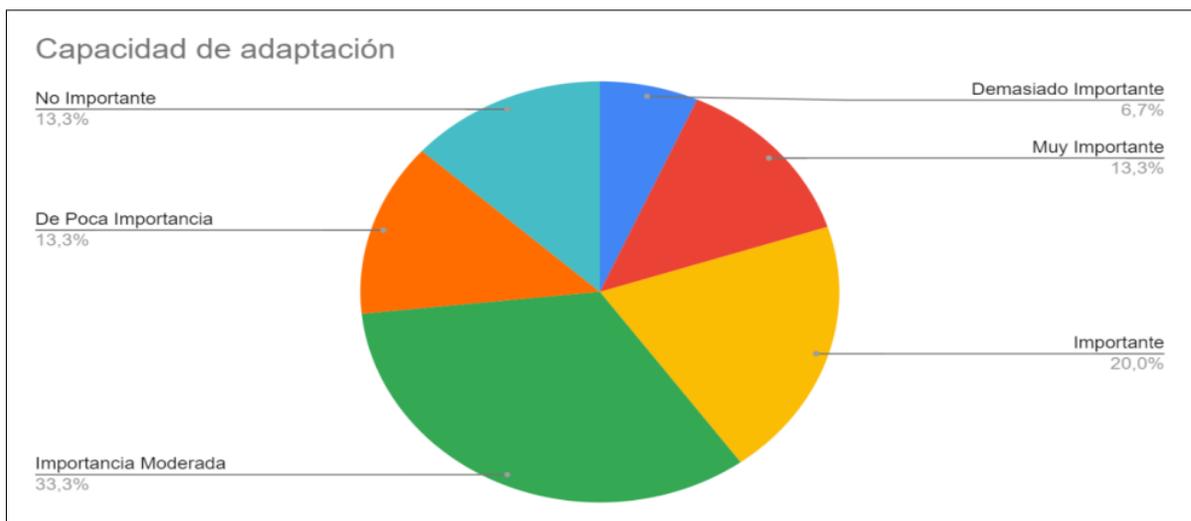
Se observa que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 46,7% por el contrario, el 6,7% supone que es De poca Importancia, a diferencia del 33,3% que considera que es Demasiado Importante, al contrario que el 6.7% discurre que tiene una Importancia Moderada, por el contrario que el 6.7% supone que es No Importante.

Gráfico No. 63 Proactividad



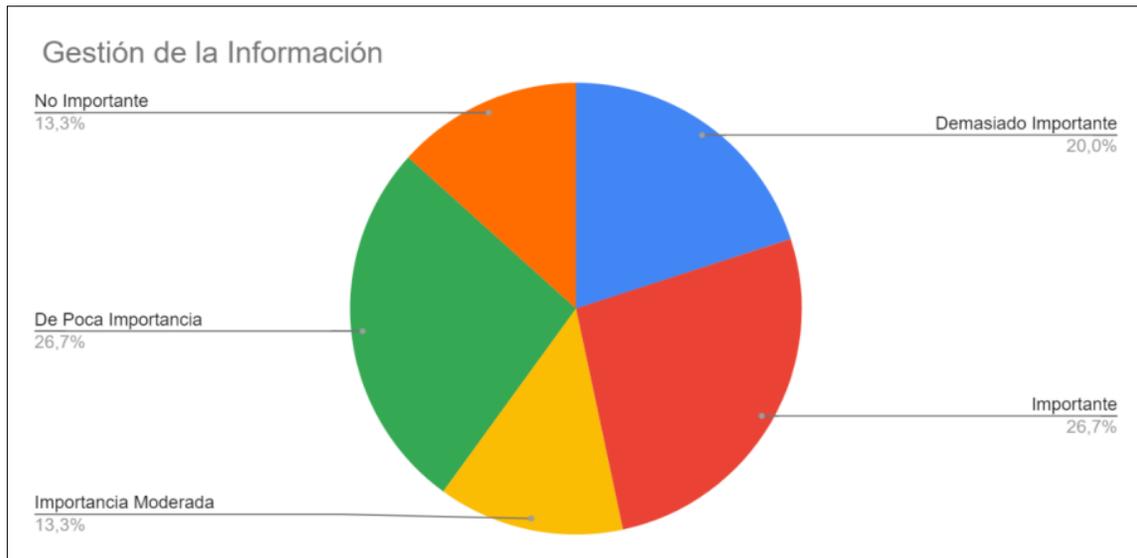
Se refleja que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es de poca importancia con el 40,0% por el contrario el 6,7% piensa que es importante, a su vez el 6,7% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, por el contrario que el 46.7% supone que es no importante.

Gráfico No. 64 Capacidad de Adaptación.



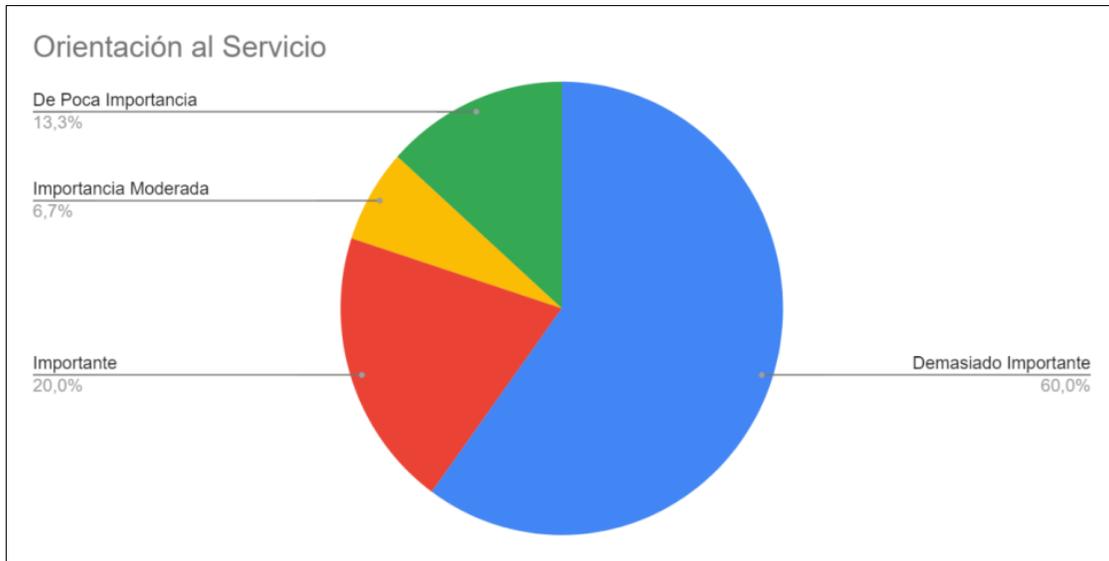
Los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 20,0% por el contrario, el 13,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 6,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 33.3% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 13,3% cree que es muy importante, por el contrario que el 13.3% supone que es no importante

Gráfico No. 65 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO ORGANIZACIONAL son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?



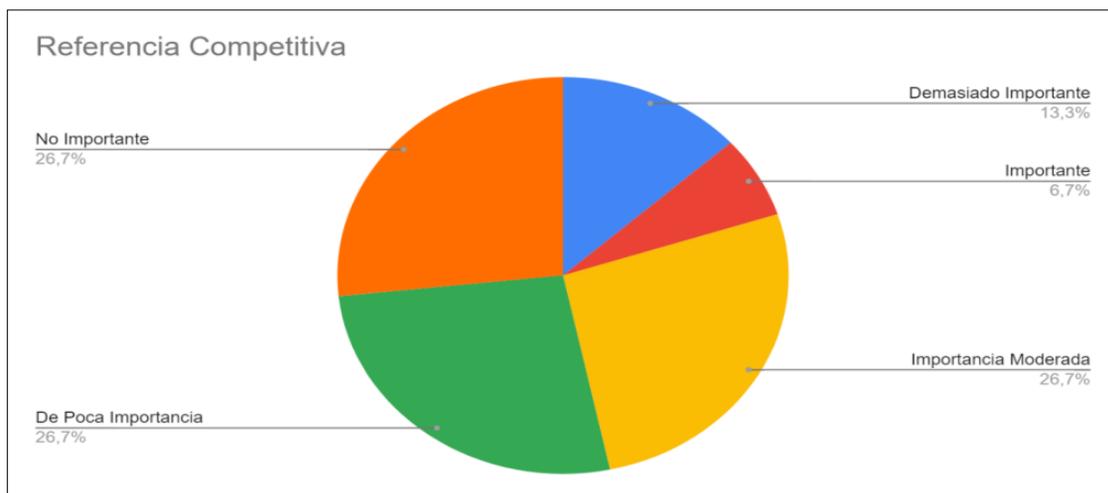
Observamos que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 26,7% por el contrario, el 26,7% supone que es de poca importancia, a diferencia del 20,0% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 13.3% discurre que tiene una importancia moderada, por el contrario que el 13.3% supone que es no importante.

Gráfico No. 66 Orientación al Servicio



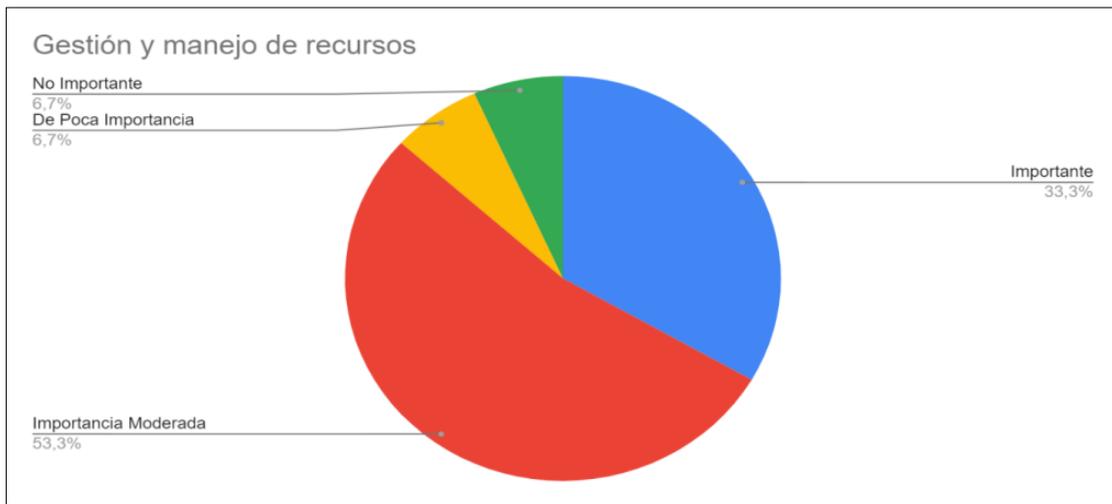
Se evidencia que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 20,0% por el contrario, el 13,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 60,0% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 6.7% discurre que tiene una importancia moderada.

Gráfico No. 67 Referencia Competitiva



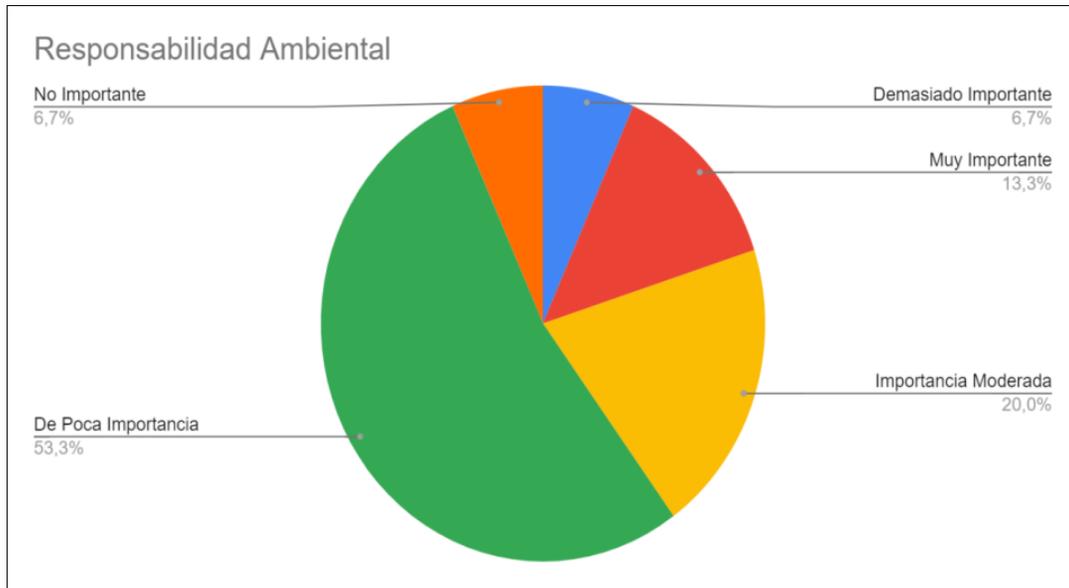
Se observa que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 6,7% por el contrario, el 26,7% supone que es de poca importancia, a diferencia del 13,3% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 26.7% discurre que tiene una importancia moderada, por el contrario que el 26.7% supone que es no importante

Gráfico No. 68 Gestión y manejo de recursos.



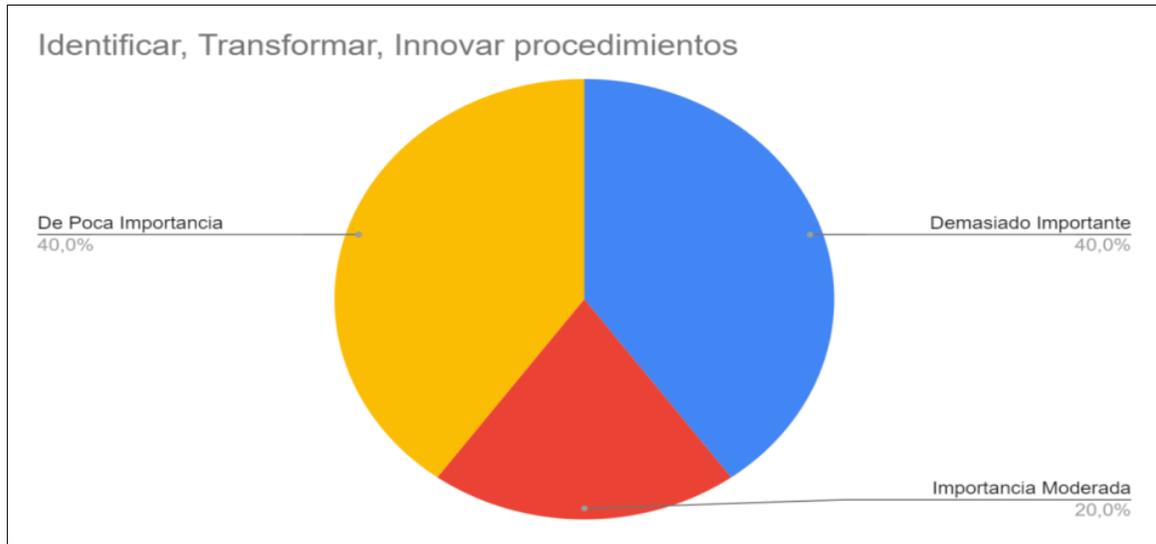
Se refleja que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es importante con el 33,3% por el contrario, el 6,7% supone que es de poca importancia, al contrario que el 53.3% discurre que tiene una importancia moderada, por el contrario que el 6.7% supone que es no importante.

Gráfico No. 69 Responsabilidad Ambiental.



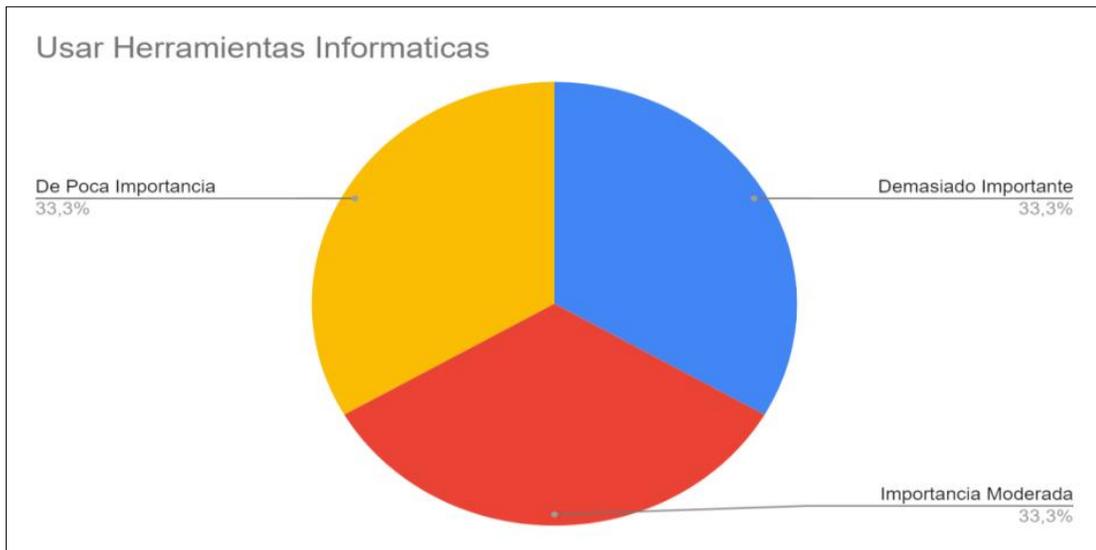
Los funcionarios entrevistados consideran el elemento no es importante con el 6,7% por el contrario, el 53,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 6,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20.0% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 13,3% cree que es muy importante.

Gráfico No. 70 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a TIPO TECNOLÓGICO son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?



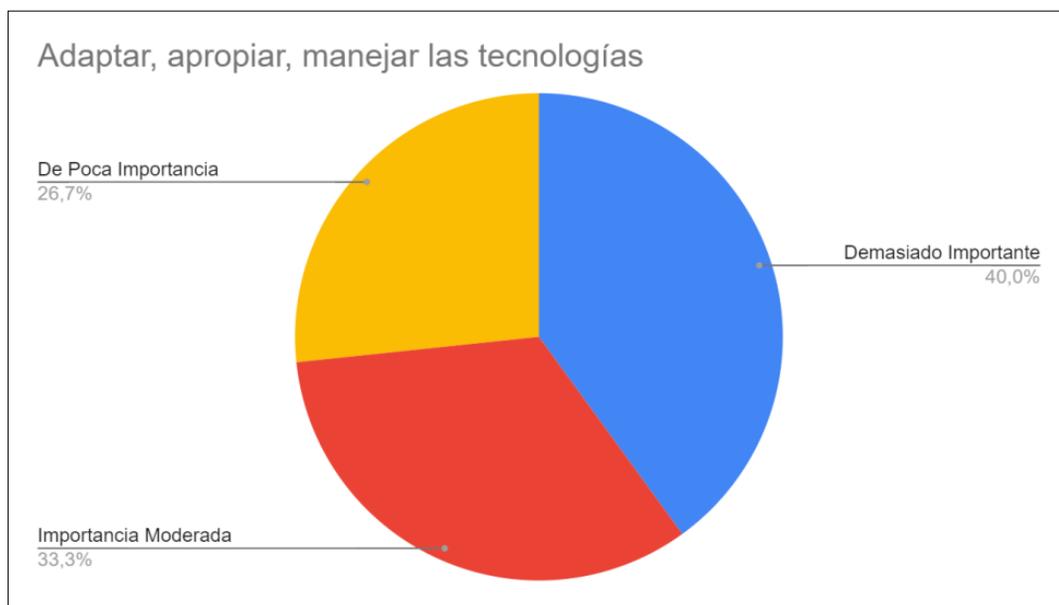
Observamos que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es demasiado importante con el 40,0% por el contrario, el 20,0% supone que es importancia moderada, a diferencia del 40,0% que considera que es de poca importancia.

Gráfico No. 71 Usar Herramientas Informáticas



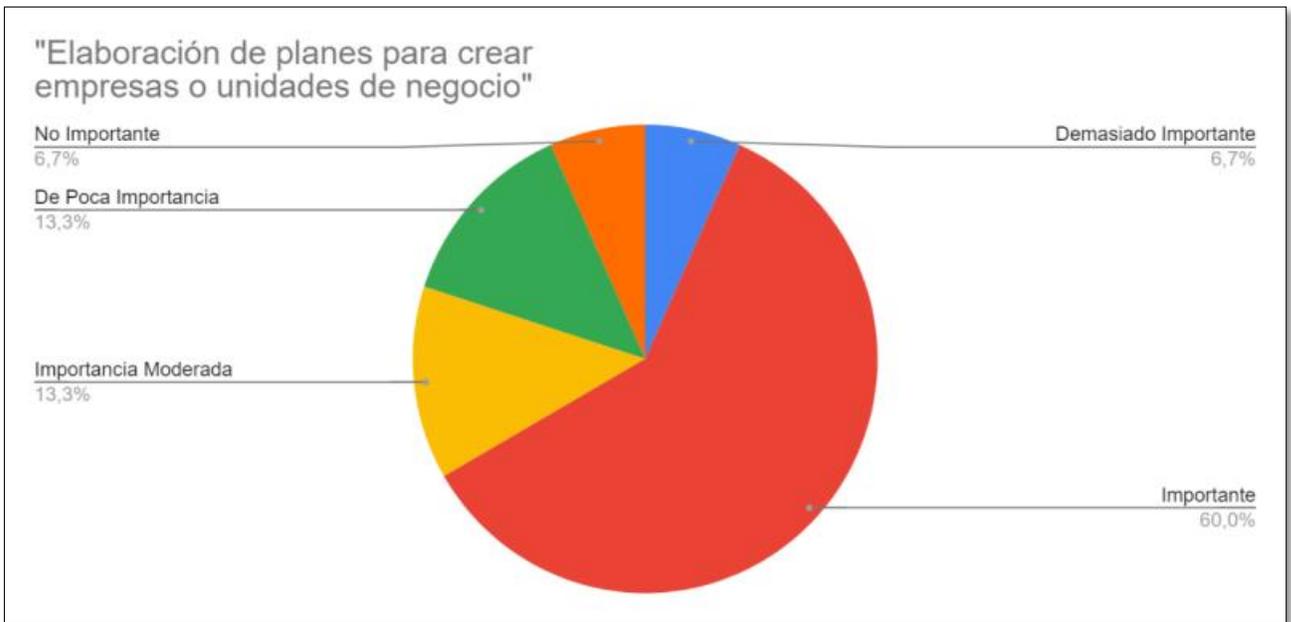
Se evidencia que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es demasiado importante con el 33,3% por el contrario, el 33,3% supone que es importancia moderada, a diferencia del 33,3% que considera que es de poca importancia.

Gráfico No. 72 Adaptar, apropiar, manejar las tecnologías



Se observa que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es demasiado importante con el 40,0% por el contrario, el 33,3% supone que es importancia moderada, a diferencia del 26,7% que considera que es de poca importancia.

Gráfico No. 73 En su concepto ¿cuáles son los elementos de la Competencia Laboral a EMPRESARIALES Y PARA EL EMPRENDIMIENTO son susceptibles de fortalecer en el SPRA para la consecución de empleo para el joven infractor?



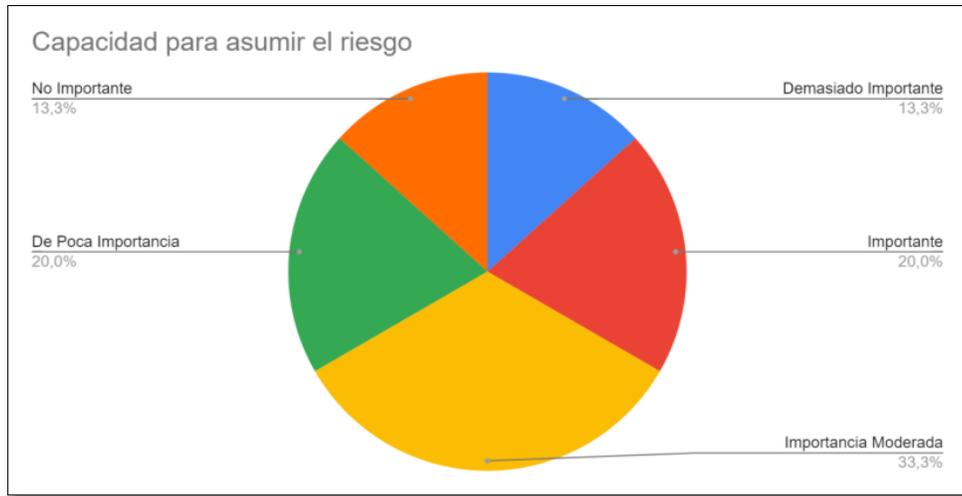
Observamos que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento tiene una importancia moderada con el 13,3% por el contrario 6,7% piensa que es demasiado importante, a diferencia del 13,3% que considera que es de poca importancia, a diferencia del 6,7% que es no importante, por el contrario que el 60.0% supone que es importante.

Gráfico No. 74 Consecución de recursos.



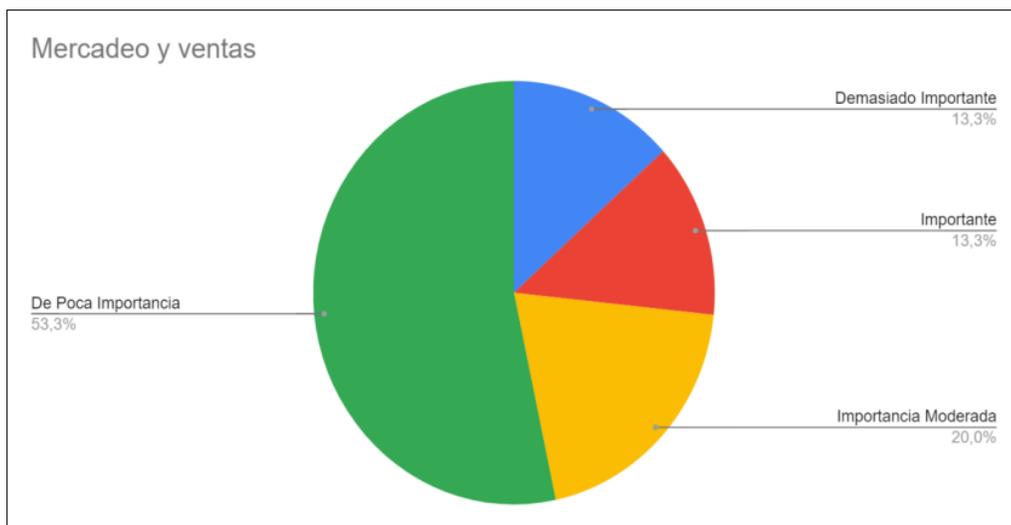
Se evidencia que los funcionarios entrevistados consideran que tiene un poca importancia con el 33,3% a diferencia que el 6,7% piensa que es demasiado importante, consecución de recursos, por el contrario, el supone que es importancia moderada, a diferencia del 6,7% que es no importante, por el contrario que el 26.7% supone que es importante.

Gráfico No. 75 Capacidad para asumir el riesgo

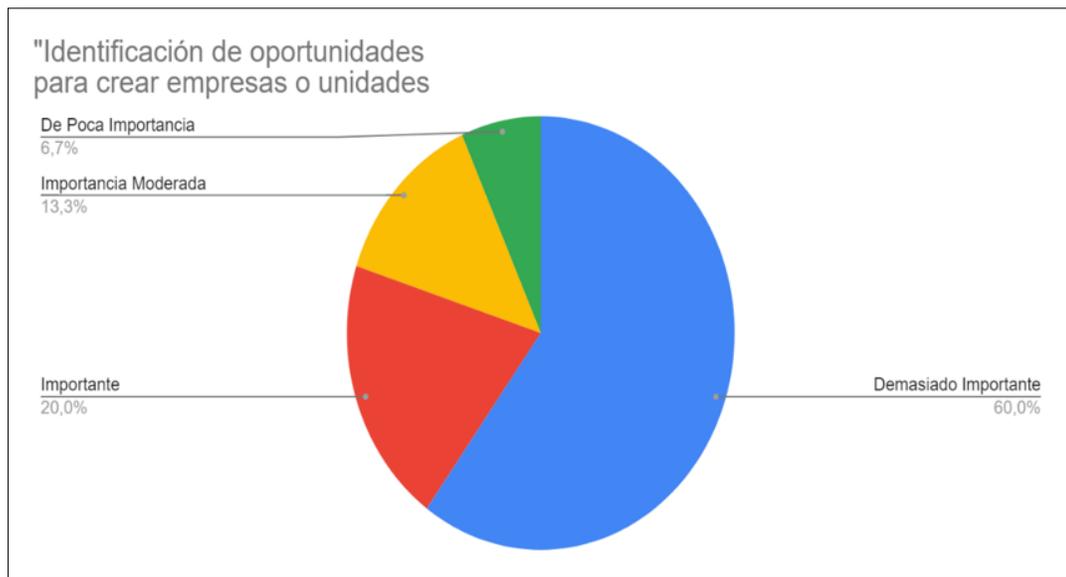


Se observa que los funcionarios entrevistados consideran el elemento es demasiado importante con el 13,3% por el contrario, el 33,3% supone que es importancia moderada, a diferencia del 20,0% que considera que es de poca importancia, a diferencia del 13,3% que es no importante, por el contrario que el 20,0% supone que es importante.

Gráfico No. 76 Mercadeo y Ventas



Se refleja que los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es demasiado importante con el 13,3% por el contrario, el 20,0% supone que es Importancia Moderada, a diferencia del 53,3% que considera que es De Poca Importancia, por el contrario que el 13.3% supone que es Importante.



Los funcionarios entrevistados consideran que el elemento es demasiado importante con el 60,0% por el contrario, el 13,3% supone que es Importancia Moderada, a diferencia del 6,7% que considera que es De Poca Importancia, a diferencia del 20,0% que es Importante.

¿Cuáles cree que serían los factores que influyen para que un joven infractor no fuera contratado?

Entrevistado 1: Para ingresar a cualquier empresa se tiene una evaluación de competencias, si entramos a mirar las competencias que acabamos de mencionar los jóvenes infractores no tendrían estas habilidades, por su condición de vida no le permitirán ser contratado por qué no va a cumplir con todas las habilidades, si hablamos del tipo de déficit de estos chicos, cada historia de vida de ellos, el nivel académico y personal. No se haría visible tener estas habilidades o herramientas para poder presentarse. El SPRA lo que hace es brindarles una atención conjunta para lograr fortalecer estas habilidades y estas estrategias, sin embargo, hay chicos que lo aprovechan y saben bien que deben beneficiarse, pero otros, que se quedan con sus cuestiones mentales que ya han sido como desarrollo de personalidades entonces pierden la posibilidad de aprender otras cosas que les pueda servir.

Entrevistado 2: La falta de capacidad de adaptarse a los cambios, el seguir normas, deficiencia en las competencias y habilidades, la falta cualificar, no se puede olvidar el tema de consumo de sustancias y demás, el cambio de territorio de ellos, buscar una conexión a la que ellos están vinculados.

Entrevistado 3: Generalmente se tiene un concepto a priori de esto chicos que no son buenas para la sociedad, y van a incurrir en los mismos delitos, la idea de darle la oportunidad a ellos, que no sean reconocidos por su anterior vida, que los vean con una nueva imagen, que vean que su nuevo vocabulario, que vean que de alguna forma se están educando, debidos a que son desescolarizados o incluso no tienen la educación completa que se requiere para un empleo,

Entrevistado 4: En esta población falta fortalecer las competencias laborales con el fin de que se pueda desenvolverse de forma correcta en el mundo laboral.

Entrevistado 6: Requieren experiencia y fortalecer las competencias laborales

Entrevistado 7: Se requiere revisar las capacidades, no los antecedentes penales que tenga digamos, lo importante es que el joven responda asertivamente a las en una entrevista

Entrevistado 8: No responde

Entrevistado 9: En este momento está asociada el solicitar antecedentes judiciales para vincularse a un empleo, considero que un el elemento fuerte, considero que esto permite a que se estigmatice esta población.

Entrevistado 10: Cuando la empresa no tiene un sentido de responsabilidad social empresarial, se genera una estigmatización, pero cuando la empresa tiene la RSE genera un enfoque de oportunidades.

Entrevistado 11: Algunos jóvenes presentan una actitud a la defensiva, entonces cuando se encuentran en un escenario de recibir órdenes entre comillas de parte de una persona que ellos no conocen y para ello se convierte en una amenaza. Digamos que es importante trabajar en ello para evitar que vaya a haber algún contratiempo laboral, es decir, la actitud en ellos tiene mucho que ver. De parte de la empresa que haya un tipo es confianza dependiendo del delito o de pronto del error que el joven haya cometido. Va a haber siempre desconfianza por parte del empleador también. Consideraría yo que esos son como los factores más importantes.

Entrevistado 12: Generalmente los jóvenes no presentan una buena forma de vestir, de hablar en incluso académicamente, por tal motivo no están formadas para un rol laboral

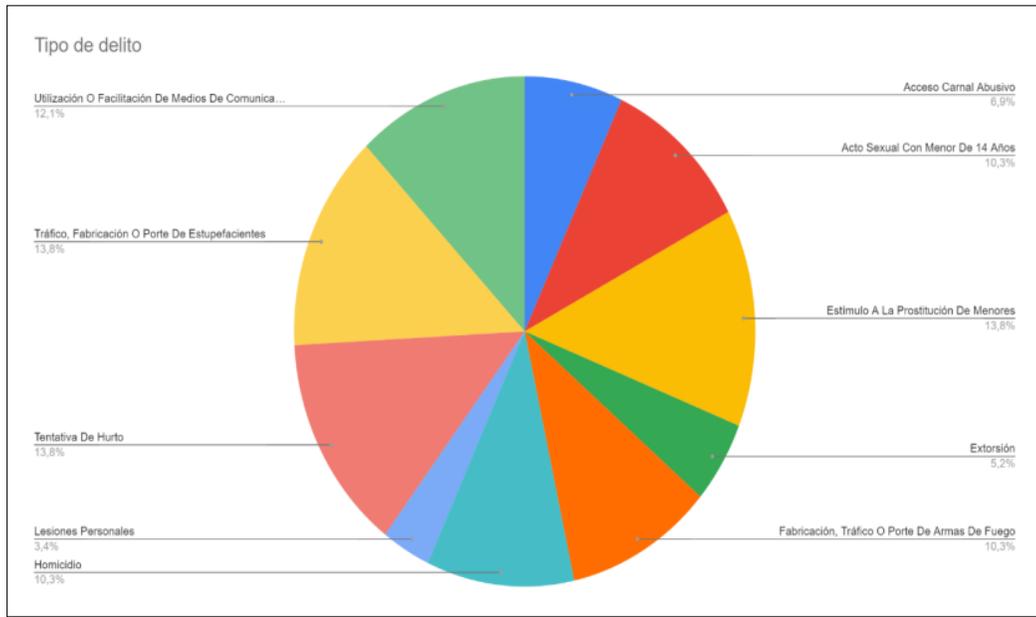
Entrevistado 13: Se trata más de su comportamiento y de lo que ellos hagan en el momento de alguna entrevista que pertenezcan al SPRA no tiene por qué afectarles.

Entrevistado 14: Presentan dificultades por su lugar de residencia, nivel de escolaridad, falta de experiencia laboral en oficios, esto se ve reflejado por su falta de compromiso o alianzas entre entidades estatales y privadas la atención diferencial a poblaciones vulnerables.

Entrevistado 15: Se requiere identificar que aún no han superado las competencias que se necesitan para poder trabajar y nueva circunstancia para poder tener una mejor contratación.

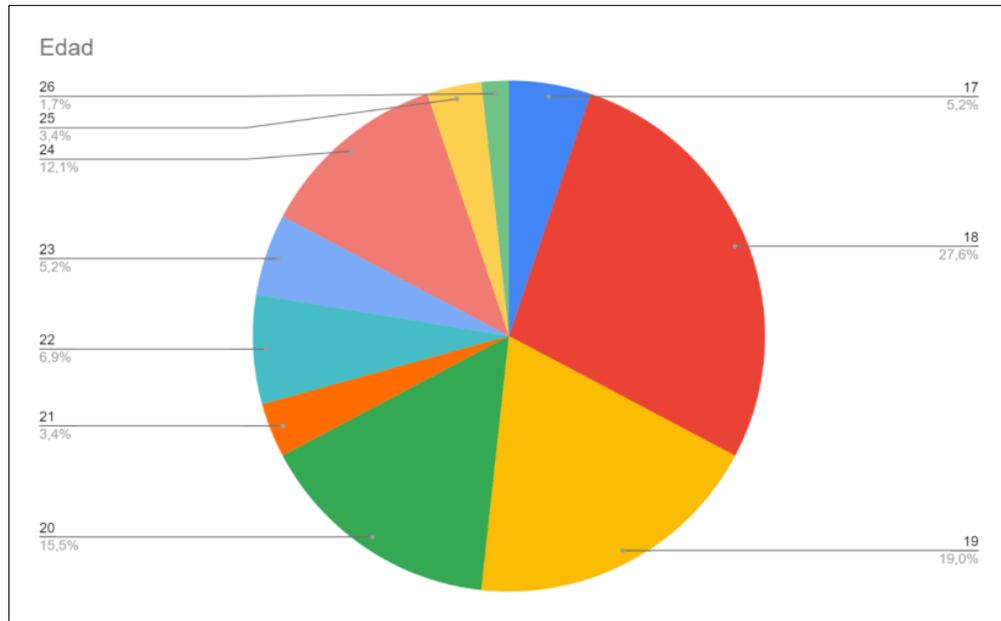
Anexo No. 9 Análisis descriptivo de las entrevistas realizadas a los jóvenes Infractores

Tipo de infracción.



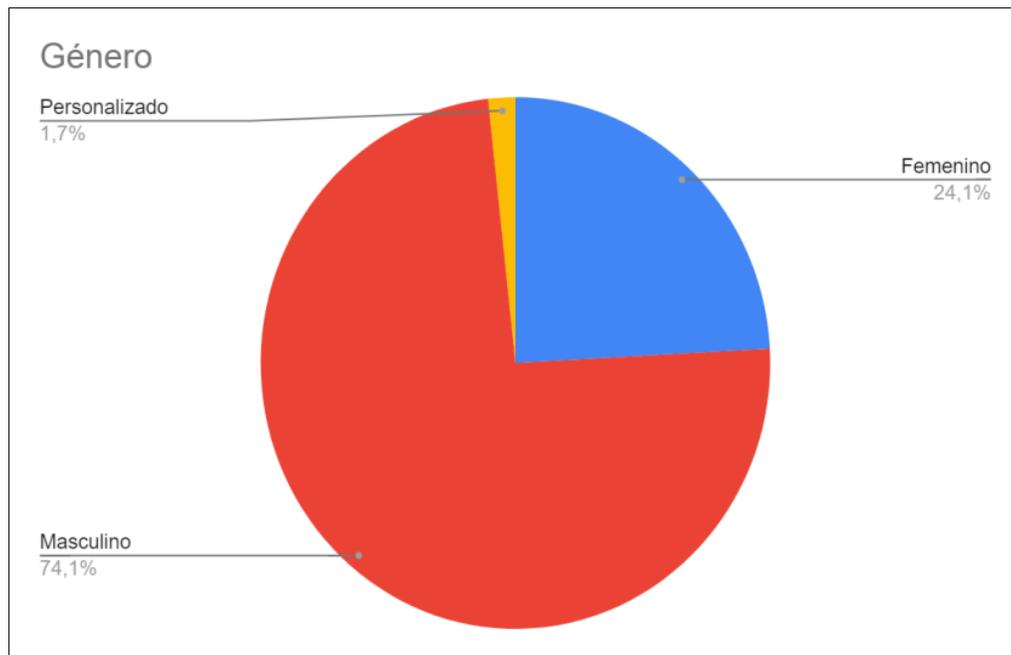
De los Jóvenes entrevistados el 12,1% Utilización O Facilitación De Medios De Comunicación Para Ofrecer Servicios Sexuales De Menores, a diferencia 13,8% Tráfico, Fabricación O Porte De Estupefacientes, 13,8% Tentativa De Hurto, 3,4% Lesiones Personales, 10,3% Homicidio, 6,9% Acceso Carnal Abusivo, 10,3% Acto Sexual Con Menor De 14 Años, 5,2% Extorsión, 10,3% Fabricación, Tráfico O Porte De Armas De Fuego, 13, 8% Estímulo A La Prostitución De Menores.

Edad



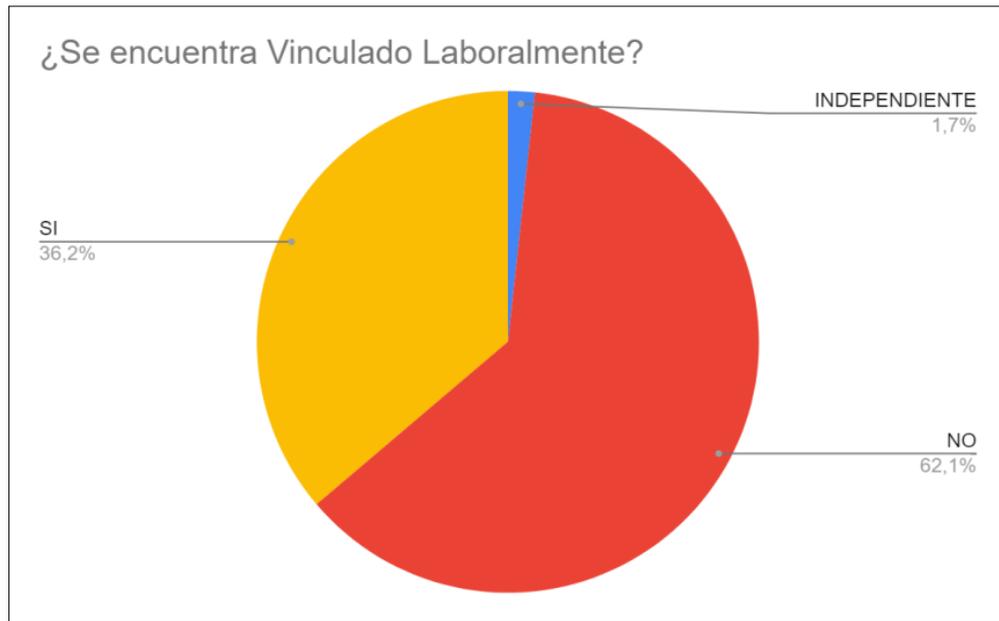
De los Jóvenes entrevistados tienen edades de 17 años el 5,2%, 18 años el 27,6 %, 19 años el 19,0%, 20 años el 15,5%, 21 años el 3,4%, 22 años el 6,9%, 23 años el 5,2%, 24 años el 12,1%, 25 años el 3,4%, 26 años el 1.7%

Genero



De los Jóvenes entrevistados 24,1% corresponden al género Femenino, 74,1% Masculino y el 1,7% personalizado.

¿Se encuentra Vinculado Laboralmente?



De los Jóvenes/ entrevistados el 36,2% se encuentran vinculados laboralmente, el 62,1% no se encuentra vinculados laboralmente, a diferencia del 1,7% son independientes (Emprendimiento).

¿Saben que son Las Competencias Laborales?



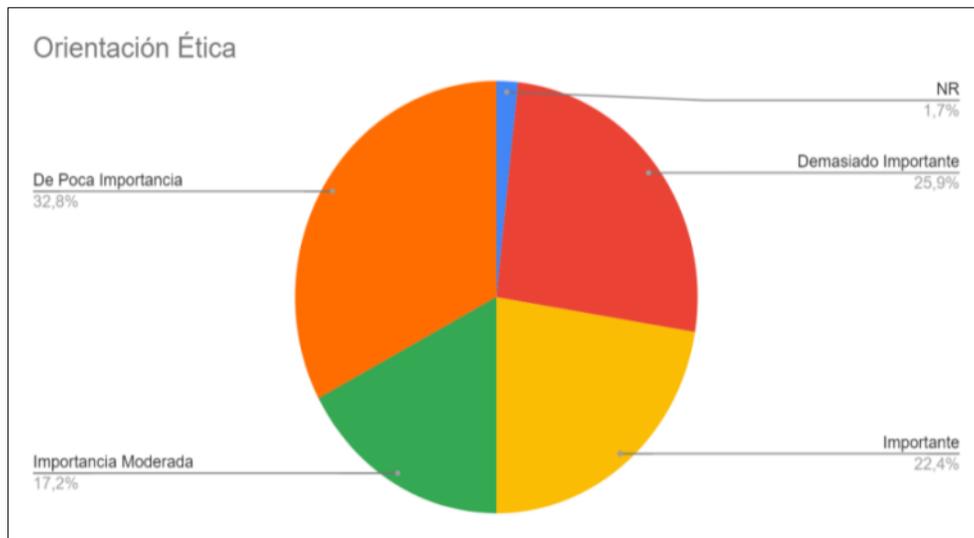
De los Jóvenes/ entrevistados el 75,9% No saben que son las competencias laborales a diferencia el 19,0% que si saben que son las competencias laborales.

¿Considera que la formación recibida en la etapa restaurativa fortalece las competencias Laborales para búsqueda de empleo?

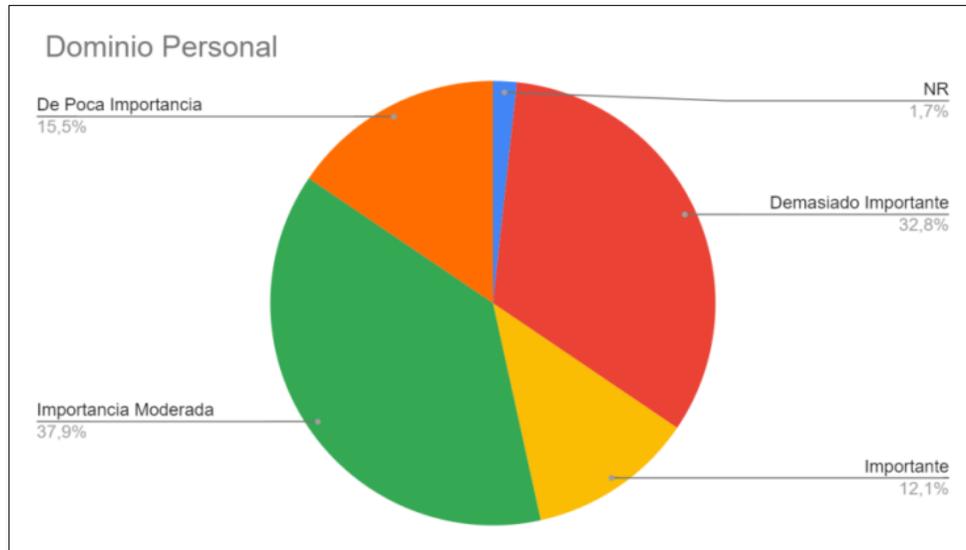


De los Jóvenes/ entrevistados el 46,6% consideran que la formación recibida en la etapa restaurativa fortalece las competencias laborales a diferencia del 44,8% considera que no.

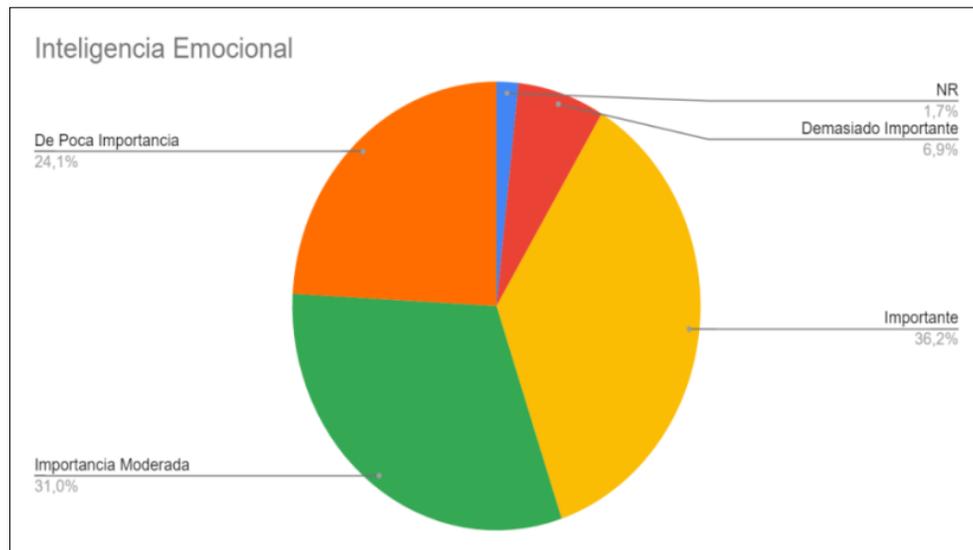
¿Qué atributo de la competencia laboral a TIPO PERSONAL cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?



Los jóvenes/ consideran que el elemento es importante 22,4%, orientación ética, por el contrario, el 32,8% supone que es de poca importancia, a diferencia del 25,9% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 17,2% discurre que tiene una importancia moderada.

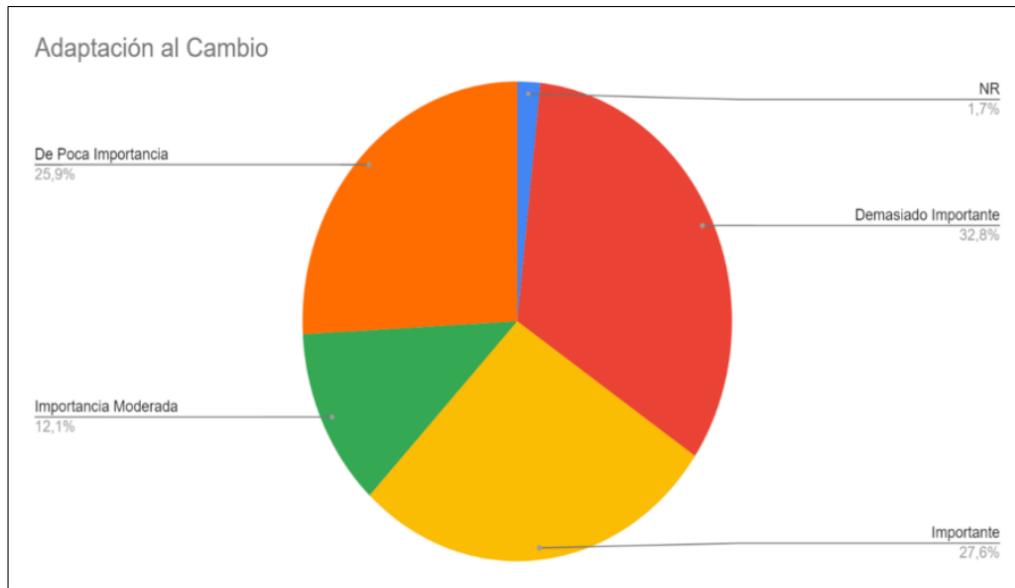


Se evidencia que los jóvenes/ consideran que el elemento importante con el 12,1% por el contrario, el 15,5% supone que es de poca importancia, a diferencia del 32,8% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 37,9% discurre que tiene una importancia moderada.



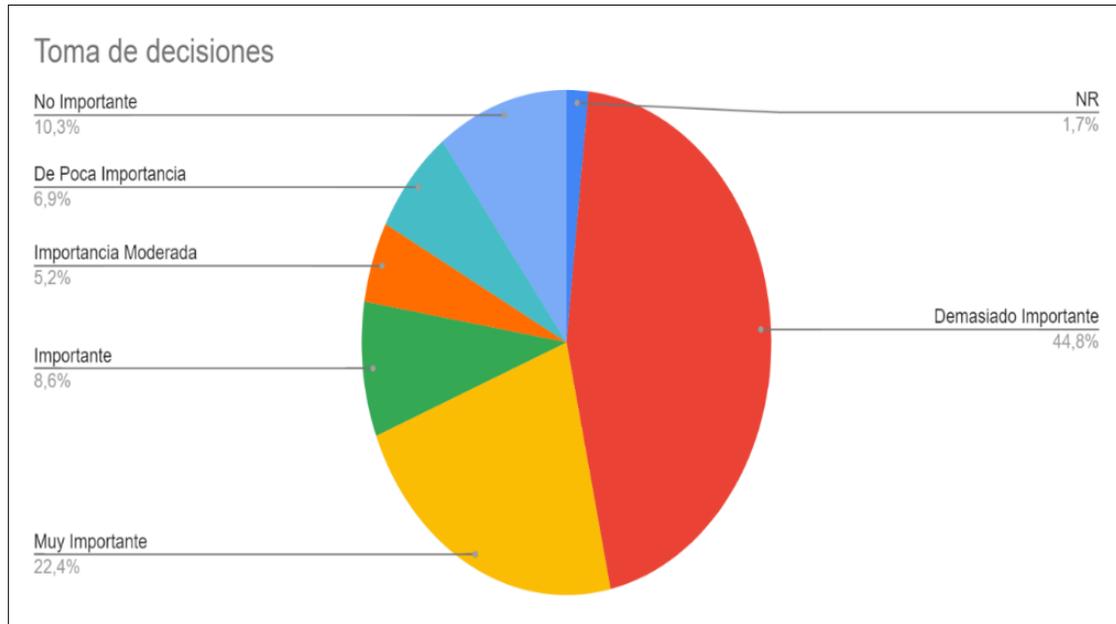
Se observa que los jóvenes/ consideran que el elemento es importante con el 36,2%, por el contrario, el 24,1% supone que es de poca importancia, a diferencia del 6,9% que considera que

es demasiado importante, al contrario que el 31.0% discurre que tiene una importancia moderada.

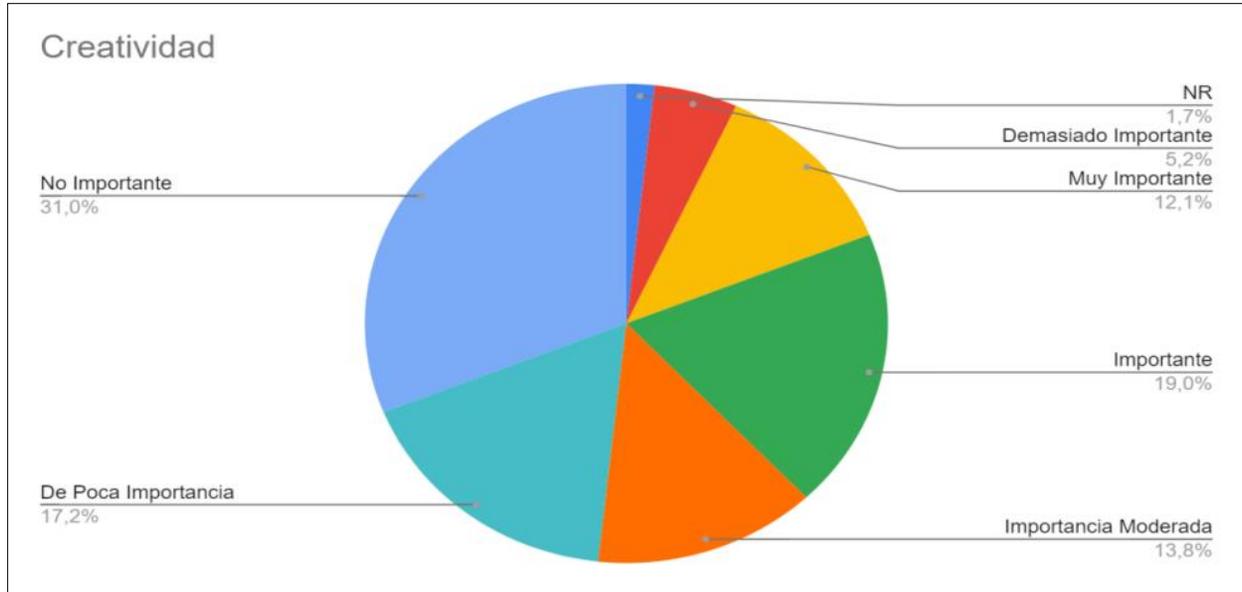


Se observa que los jóvenes/ consideran que el elemento es importante con el 27,6% por el contrario, el 25,9% supone que es De poca Importancia, a diferencia del 32,8% que considera que es Demasiado Importante, al contrario que el 12,1% discurre que tiene una Importancia Moderada.

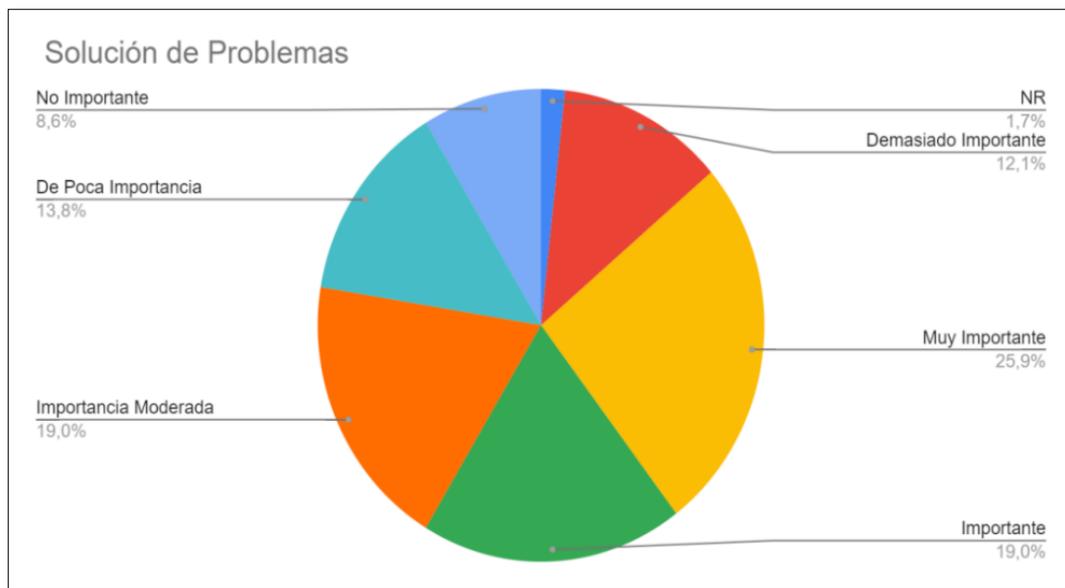
¿Qué atributo de la competencia laboral a TIPO INTELECTUAL cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?



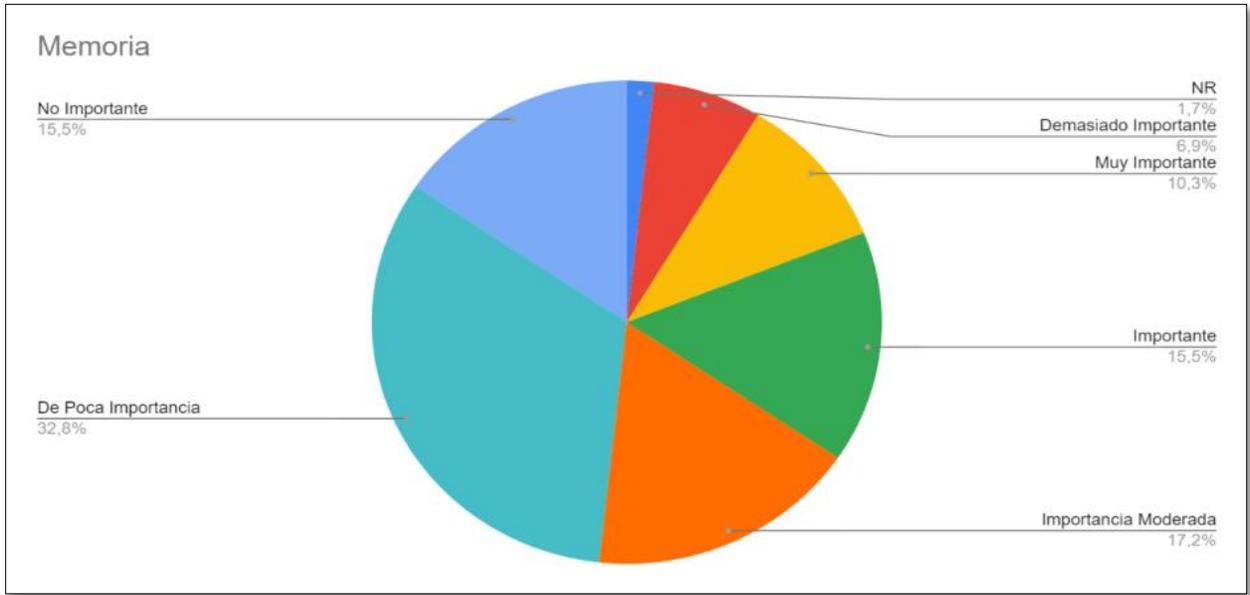
Se refleja que los jóvenes/ consideran que el elemento es importante 8,6% por el contrario, el 6,9% supone que es de poca importancia, a diferencia del 44,8% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 5,2% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 22,4% cree que es muy importante, por el contrario que el 10,3% supone que es no importante.



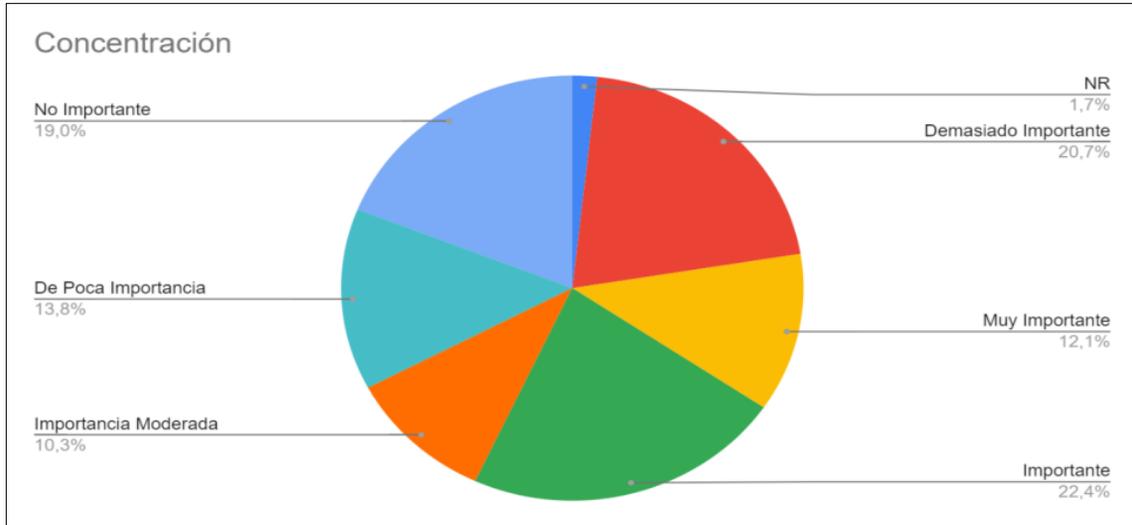
Los jóvenes/ consideran que el elemento es importante con el 19,0% piensa que es importante, creatividad, por el contrario, el 17,2% supone que es de poca importancia, a diferencia del 1,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 13,8% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 12,1% cree que es muy importante, por el contrario que el 31,0% supone que es no importante.



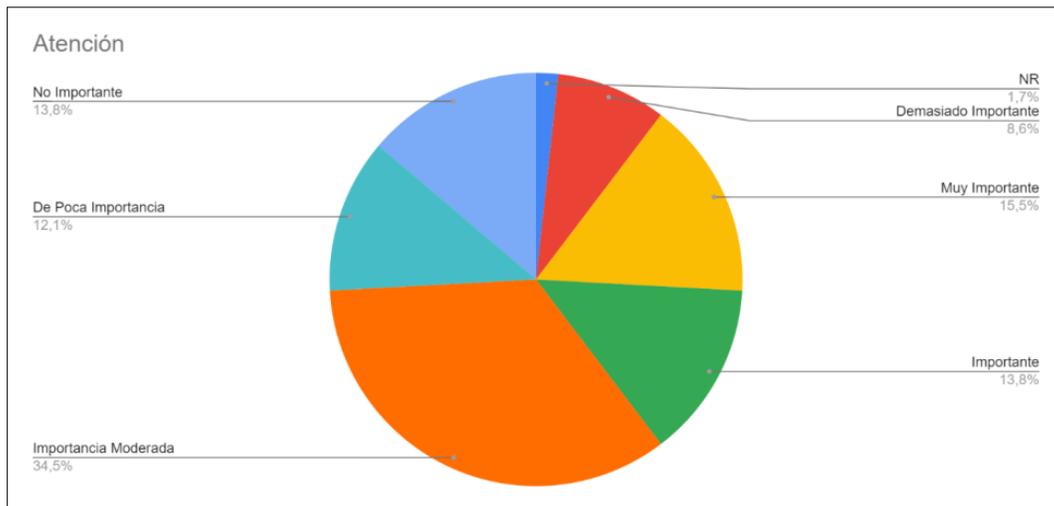
Se observa que los jóvenes considera que es importante con el 9,0% por el contrario, el 13,8% supone que es de poca importancia, a diferencia del 12,1% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 19.0% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 25,9% cree que es muy importante, por el contrario que el 8.6% supone que es no importante.



Se refleja que los jóvenes consideran que es importante con el 15,5%, por el contrario, el 32,8% supone que es de poca importancia, a diferencia del 6,9% que medita que es demasiado importante, al contrario que el 17.2% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 10,3% cree que es muy importante, por el contrario que el 15.5% supone que es no importante.

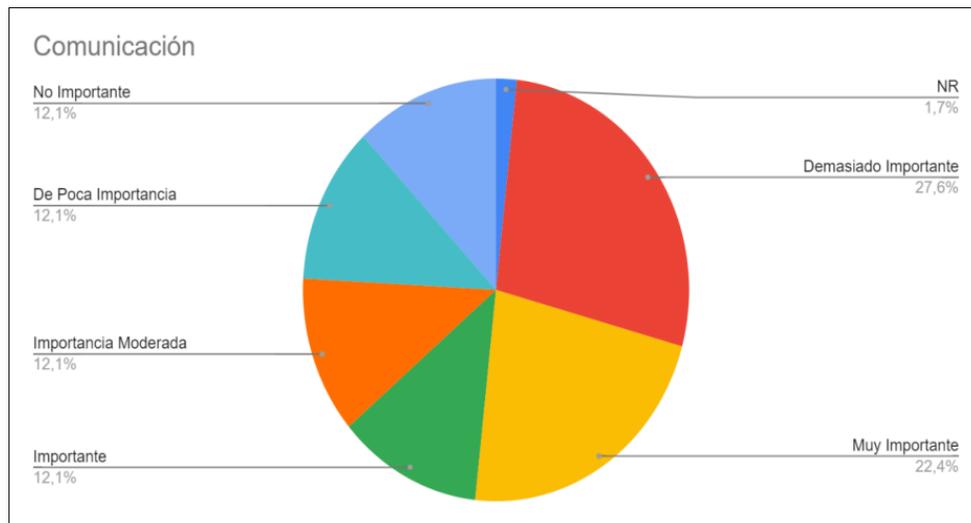


Se evidencia que los jóvenes consideran que es importante con el 22,4% por el contrario, el 13,8% supone que es de poca importancia, a diferencia del 20,7% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 10,3% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 12,1% cree que es muy importante, por el contrario que el 19,0% supone que es no importante.

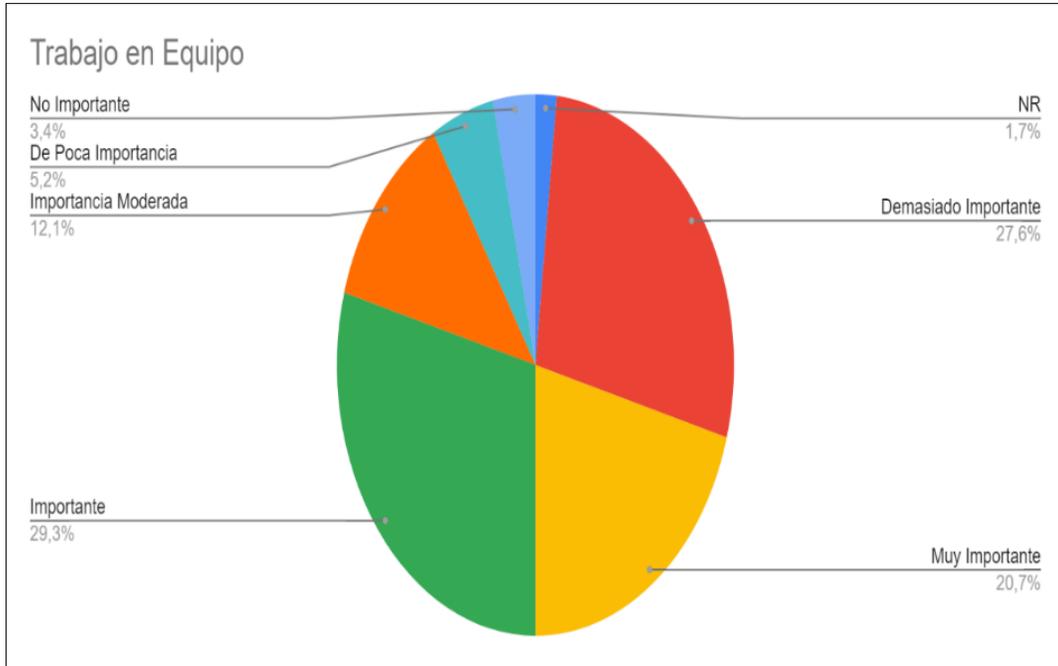


Se observa que el 13,8% de los jóvenes consideran que es importante, por el contrario, el 12,1% supone que es de poca importancia, a diferencia del 8,6% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 34.5% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 15,5% cree que es muy importante, por el contrario que el 13.8% supone que es no importante.

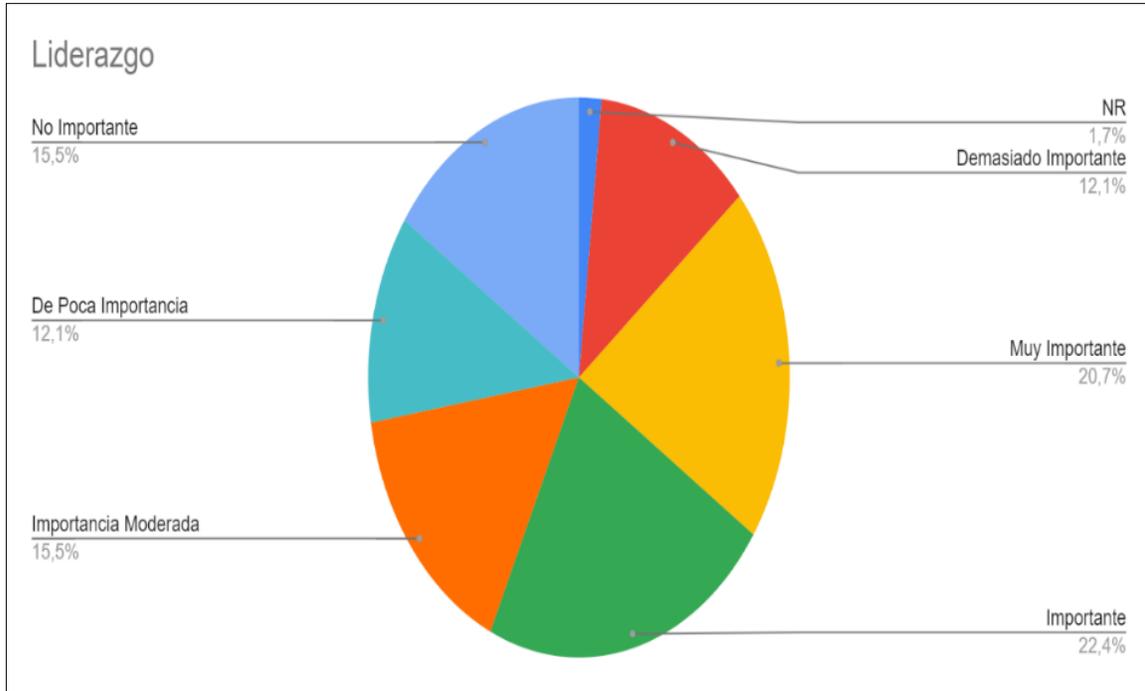
¿Qué atributo de la competencia laboral a TIPO INTERPERSONAL cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?



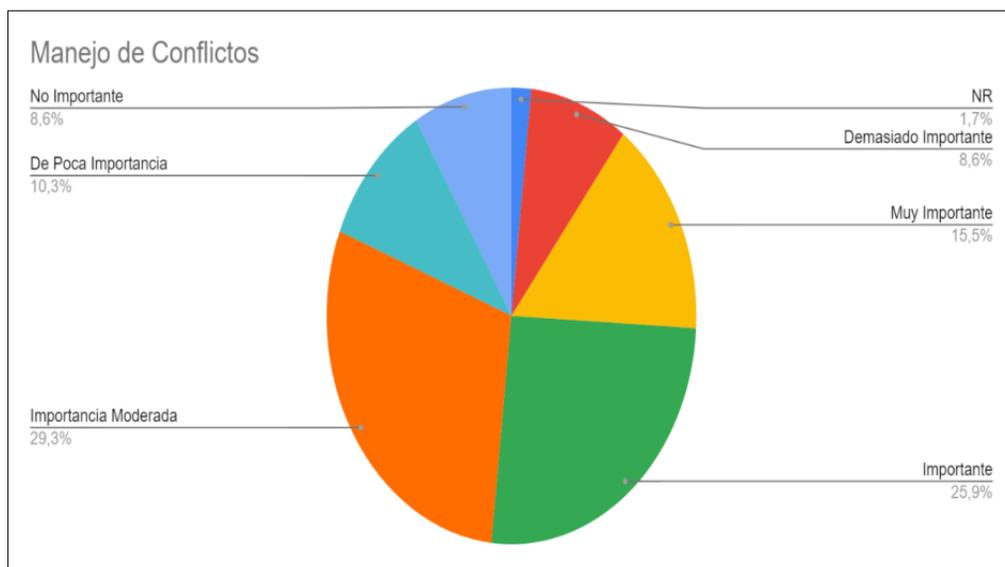
Se evidencia que los jóvenes consideran que es importante con el 12,1% por el contrario, el 12,1% supone que es de poca importancia, a diferencia del 27,6% aprecian que es demasiado importante, al contrario que el 12.1% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 22,4% cree que es muy importante, por el contrario que el 12.1% supone que es no importante.



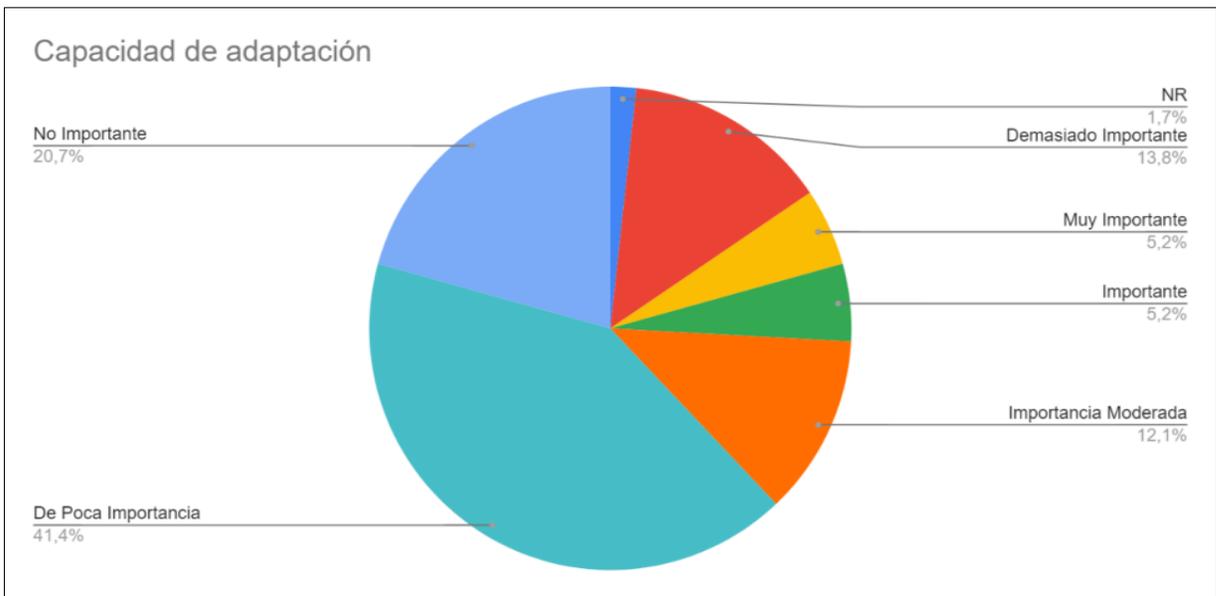
Se observa que los jóvenes/ medita que es importante con el 29,3% por el contrario, el 5,2% supone que es de poca importancia, a diferencia del 27,6% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 12,1% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 20,7% cree que es muy importante, por el contrario que el 3,4% supone que es no importante.



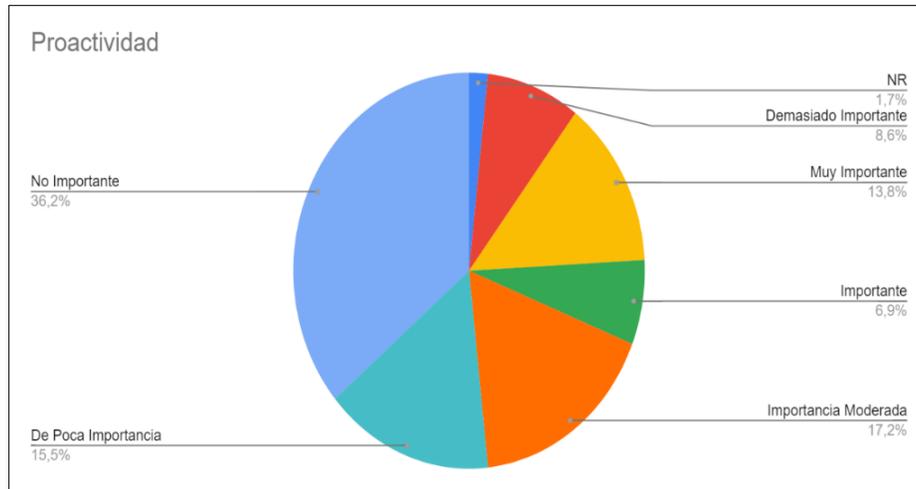
Se refleja que los jóvenes/ razonan es importante el atributo con el 22,4% por el contrario, el 12,1% supone que es de poca importancia, a diferencia del 12,1% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 15.5% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 20,7% cree que es muy importante, por el contrario que el 15.5% supone que es no importante.



Observamos que los jóvenes suponen que el atributo es importante con el 25,9% por el contrario, el 10,3% supone que es de poca importancia, a diferencia del 8,6% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 29.3% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 15,5% cree que es muy importante, por el contrario que el 8.6% supone que es no importante.

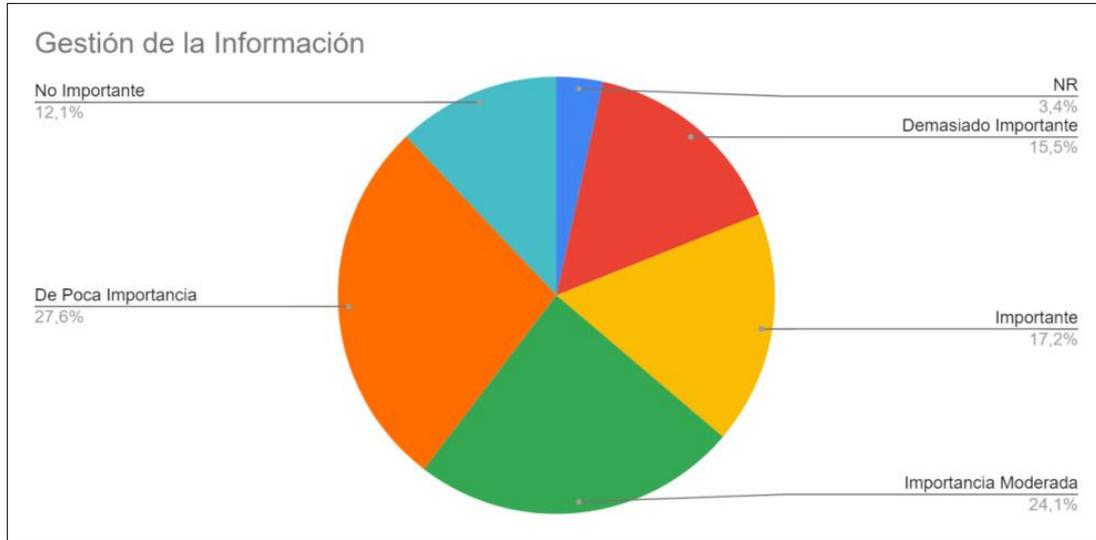


Los jóvenes/ consideran que es importante con el 5,2%, el 41,4% supone que es de poca importancia, a diferencia del 13,8% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 12.1% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 5,2% cree que es muy importante, por el contrario que el 20.7% supone que es no importante.

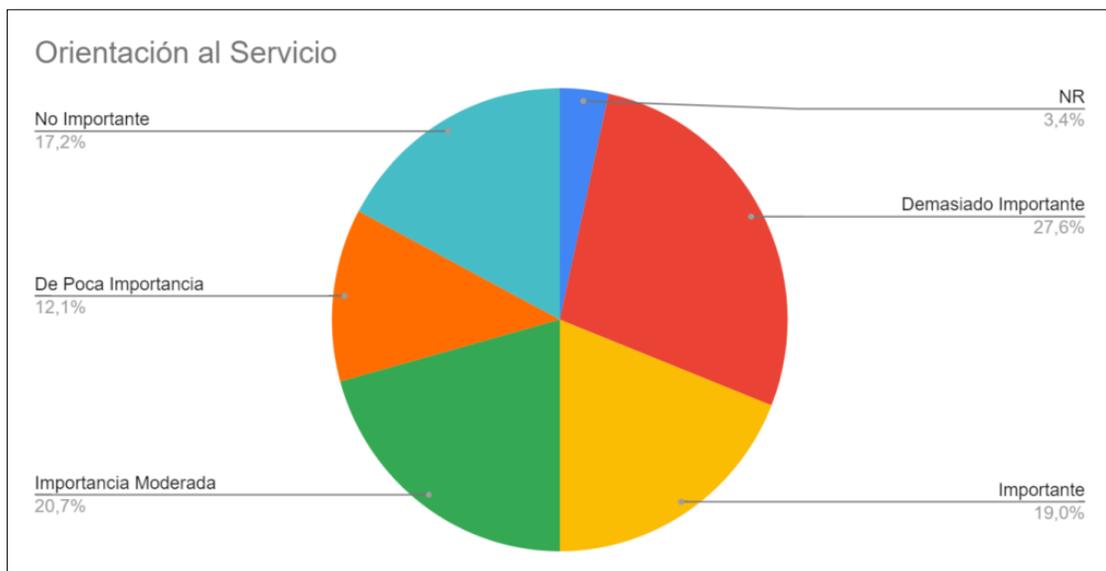


Se evidencia que los jóvenes consideran es importante con el 6,9% por el contrario, el 15,5% supone que es de poca importancia, a diferencia del 8,6% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 17,2% discurre que tiene una importancia moderada, por otra parte, el 13,8% cree que es muy importante, por el contrario que el 36,2% supone que es no importante.

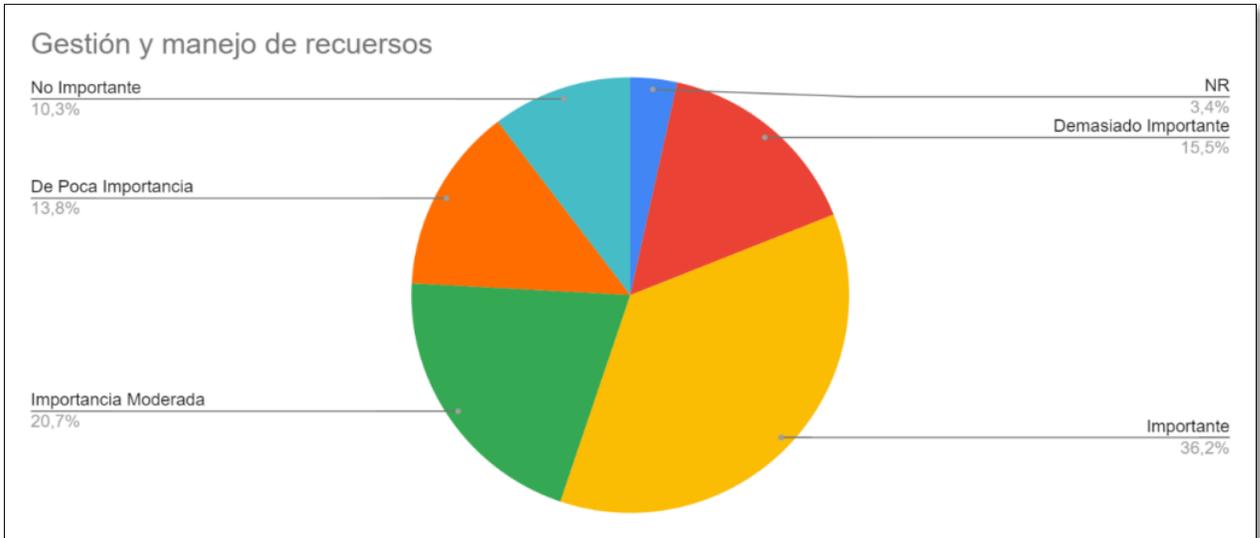
¿Qué atributo de la competencia laboral a TIPO ORGANIZACIONAL cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?



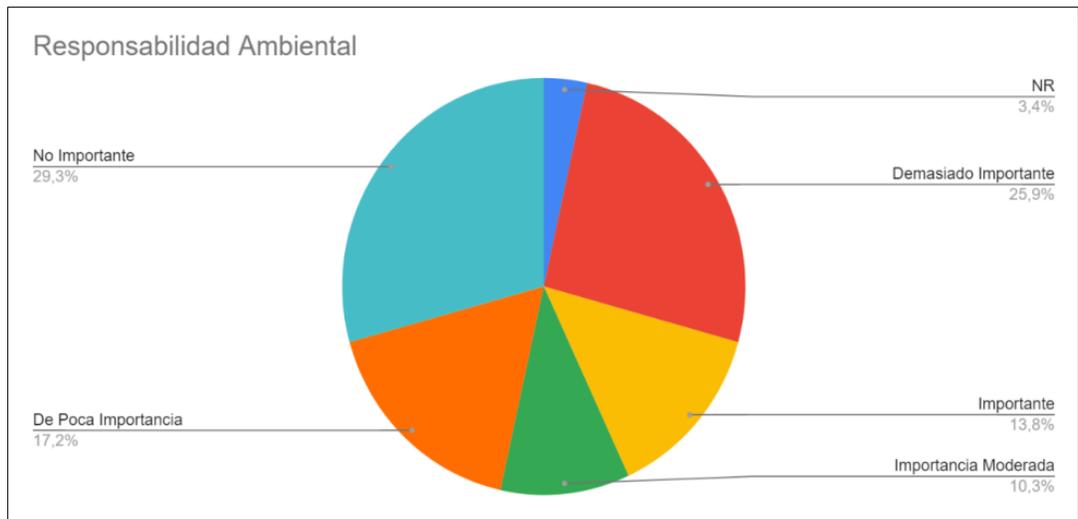
He observa que el 17,2% de los jóvenes consideran que es importante, el 27,6% supone que es de poca importancia, a diferencia del 15,5% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 17.2% discurre que tiene una importancia moderada, por el contrario que el 12.1% supone que es no importante.



Se refleja que los jóvenes/ consideran que es importante con el 19,0% por el contrario, el 12,1% supone que es de poca importancia, a diferencia del 27,6% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20.7% discurre que tiene una importancia moderada, por el contrario que el 17.2% supone que es no importante.



Los jóvenes/ consideran el atributo es importante con el 36,2% por el contrario, el 13,8% supone que es de poca importancia, a diferencia del 15,5% que considera que es demasiado importante, al contrario que el 20.7% discurre que tiene una importancia moderada, por el contrario que el 10.3% supone que es no importante.

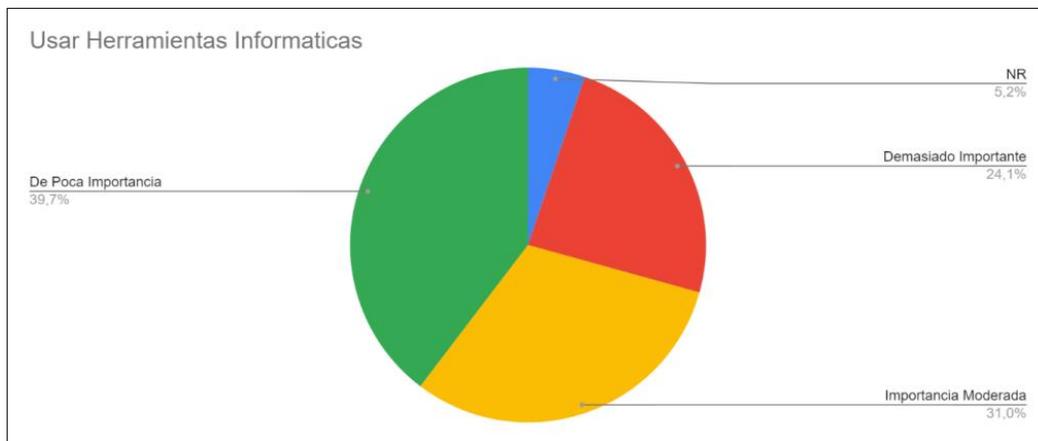


Observamos que los jóvenes consideran que el atributo es demasiado importante con el 25.9% por el contrario, del 13.8% manifiesta que es importante, a diferencia del 10.3% piensa que es de importancia moderada, adicional a esto el 26.3% reflexiona que es no importante.

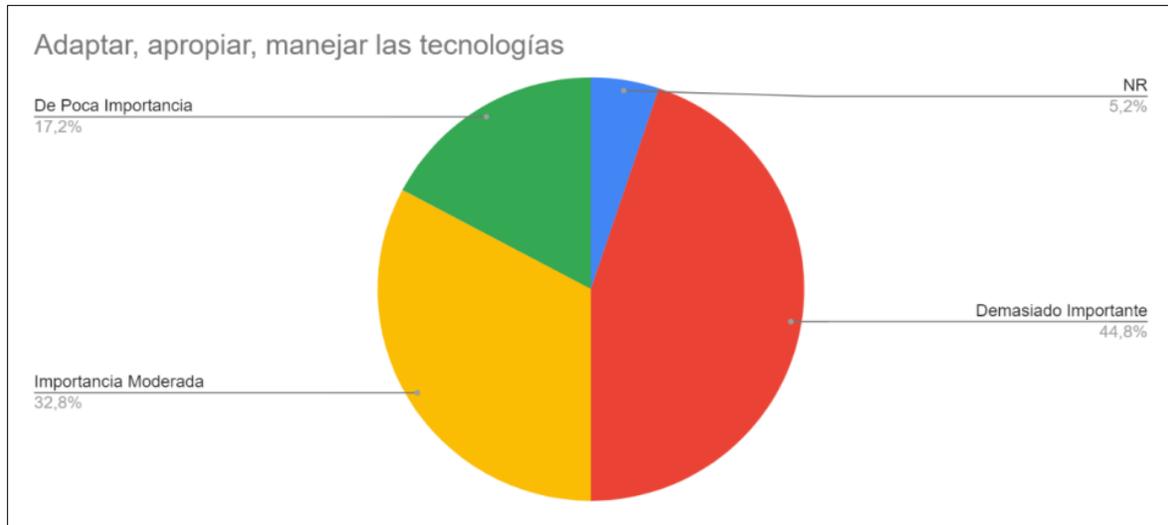
¿Qué atributo de la competencia laboral a TIPO TECNOLÓGICO cree usted que deberían fortalecerse durante el proceso de formación en el centro para garantizar su consecución de empleo?



Se evidencia que los jóvenes/ demasiado importante con el 25,9% por el contrario, el 31,0% supone que es importancia moderada, a diferencia del 37,9% que considera que es de poca importancia.



Se observa que los jóvenes/ consideran que es demasiado importante con el 24,1%, por el contrario, el 31,0% supone que es importancia moderada, a diferencia del 39,7% que considera que es de poca importancia.



Se refleja que los jóvenes piensan que es demasiado importante con el 44,8%, por el contrario, el 32,8% supone que es importancia moderada, a diferencia del 17,2% que considera que es de poca importancia

Bibliografía

- Alonso Ortiz Serrano. (2013). *Conceptos y paradigmas de la Gerencia Social*. Bogotá : UNIMINUTO .
- Arboleda, C., Baquero, M., & Domínguez, M. (2010). LA INIMPUTABILIDAD DEL MENOR EN EL SISTEMA PENAL COLOMBIANO*. *Universitas Estudiantes, No. 7 Bogotá (Colombia) N° 7.*, 157-174.
- Argoti, A. (2011). ALGUNOS ELEMENTOS SOBRE LA TEORÍA CLÁSICA DEL EMPLEO Y LA VERSIÓN KEYNESIANA. *Tendencias. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño, XII(2)*, 35-57.
- Bandura, A. (1975). *Análisis del aprendizaje social*. Canada: Trillas.
- Benetti, C. (2000). LA ESTRUCTURA LÓGICA DE LA TEORÍA GENERAL DE KEYNES. *Cadernos de Economía, 19(33)*.
- Beneyto, C. (2013). Teoría (y práctica) del capital humano. Un análisis crítico del caso español . *Methaodos.revista de ciencias sociales, 2013, 1 (1): 53-81 , 1(1), 53-81*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración economía humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Prentice Hall.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá D.C., Colombia: Pearson.
- Burdín, G. &. (2008). *ecineq.org*. Obtenido de http://www.ecineq.org/ecineq_ba/papers/Ferrando.pdf
- Burdín, G., Ferrando, M., Leites, M., & Salas, G. (2008). *Trampas de pobreza: concepto y medición Nueva evidencia sobre la dinámica de ingreso en Uruguay*. Uruguay.

- Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía-BUAP VIII, VIII(23)*, 101-111.
- Carazo, P. C. (2006). el método de estudio de caso estrategia metodológica de la investigación científica. *pensamiento y gestión*,, 167.
- Castillo, D., & García, E. (2019). Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica, 11(1)*.
- CEPAL. (2002). *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Cerda, H. (1998). Los elementos de la investigación. En H. Cerda, *Los elementos de la investigación* (pág. 72). Mexico: Hugo Cerda.
- Cesar Jaramillo Londoño . (69). La gerencia social Una Alternativa para el sector social . *Revista Universidad Eafit* , 2012.
- Colombia, E. C. (24 de Abril de 1936). *Universidad Rosario* . Obtenido de Url:
<https://editorial.urosario.edu.co/pageflip/acceso-abierto/codigo-penal-1936.pdf>
- COLOMBIA, U. E. (2021). *WWW.UEXTERNADO.EDU.CO*. Recuperado el 2021, de
<https://www.uexternado.edu.co/categoria/analisis-de-covid-19/>
- Congreso de Colombia. (10 de 06 de 2011). *Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas* . Recuperado el 9 de 6 de 2019, de Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas : <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/ley-1448-de-2011/13653#:~:text=Rese%C3%B1a%3A,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.>
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA . (8 de 11 de 2008). *Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF*. Recuperado el 7 de 07 de 2019, de Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1098_2006.htm

Congreso Visible ORG Universidad de los Andes . (09 de 5 de 2019). *Universidad de los Andes - Facultad de Ciencias Sociales* . Obtenido de Universidad de los Andes - Facultad de Ciencias Sociales : <https://congresovisible.uniandes.edu.co/agora/post/el-fenomeno-de-la-delincuencia-juvenil/10387/>

Consejo Nacional de la Política Económica y Social, República de Colombia . (14 de 12 de 2009). *Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo*. Recuperado el 16 de 03 de 2019, de Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo: <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/conpes-3629-srpa.pdf>

Consejo Superior de la Judicatura. (16 de 09 de 2016). *Consejo Superior de la Judicatura*. Obtenido de Consejo Superior de la Judicatura: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1559849/Contenido+Sistema+Penal+para+Adolescentes.pdf/08ff6d1e-21c4-40d0-a77c-947679157158>

Corporación Universitaria Minuto de Dios . (20 de 08 de 2010). *Uniminuto*. Recuperado el 13 de 01 de 2021, de Uniminuto : http://noticias.uniminuto.edu/uniminuto-en-medios/-/asset_publisher/F9bQ6De3Ikpk/content/modelo-educativo-praxeologico-y-metodologia-codec/1003568?inheritRedirect=false

Cunningham, W. &. (2014). *Mentes y Comportamientos en el Trabajo Fomentando las habilidades socioemocionales para el mercado laboral de América Latina*. Washington: Banco Mundial.

DANE. (2020). *Mercado laboral de la Juventud Trimestre móvil junio - agosto 2020*. Bogotá.

DANE. (2021). *WWW.DANE.gov.co*. Recuperado el 03 de 2021, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

- De La Hoz, F., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 427 - 439.
- De La Hoz, F., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 427-439.
- Díaz, Y., Guataquí, j., & Gutierrez, J. (2001). La tasa de desempleo en Bogotá: teoría y evidencia empírica. *Estudios de Economía y Ciudad*(18).
- Dimarco, S. (2016). MARX Y EL PROBLEMA DE LA FALTA DE OCUPACIÓN. *ASTRLOLABIO*(17), 240-264.
- Educación, M. d. (2014). *www.mineducación.gov.co*. Recuperado el 2019, de https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-287822.html?_noredirect=1
- Edwin Hardin Sutherland, D. R. (1934). *Principles of Criminology* . Indiana : Dryden Press .
- Egg, E. a. (2002). *La Entrevista Tecnicas de Investigacion Social*. Buenos Aires: Lumen.
- EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA . (20 de 09 de 2012). *Gobierno de Colombia*.
Recuperado el 5 de 07 de 2019, de Gobierno de Colombia:
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/LEY%201577%20DEL%20%2020%20DE%20SEPTIEMBRE%20DE%202012.pdf>
- Erik Erikson. (1959). *Identity and the life cycle*. Nueva York : Nueva York - London.
- Eysenck, H. (1947). *Dimensions of Personality*. Estados Unidos: Jan Strelau.
- Fermini, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Bogotá: Alfaomega (esan ediciones).
- Formichella, M. &. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Estudios sociales*(47), 79-91.

- Freddy Esquivel Corella . (2004). *¿Qué es Gerencia Social? Revista Prospectiva*, 10 .
- Galvis, L., & Alba, C. (2016). *Dinámica de la pobreza en Colombia: vulnerabilidad, exclusión y mecanismos de escape*. Bogotá: Banco de la República.
- Guemureman, S. (2006). Ni bandas ni pandillas . *Revista temas sociológicos* , 9 .
- Guerrero, D. &. (2000). DESEMPLEO, KEYNESIANISMO Y TEORIA LABORAL DEL VALOR. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*(1).
- Guzmán, A., Munevar, L., & Acosta, J. (2015). *Determinantes del desempleo juvenil en Colombia : un análisis econométrico para el periodo 2002 – 2011*. Bogotá: Retrieved from <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/>.
- Hierro, F. J. (2020). *Jóvenes, desempleo y formación*. Madrid: Thomsom.
- Holguín, G. (2012). *ARQUEOLOGÍA DEL ADOLESCENTE INFRACTOR DE LA LEY PENAL EN BOGOTÁ* “Historia de los discursos de verdad sobre el adolescente y como intervienen en la construcción de la norma en el periodo comprendido entre 1837 y 2012”. Bogotá.
- ICBF . (8 de Noviembre de 2006). *Código de la Infancia y la Adolescencia* . Bogotá, Colombia , Colombia : Unión LTDA.
- ICBF . (2006). Código de la Infancia y la Adolescencia . En ICBF, *Código de la Infancia y la Adolescencia* (pág. Artículo 182). Bogotá : UNIÓN LTDA .
- ICBF. (2006). Código de la Infancia y la Adolescencia. En ICBF, *Código de la Infancia y la Adolescencia* (pág. Artículo 185). Bogotá: UNIÓN LTDA.
- ICBF. (2006). Código de la Infancia y la Adolescencia. En ICBF, *Código de la Infancia y la Adolescencia* (pág. Artículo 187). Bogotá: UNIÓN LTDA.

- ICBF. (2006). Código de la Infancia y la Adolescencia. En ICBF, *Código de la Infancia y la Adolescencia* (pág. Artículo 186). Bogotá: UNIÓN LTDA.
- ICBF. (2006). Código de la Infancia y la Adolescencia. En ICBF, *Código de la Infancia y la Adolescencia* (pág. Artículo 184). Bogotá: UNIÓN LTDA.
- ICBF. (2013). ABC del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes . En ICBF, *ABC del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes* (pág. 13). Bogotá : OIM.
- ICBF. (2013). *EL ABC del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes*. Bogotá : OIM .
- ICBF. (2015). *ADOLESCENTES, JÓVENES Y DELITOS: “Elementos para la comprensión de la delincuencia juvenil en Colombia”*. Bogotá.
- ICBF. (2015). *ADOLESCENTES, JÓVENES Y DELITOS: “Elementos para la comprensión de la delincuencia juvenil en Colombia”*. Bogotá.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF. (1989). Grupo Jurídico. En A. G. Unidas, *Derechos Del Niño* (pág. 3). Estados Unidos : Asamblea General de las Naciones Unidas.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR- ICBF. (8 de 8 de 2011). *INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR- ICBF*. Recuperado el 6 de 07 de 2019, de INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR- ICBF: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_icbf_3454_2011.htm
- Inter-American Development Bank - IDB . (2002). *Gerencia Social en América Latiba*. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo .
- Jaime, A., Anguera, M., & Argilaga, . G. (2000). *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento*. Argentina.: Universidad Murcia.

Jimenez Ornella, Q. R. (2019). El sistema de responsabilidad penal de adolescentes . *Revista de Investigación* , 20-25.

Julio Ramírez & Cynthia González . (14 de Junio de 2010). INVESTIGACIÓN SOBRE INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL. *INVESTIGACIÓN SOBRE INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL*. Paraguay, Paraguay: Conjunto de Oportunidades.

Klimovsky, E. (2002). DESEMPLEO INVOLUNTARIO Y SÍNTESIS NEOCLÁSICA: LA TEORÍA DE PATINKIN. *INVESTIGACIÓN ECONÓMICA*, LXII(241), 17-34.

Lasheras, R., & Pérez, B. (2014). *Jóvenes, desigualdades y exclusión social*. Navarra: Universidad Pública de Navarra.

Licha, I. (2002). *Gerencia social en América Latina: enfoques y experiencias innovadoras*. Washington, D.C: Licha, Isabel.

Malvezzi, E. R. (2008). Employability, Changes and Psychosociological Demands on Work. *Instituto de Psicología*, 74.

Martinez, A. (2018). *Los determinantes del desempleo juvenil durante el periodo del 2015 en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Ministerio de Educación de Colombia . (15 de 09 de 2016). *Ministerio de Educación de Colombia* . Recuperado el 10 de 4 de 2019, de Ministerio de Educación de Colombia : <https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-inicial/>

Ministerio de Educación Nacional. (20 de 08 de 2010). *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado el 20 de 08 de 2019, de Ministerio de Educación Nacional: https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-106706.html?_noredirect=1

Ministerio de Educación Nacional. (20 de Noviembre de 2011). *Minceducación*. Obtenido de

Minceducación: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Mokate & Saavedra. (2000). Gerencia Social: Un Enfoque Integral para la Gestión de Políticas y Programas Sociales. *Instituto Interamericano para el Desarrollo Social*, 13.

Nacional, M. d. (20 de Noviembre de 2011). *Mineducación*. Obtenido de Mineducación:

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/>

Naciones Unidas. (14 de 12 de 1900). *Relatoría sobre los Derechos de las Personas Privadas de Libertad en las Américas*. Recuperado el 1 de 07 de 2019, de Relatoría sobre los

Derechos de las Personas Privadas de Libertad en las Américas :

<https://www.cidh.oas.org/PRIVADAS/directricesdeRiad.htm>

Naciones Unidas. (14 de Julio de 1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Obtenido de La Declaración Universal de los Derechos Humanos: <https://www.un.org/es/>

Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores . (28 de 11 de 1985). *Naciones Unidas*. Recuperado el 5 de 11 de 2020, de Naciones Unidas :

<https://poderjudicialyucatan.gob.mx/marcoLegal/ado/reglasminONU.pdf>

Naciones Unidas, P. (20 de 07 de 2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 2020 de 11 de 11, de Objetivos de Desarrollo Sostenible:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y

Regional. . *Education Policy Analysis Archives-Arizona University*, 13(35), 1-36.

- Obando, J. A. (2016). Beneficios en impuesto sobre la renta relacionados con la responsabilidad social empresarial en personas jurídicas. *Revista Contexto Universidad Externado de Colombia* , 7-11.
- OEA. (12 de 09 de 1950). *La organización de Estados Americanos*. Recuperado el 2 de 12 de 2020, de OEA: <http://www.oas.org/es/sedi/ddes/rse/default.asp>
- OEA, L. O. (10 de Diciembre de 2019). *OEA*. Obtenido de CICAD: Observatorio Interamericano sobre Drogas (OID): http://www.cicad.oas.org/Main/Template.asp?File=/oid/pub_spa.asp
- OIT. (2011). *El empleo juvenil, una prioridad mundial* . Ginebra.
- OIT. (2012). *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!* Ginebra.
- OIT. (11 de Enero de 2020). *OIT Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de OIT Organización Internacional del Trabajo : <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--es/index.htm>
- OIT. (s.f.). *WWW.ILO.ORG*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_738631/lang--es/index.htm
- Organización Internacional de Estandarización. (3 de 7 de 2010). Recuperado el 12 de 10 de 2020, de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Empleo juvenil en tiempos de la COVID-19: el riesgo de una “generación del confinamiento”*. Lima: OIT.
- OTI. (2012). *La crisis del empleo de los jóvenes*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Pacto Mundial. (12 de 12 de 1970). *Pacto Mundial Red Española*. Recuperado el 11 de 10 de 2020, de Pacto Mundial Red Española:

<https://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

Piñeros, K. (2018). *Desempleo juvenil en Colombia : determinantes y políticas*. Bogotá, D.C.: Universidad del Rosario.

Presidencia de la República. . (11 de 12 de 2015). *Ministerio de Educación*. . Recuperado el 3 de 06 de 2019, de Ministerio de Educación. :

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/Preescolar-basica-y-media/Sistema-de-educacion-basica-y-media/>

Ramirez, J. (2000). La formación formación formación laboral laboral de jóvenes pobres desempleados. *Boletín CINTERFOR*(150).

Ramirez, J. (2002). EL DESEMPLEO JUVENIL, UN PROBLEMA ESTRUCTURAL Y GLOBAL: EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL . *Estudios y reflexiones - Banco Interamericano de Desarrollo*(2), 1-18.

República de Colombia Corte Suprema de Justicia. . (2004). Aplicable a procesos de Ley. En R. d. Justicia., *Aplicable a procesos de Ley 600 de 2000* (pág. 1). Colombia : República de Colombia Corte Suprema de Justicia. .

Rios, C. &. (2018). El sistema de responsabilidad penal de adolescentes en Colombia desde un análisis económico del derecho. *Inciso*, 146-156.

Roberto Hernández Sampierí . (2014). *Metodología de la Investigación* . México D.F.: Mc Graw Hill.

Ruiz, M., Jaraba, B., & L., R. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*(16), 64-91.

- Sampieri, R. H. (2017). *Metodología de la investigación - Sexta edición* . Mexico : Mc Graw Hill Education .
- Santana, G. (2020). *Propuesta de lineamientos institucionales para desarrollo del emprendimiento en UNIMINUTO*. Bogotá: UNIMINUTO.
- Serrano, A. O. (12 de 8 de 2014). *Proyecto Social Unizar*. Recuperado el 16 de 9 de 2019, de CONCEPTOS DE LA GERENCIA SOCIAL: <http://proyectosocial.unizar.es/n16/06-%20Ortiz.pdf>
- Silva, O. M. (19 de 11 de 2016). REVISIÓN TEÓRICA DE LA TRAMPA DE POBREZA Y DIVERGENCIA ECONÓMICA. *REVISIÓN TEÓRICA DE LA TRAMPA DE POBREZA Y DIVERGENCIA ECONÓMICA*. Mexico: <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS-Martell-Silva-Oscar.pdf>.
- Suarez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67-84.
- Thirlwall, A. (2007). La relevancia actual de Keynes: el desempleo en los países ricos y pobres. *Investigación Económica*, 66(262).
- Tokman, V. (2002). *Desempleo juvenil en el cono sur: causas, consecuencias y políticas*. Fundación Friedrich Ebert.
- Unicef . (12 de noviembre de 1991). *Unicef* . Recuperado el 5 de 1 de 2021, de Unicef : <https://www.unicef.org/colombia/30-a%C3%B1os-de-la-convencion-sobre-los-derechos-del-nino>
- UNICEF . (10 de 09 de 2006). CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO . *CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO* . Nueva York, Nueva York, Nueva York: UNICEF Comité Español.

- Unidas, N. (4 de 06 de 2010). *Indicadores de pobreza y pobreza extrema utilizadas para el monitoreo de los ODM en América Latina*. Recuperado el 2020 de 12 de 13, de Indicadores de pobreza y pobreza extrema utilizadas para el monitoreo de los ODM en América Latina:
https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/indicadores_de_pobreza_y_pobreza_extrema_utilizadas_para_el_monitoreo_de_los_odm_en_america_latina.pdf
- UNIMINUTO . (2013). Conceptos y Paradigmas de la Gerencia Social . En A. O. Serrano, *Conceptos y Paradigmas de la Gerencia Social* (págs. 11-20). Bogota : Uniminuto .
- UNIMINUTO. (2019). *WWW.UNIMINUTO.EDU*. Obtenido de <http://umd.uniminuto.edu/web/seccionalbello/uniminutohdmadrid>
- Universidad Abierta*. (2016 de Marzo de 9). Recuperado el 15 de 12 de 2020, de Universidad Abierta: <https://revista.universidadabierta.edu.mx/2016/03/09/que-es-el-conocimiento>
- Urtasun, A. A. (1998). Estructura social y prácticas sociales . *Política y Sociedad* , 167.
- Vega. (1995). Revista Prospectiva . *REVISTA PROSPECTIVA*, 3.
- Velez, M. A. (27 de Mayo de 2012). *La noción de empleabilidad La noción de empleabilidad*. Recuperado el 2020 de 10 de 12, de Katharsis - Institución Universitaria de envigado : <file:///C:/Users/SONIA/Downloads/Dialnet-LaNocionDeEmpleabilidad-5527496.pdf>
- Weinberg, Pedro. (2004). *www.cinterfor.org.uy*. Recuperado el 15 de 10 de 2020, de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm>>.

