

**Programa para el Fortalecimiento en Habilidades Sociolaborales en Jóvenes de una  
Institución Educativa de Floridablanca, Santander**

María Andrea Cristancho Wilches  
Ximena Del Vecchio Sosa  
María Natalia Ramírez Pérez

Universidad Autónoma de Bucaramanga  
Facultad de Ciencias de la Salud  
Programa de Psicología  
Mg. Doris Amparo Barreto Osma  
Bucaramanga, Mayo de 2022

## Tabla de contenido

<b>Resumen</b>	<b>7</b>
<b>Abstract</b>	<b>8</b>
<b>Introducción</b>	<b>9</b>
<b>Planteamiento del problema</b>	<b>13</b>
<b>Objetivos</b>	<b>16</b>
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
<b>Justificación</b>	<b>17</b>
<b>Antecedentes</b>	<b>19</b>
Nivel internacional	19
Nivel nacional	23
Nivel local	27
<b>Marco teórico</b>	<b>31</b>
Juventud.	31
Empleabilidad, empleo, desempleo.	33
Desempleo juvenil.	35
Desigualdad.	38
Desigualdad laboral.	41
Habilidades.	42
Habilidades sociales.	43
<i>Autoconfianza</i>	45
<i>Resiliencia</i>	46
<i>Tolerancia a la frustración</i>	46
<i>Solución de problemas</i>	48
<i>Comunicación asertiva</i>	48
<i>Liderazgo</i>	49
Habilidades laborales.	50
<i>Competencias</i>	50
<i>Habilidades intelectuales</i>	51
<i>Hoja de vida</i>	52
<i>Entrevista</i>	52
<i>Assessment Center</i>	53
<b>Metodología</b>	<b>54</b>
Tipo de investigación	54
Diseño de investigación	54
Instrumentos	55

Participantes	55
Procedimiento	58
Aspectos éticos de la investigación	69
<b>Resultados</b>	<b>71</b>
Proyección a Futuro	75
Habilidades para el Empleo	79
Oportunidades de mejora	83
Desconfianza de las empresas	85
Trabajos para aspirar según habilidades	86
Control emocional	90
Emprendimiento	92
Realidad ante mundo laboral juvenil	93
Requerimientos de las empresas	95
Empleo sin experiencia	98
Buscadores de empleo	98
Motivación ante el trabajo	99
<b>Desarrollo y análisis del programa</b>	<b>100</b>
<b>Discusión</b>	<b>106</b>
<b>Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>110</b>
<b>Referencias</b>	<b>112</b>
<b>Apéndices</b>	<b>131</b>
<b>Apéndice A</b>	<b>131</b>
<i>Cuestionario individual</i>	<i>131</i>
<b>Apéndice B</b>	<b>132</b>
<i>Cuestionario para “grupo focal”</i>	<i>132</i>
<b>Apéndice C</b>	<b>133</b>
<i>Consentimiento informado</i>	<i>133</i>
<b>Apéndice D</b>	<b>134</b>
<i>Asentimiento informado</i>	<i>134</i>
<b>Apéndice E</b>	<b>135</b>
<i>Formato de Validación del Instrumento de Evaluación</i>	<i>135</i>
<b>Apéndice F</b>	<b>137</b>
<i>Juicio del Experto sobre el cuestionario para “grupo focal”</i>	<i>137</i>
<b>Apéndice G</b>	<b>138</b>
<i>Juicio del Experto sobre cuestionario individual</i>	<i>138</i>
<b>Apéndice H</b>	<b>140</b>
<i>Matriz de respuestas cuestionario individual</i>	<i>140</i>
<b>Apéndice I</b>	<b>155</b>
<i>Matriz de respuestas cuestionario grupal</i>	<i>155</i>

<b>Apéndice K</b>	<b>161</b>
<i>Programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en jóvenes</i>	<i>161</i>
<b>Apéndice L</b>	<b>192</b>
<i>Registros fotográficos</i>	<i>192</i>
<b>Apéndice M</b>	<b>193</b>
<i>Carta de agradecimiento</i>	<i>193</i>

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Definición de Categorías</i>	<b>61</b>
<b>Tabla 2.</b> <i>Listado de las Categorías y Subcategorías</i>	<b>71</b>

## Lista de Figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Porcentaje de Hombres y Mujeres</i>	<b>57</b>
<b>Figura 2.</b> <i>Edades de los participantes</i>	<b>58</b>
<b>Figura 3.</b> <i>Estrato socioeconómico de los participantes</i>	<b>59</b>
<b>Figura 4.</b> <i>Árbol de categorías</i>	<b>71</b>
<b>Figura 5.</b> <i>Encuesta de satisfacción primera sesión</i>	<b>102</b>
<b>Figura 6.</b> <i>Encuesta de satisfacción segunda sesión</i>	<b>103</b>
<b>Figura 7.</b> <i>Encuesta de satisfacción tercera sesión</i>	<b>105</b>
<b>Figura 8.</b> <i>Encuesta de satisfacción cuarta sesión</i>	<b>106</b>
<b>Figura 9.</b> <i>Encuesta de satisfacción quinta sesión</i>	<b>109</b>

## Resumen

Al finalizar el bachillerato se espera que los jóvenes continúen con sus estudios de educación superior, ya sea, empezando una carrera profesional, técnica o tecnológica. Sin embargo, un gran número de ellos no cuenta con la oportunidad para matricularse por diversas razones, y deben iniciar la búsqueda de una entrada al mercado laboral. Por tal razón, el presente proyecto investigativo tuvo como objetivo fortalecer las habilidades sociolaborales en un grupo de 38 estudiantes de grado undécimo, de una Institución Pública Educativa en el Municipio de Floridablanca, Santander, se implementó una metodología cualitativa, con la utilización de un cuestionario individual y un grupo focal, previo consentimiento informado por parte de sus padres y el asentimiento de éstos. A partir del análisis de los discursos se obtuvieron 13 macrocategorías, identificándose primordialmente que los jóvenes en un futuro a corto plazo se ven trabajando, estudiando una profesión, creando un emprendimiento y fortaleciendo sus habilidades blandas, asimismo consideran que la inserción para la juventud al mundo laboral representa un gran reto, especialmente por falta de experiencia, pocas oportunidades y ofrecimiento de trabajos precarios. Tomando como base los elementos anteriores se diseñó el programa *“Una mirada hacia el futuro”*, dando la oportunidad a los jóvenes a través de una metodología participativa el reconocimiento de sus potenciales y áreas de oportunidad.

**Palabras claves:** juventud, empleabilidad, habilidades laborales, habilidades sociales.

## **Abstract**

Upon finishing high school, young people are expected to continue with higher education studies, either by starting a professional, technical or technological career. However, a large number of them do not have the opportunity to enroll for various reasons, and must start looking for an entry into the world of work. For this reason, the objective of this project was to strengthen socio-labor skills in a group of 38 students currently attending the eleventh grade, from a Public Educational Institution in the Municipality of Floridablanca, Santander, a qualitative methodology was implemented, with the use of an individual questionnaire and a focus group, prior informed consent from their parents and their assent. From the analysis of the speeches, 13 macrocategories were obtained, primarily identifying that young people in the short-term future see themselves working, obtaining a major degree, creating an enterprise and strengthening their soft skills, they also consider that the insertion of youth into the world of work represents a great challenge, especially due to lack of experience, few opportunities and precarious job offers. Based on the above elements, the program "A look into the future" was designed, giving young people the opportunity through a participatory methodology to recognize their potential and areas of opportunity.

**Key words:** youth, employability, working skills, social skills.



## Introducción

El concepto de empleabilidad hace referencia a la capacidad que se tiene para adaptarse profesional, personal y socialmente a las necesidades que tiene el mercado laboral, tomando en cuenta las capacidades y conocimientos adquiridos previamente (Ramírez, 2002). No es novedad que en la actualidad las empresas y entes de trabajo, buscan contratar o emplear personal juvenil que tenga las capacidades y competencias necesarias para suplir de manera exitosa las demandas que ejercen.

En América Latina las estadísticas de desempleo juvenil son tres veces mayores a las del desempleo correspondiente a la población económicamente activa (González-Velosa, 2012, citado en Banco Interamericano de Desarrollo, 2015). Al finalizar sus estudios de bachillerato, gran parte de la población joven decide incurrir en el mundo laboral, ya sea para poder costear sus estudios superiores o por el deseo y/o necesidad de generar ingresos económicos para el sostenimiento propio y el de su grupo familiar. El desempleo juvenil trae consigo consecuencias económicas, tanto para los individuos como para sus familias y la sociedad (Ramírez, 2002). A raíz del crecimiento de la desigualdad laboral presente en la sociedad, se han desarrollado políticas de estado y privadas dedicadas a cerrar las brechas o disminuir dicho desempleo, más que todo en poblaciones en condiciones de pobreza. (Acevedo, Londoño y Restrepo, 2017).

En proyecciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2020 las tasas de desempleo juvenil seguirán aumentando exponencialmente en los próximos 50 años, en parte debido al incremento de la población joven, en especial en países en desarrollo, como lo es Colombia. Según la página del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa de ocupación (TO) de abril de 2021 - junio de 2021 para un total de personas entre los 14 y 28 años fue 41,6%, presentando un incremento de 7,8 p.p. frente al trimestre abril - junio de 2020 (33,7%). Para los hombres esta tasa se ubicó en

50,6 aumentando en 8,7 frente al trimestre abril - junio 2020 (41,8%) por otro lado, para las mujeres la TO fue de 32,4% sumando 6,8 respecto al mismo período del año anterior (25,6%).

La tasa de desempleo (TD) de la población juvenil se ubicó en 23,3%, mostrando un decremento con un valor de 6,2 p.p. frente al trimestre abril - junio 2020 (29,5%). Para las mujeres esta tasa se ubicó en 29,9% presentando una disminución de 6,6 p.p. frente al trimestre abril - junio de 2020 (36,5%). La TD de los hombres fue 18,5%, bajando 5,9 p.p. respecto al mismo periodo del año anterior (24,5%). En el trimestre de septiembre a diciembre de 2021, la tasa de desempleo juvenil disminuyó 4,5, ubicándose en 18,2%, siendo esta la tasa más baja de desempleo desde los inicios de la pandemia (Portafolio, 2022, pp).

Garzón (2019), establece que en Colombia el desempleo va en aumento, los indicadores que muestra el DANE no son totalmente verídicos con la situación actual del país, puesto que cuando se da el índice de empleo, el trabajo informal hace parte del concepto empleo. La planeación estratégica y el uso de métodos son importantes para la toma de la tasa de desempleo en Colombia que generan los verdaderos índices (p. 8)

Según el DANE (2021), en Bucaramanga en el último trimestre del 2021, la tasa de desempleo general fue de 10%, siendo la cuarta ciudad del país con menor tasa en dicho periodo del 2021. De igual manera, las cifras de desempleo juvenil en personas entre 14 y 28 fue de 17.1%, posicionándose en tercer lugar como la ciudad con menor tasa en Colombia, detrás de Manizales y Barranquilla, esto quiere decir, que, por cada 100 jóvenes, 17 están desempleados.

El desempleo en Bucaramanga para diciembre del 2021 alcanzó un aproximado de 60 mil personas, lo cual equivale a 15 mil personas menos en contraste con el mismo periodo del año anterior, cuando había 74 mil desocupados. En cuanto a las cifras de empleados correspondientes al mes de diciembre, la capital santandereana registró 546 mil personas,

indicando un aumento de 30 mil personas, ya que en diciembre de 2020 la cifra de personas empleadas era de 516 mil (DANE, 2021).

La dificultad en la inserción laboral de jóvenes recién graduados de bachillerato se puede dar por múltiples factores, según Olmos (2011) existen dimensiones e indicadores que llevan a la exclusión laboral; la dimensión educativa, se refiere a la baja cualificación de los estudios de un nivel bajo, incapacidad para desarrollar un proceso de aprendizaje correcto para las ofertas del mercado laboral; la dimensión económica, la falta de apoyo económico familiar y también los salarios bajos; la dimensión salud, se refiere a problema de adicción, condición de discapacidad o dependencia, problemas de salud y la baja autoestima; carencia de vínculos familiares fuertes, dimensión familiar, exceso de dependencia, debilitamientos de lazos familiares y aislamiento; dimensión institucional, hace referencia al desconocimiento y a la desvinculación de las diversas actividades de apoyo de las instituciones públicas.

Es evidente que el desempleo está afectando directamente a todos los jóvenes, los cuales como se evidencia en las cifras planteadas anteriormente, son los que sufren esas secuelas de la crisis económica que se vive en todo el país, pues bien, así como plantea González (2018), en los últimos años se ha profundizado la crisis global, con una mayor repercusión en los jóvenes, debido a que son éstos los que se ven afectados por el paro juvenil, sin importar que el país cuente con una economía desarrollada. Es por lo anterior que la empleabilidad para los jóvenes es sin duda la problemática que atañe como población, por ende, la idea es ir en busca de la constante mejora de las condiciones laborales, sociales y salariales para lograr eliminar la exclusión laboral, es decir, a los jóvenes esta crisis les afecta de manera directa, y es fundamental conceder las bases y herramientas necesarias para generar un futuro sostenible y la inserción al mundo laboral, en pro de alcanzar el crecimiento económico.

Como citó Olmos (2011), en su documento *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables*, “se considera que el trabajo es un derecho social básico, que permite a la persona ser independiente y autónoma, con la capacidad de tomar decisiones libres de interferencias e influencias externas y sin necesidad de depender de alguien” (p. 17). El tener un trabajo permite que la persona participe activa y responsablemente dentro de la sociedad, por lo tanto, la integración laboral influye directamente sobre la integración social de una persona.

En este orden de ideas y de acuerdo con el panorama presentado sobre la problemática del desempleo que ha impactado significativamente a los jóvenes, es fundamental diseñar un programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en estudiantes de último año de bachillerato en una institución educativa de la ciudad de Floridablanca, para apoyarlos en el afianzamiento de capacidades que los ayuden a enfrentarse al mundo laboral, y así potenciar sus competencias para un desarrollo integral.

## Planteamiento del problema

Hoy en día está presente una fuerte dificultad en la inserción laboral de jóvenes recién graduados de bachillerato. Según un informe realizado por la organización Internacional del trabajo OIT (2013) el desempleo juvenil se debe principalmente a las pocas competencias laborales desarrolladas hoy en día en la formación educativa de los jóvenes. Es importante añadir lo que manifestó el ex director de la OIT Somavía en el 2003: “Si el potencial de los jóvenes no puede utilizarse de manera productiva, ni éstos ni el conjunto de la economía tendrán por delante un futuro brillante" (pp), pues según él no hay duda de que lograr conseguir un trabajo decente para los jóvenes y eliminar con esto la crisis del desempleo juvenil, es uno de los obstáculos más significativos.

Por otro lado, es evidente que estos jóvenes presentan dificultades para incorporarse en el mercado laboral y formativo; debido a diversos factores personales, sociales, económicos y políticos. González (2018), expone que: “la desmotivación que sufren muchos jóvenes no va implícita en las características individuales de cada persona o del período evolutivo en el que se encuentran, sino que existe un trasfondo que va más allá. La falta de participación de los jóvenes está motivada por la desconfianza en el sistema” (p.10)

En este mismo orden de ideas, hay diversos factores que contribuyen al significativo desempleo juvenil, según Ramírez-Guerrero (2002), “el desempleo juvenil es un problema muy complejo, porque su naturaleza es doblemente estructural” (p. 2), pues es evidente que es uno de los problemas con mayor relevancia del mundo globalizado, y más por la significativa relación entre pobreza y exclusión social, éstos generan grandes costos a las personas, sociedad, familias y demás. Es inequívoco que el desempleo en jóvenes compromete constantemente a la empleabilidad futura de los individuos y crea diversos patrones inapropiados de comportamiento laboral para el futuro, genera grandes metas y

desafíos de crecimiento para el país y la comunidad internacional y además discute la solidaridad intergeneracional.

García (2008), expone que “Los jóvenes enfrentan mayores dificultades de acceso al empleo que los adultos y, además, su permanencia en situaciones de empleo es similar o menor que la observada en los adultos. La temprana e inestable inserción en el mundo del trabajo constituye el principal determinante del desempleo juvenil” (p.8). La población juvenil en muchas ocasiones es considerada como vulnerable y esto se debe a sus desventajas sociales específicas de dicha etapa etaria, por ejemplo; hay notables diferencias y problemas para manejar los acontecimientos que determinan su futuro y por la constante presión del sistema en varias ocasiones, los jóvenes no asumen las oportunidades que se les presentan, dado que no suelen aprovechar otros recursos del entorno.

Es claro que hay diversas barreras que hacen que no se logre eliminar la exclusión juvenil, como lo son; la desconfianza que ellos poseen hacia las instituciones, la vulneración de derechos, la falta de espacios de participación, el desinterés personal y las barreras a la organización juvenil. Por ende, es necesario reconocer la perspectiva de los conocimientos que los jóvenes poseen, para así lograr construir un futuro sostenible ya que, actualmente el desempleo juvenil es una problemática y preocupación en varios países, pues es notable la falta de oportunidades para el desarrollo profesional.

Hoy en día la población juvenil se desenvuelve en un entorno laboral caracterizado por ser transitorio e inestable, además debido a la falta de experiencia y conocimientos, la juventud se ha convertido en “mano de obra barata” Cardona et al. (2008). Partiendo de esta problemática, han surgido las políticas de estado enfocadas en el desarrollo de programas que fomenten el reconocimiento y derechos de la población juvenil. Dichas políticas suelen ser dirigidas a poblaciones con ciertas características específicas, como aquellos en condiciones

de pobreza extrema y bajos niveles educativos, además se conforman por proyectos y/o programas y no sistemas de formación, teniendo un tiempo de duración específico.

De acuerdo con (Cardona et al., 2008), las políticas públicas y sociales dirigidas a la inserción laboral y a la educación para el trabajo en Colombia, al ser implementadas son encaradas por numerosas limitaciones, como: falta de financiamiento por parte de los entes gubernamentales, poco reconocimiento de los programas a desarrollar por parte de las instituciones y la mala gestión de agentes individuales y grupales que son orquestados por sus propios provechos.

A su vez, las políticas de educación orientadas al trabajo, con el transcurso del tiempo han perdido reconocimiento y calidad, las empresas del país no compaginan con los intereses sociales establecidos por los entes gubernamentales, influyendo en los inconvenientes y luchas que presenta el sistema educativo (Acevedo & Ramírez, 2006).

En Colombia existe las políticas públicas de empleabilidad juvenil, como lo son *La Ley 1429 de 2010*, o *Ley de Primer Empleo*, es una normativa en la cual, su objetivo es facilitar el acceso a la oferta de empleo de los jóvenes entre 18 y 28 años, ofreciendo incentivos a empresas que empleen a los jóvenes (Ley 1429, 2010). Otra política pública de empleabilidad juvenil es el *Documento Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) 173 Departamento Nacional de Planeación (DNP) de 2014*, el cual tiene como objetivo principal hacer uso de estrategias que garanticen el tránsito de los jóvenes al mundo laboral y productivo en condiciones de estabilidad, calidad, y protección especial en los aspectos que se necesiten. Según la página virtual del Gobierno Nacional de Colombia [GOV], (2020) existe el programa “*Empléate*” el cual es una política pública de empleabilidad colombiana en donde el Gobierno Nacional, busca alternativas para generar empleo formal y lograr así mejorar los ingresos familiares, y con ello, reducir las fuertes brechas sociales, el programa busca permitir generar bienes y servicios para la superación de

barreras y fortalecimiento de habilidades. A su vez, existe el programa “*TransFórmate*”, el cual está dirigido a jóvenes entre 16 y 28 años que sean víctimas del conflicto armado, dicho programa busca fortalecer las capacidades de esta población para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingreso, especialmente a través del empleo (Ministerio del Trabajo, *TransFórmate*, 2020)

Por todo lo anterior, nuestro proyecto va en busca de ¿Cómo estructurar un programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en jóvenes de una institución educativa de Floridablanca?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Diseñar un programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en jóvenes estudiantes de una institución educativa de Floridablanca, Santander, para desarrollar capacidades que les facilite incorporarse al mundo laboral.

### **Objetivos específicos**

Identificar las habilidades sociales y laborales pertinentes para la inserción laboral.

Proponer las actividades de apoyo psicoeducativo referentes a las habilidades sociolaborales.

Promover el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y laborales en los jóvenes de la población delimitada.



## **Justificación**

Actualmente se presentan dificultades en la inserción laboral en jóvenes recién egresados del bachillerato, que viene precedida de prejuicios sociales negativos, pues suelen ocupar cargos poco cualificados debido a la poca competitividad y baja formación que tienen. No se puede negar que los jóvenes presentan mayor dificultad para acceder al mercado laboral, sobre todo para aquellos que buscan trabajo por primera vez, en comparación con los adultos profesionales.

Es evidente que el desempleo continúa siendo uno de los grandes problemas existentes en el mundo, y éste atañe a la sociedad en general, pues afecta de forma directa a toda la población. El presente proyecto ha sido creado para jóvenes que cursan los últimos grados de bachillerato en una institución educativa de la ciudad de Floridablanca, para que logren fortalecer sus habilidades sociolaborales y puedan prepararse para enfrentar el mundo laboral.

Por ende, son de gran relevancia las habilidades sociolaborales y el desarrollo de varias competencias, pues la constante preocupación por la exclusión laboral en jóvenes, siempre ha sido un tema que ha impactado en la juventud, dado que muchos de ellos deben trabajar para poder costear sus estudios, mantener a sus familias y demás, es por esto que se crea el programa para ayudar a aumentar diversas habilidades, lograr disminuir la exclusión, y que los jóvenes se incursionen en el mercado laboral.

Al culminar la básica secundaria, se espera que los jóvenes continúen con sus estudios de educación superior o inicien en el mundo laboral, y en algunos casos, ambos. El tener un empleo da al individuo legitimidad y reconocimiento social, es un elemento fundamental y clave para la integración social y le brinda sentido a la vida personal (Weller, 2007). Es de conocimiento general que la educación es determinante para la inserción laboral juvenil. No obstante, el conocimiento académico no es lo único necesario, es de suma importancia un

entrenamiento en habilidades sociolaborales, para así preparar a los jóvenes a enfrentar las oportunidades laborales y desempeñarse de manera efectiva ante el mercado y sus demandas.

Ahora bien, las habilidades sociolaborales hacen referencia a aquellas destrezas, aptitudes y actitudes que debe poseer un individuo para desempeñarse en cualquier trabajo de forma eficiente. Estas permiten que las personas se integren exitosamente a su nuevo trabajo, tengan altos índices de desempeño en su cargo y por consiguiente buenos resultados en la empresa (González, 2010).

Muchas empresas están en busca de un recurso humano que cuente con habilidades específicas para ocupar los puestos de trabajo, pero ¿cuáles son dichas habilidades que buscan las empresas en los nuevos trabajadores?

Cabe resaltar que algunas de las habilidades más evaluadas en una entrevista son la comunicación asertiva, capacidad de trabajar en equipo, tolerancia a la frustración, solución de problemas, adaptación al cambio, proactividad, empatía y orientación a resultados entre muchas otras. Si bien, ciertas de las habilidades son innatas, otras no, sin embargo, se pueden adquirir mediante ensayo-error o por entrenamiento.

El término habilidad sociolaboral, surge en un contexto socioeconómico, donde lo que se exige a una persona es un amplio bagaje de actitudes y habilidades, válidas para adaptarse a situaciones complejas y cambiantes. Las habilidades sociolaborales son habilidades para la vida, influyen en el desarrollo individual e integral de la persona y así pueda dar una respuesta a las demandas de la sociedad.

Entonces, poseer habilidades es clave en el proceso de integración sociolaboral en jóvenes, dado que estas le van a permitir utilizar los recursos propios, de manera adecuada en función de cada contexto, las cuales serán un elemento integrador en la medida que se exige, la capacidad de ser flexible y adaptable ante las demandas, para así contribuir al desarrollo de su empleabilidad y una mejora de todo su proceso de integración sociolaboral. En términos

generales las habilidades sociolaborales contribuyen a la inclusión laboral de la persona, permitiendo así la participación dentro del medio. Adquirir estas capacidades contribuyen al desarrollo, a la realización y participación en diferentes contextos ya sea laboral, social o educativo.

### **Antecedentes**

Existen diversas investigaciones donde se han realizado análisis sobre la exclusión laboral en jóvenes, el desempleo, y la falta de habilidades sociolaborales que poseen muchos de ellos hoy en día. Los antecedentes que sustentan este presente proyecto están organizados y presentados a nivel internacional, nacional y local.

#### ***Nivel internacional***

Un estudio titulado “La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos” por Weller (2007), se analizaron las debilidades de la inserción laboral de los jóvenes en Latinoamérica, las características y los desafíos de ésta en la juventud, las causas y consecuencias del desempleo macroeconómico, las reformas organizacionales de los mercados, y por último se estudiaron los desafíos necesarios para la mejora de la incorporación sociolaboral en América Latina. Se concluyó que, si se quiere mitigar la desigualdad laboral en la región y mejorar las oportunidades de trabajo en la juventud, es necesario articular e implementar todos los aspectos que intervienen en un ambiente ocupacional favorable. Esto incluye condiciones que estimulen el crecimiento económico, actualización en su institucionalidad y un fortalecimiento en el capital humano, cultural y social de los jóvenes, especialmente en aquellos que se encuentran en situación de desventaja, de esta manera se espera generar más empleo y reducir las desigualdades en la región.

En una investigación descriptiva denominada “Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015” realizada por Meneses (2017), se pretendió

determinar el nivel de la empleabilidad juvenil. Para llevar a cabo esta investigación se implementó la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) dirigida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), tomando la base de datos de este periodo. Se encontró que el desempleo juvenil sigue siendo alto respecto al desempleo nacional. Algo importante a resaltar en este estudio es que, la inactividad se ha incrementado en términos absolutos, sin embargo, manifiestan que en los últimos 5 años “existe una mayor participación de jóvenes en el mercado formativo técnico, ocupacional y universitario” donde se presenta una evidente contradicción.

En un siguiente estudio titulado “Propuesta de un programa de intervención para la mejora de las habilidades sociales en adolescentes” Reolid (2015) expone, que la falta de habilidades sociales disminuye la probabilidad de la incursión al mundo laboral y al enfrentamiento de múltiples experiencias. Aquí contempla un objetivo de suma importancia el cual busca evaluar las competencias asertivas de un grupo de 26 adolescentes, que se encuentran cursando el tercer ciclo de la educación secundaria obligatoria (ESO). A partir de los resultados obtenidos, expuso una propuesta de intervención que actuó frente aquellos déficits encontrados y que pudo ser aplicada desde el centro educativo” (p.3). En este análisis surgió una hipótesis en la que los diversos retos, problemáticas y conflictos que salen a la luz durante la etapa de la adolescencia, afectan negativamente a las competencias asertivas de los jóvenes. En esta propuesta se encontró que el déficit en habilidades sociales, específicamente en la asertividad en los participantes de dicho proyecto.

En un estudio denominado “Políticas y subjetividades: nuevas estrategias de intervención en dispositivos de inclusión socioeducativa y laboral para jóvenes en Argentina”, se analizaron instrumentos de incorporación socioeducativos y laborales, los cuales pretendieron censurar la subjetividad de los participantes, en pro de mejorar dichas oportunidades. En el estudio se concluyó que, las estrategias que están orientadas a los

aspectos sociolaborales y profesionales que estimulan los dispositivos, que involucran tanto el desarrollo de competencias para el trabajo, como la formación de aspectos actitudinales, comunicacionales y sociales (Ferraris, Roberti, Burgos & Pozzer 2016).

En otra investigación realizada por González (2018) denominada “Proyecto de inserción sociolaboral para jóvenes del Barrio España (Valladolid)”, su objetivo fue la inclusión sociolaboral de la juventud a través de su incorporación dentro del mercado laboral. Este proyecto fue dirigido al grupo de personas en estado de exclusión social, con rango de edad entre los 16 y 30 años, que pudieran encontrarse en riesgo por múltiples circunstancias, ya sea por bajos recursos económicos, bajos niveles de estudios, identidad sexual, entre otros. La metodología fue modificada a las necesidades individuales de los jóvenes, logrando una mejora en su autoestima y de esta manera beneficiar a los participantes en su inserción sociolaboral. Se puede decir que la clave de este proyecto fueron las competencias individuales para la realización de diversas tareas. Se utilizaron estrategias flexibles y el programa fue desarrollado en fases. Para obtener un excelente resultado en dicho proyecto, se realizó un estudio de la localidad, donde se pudo analizar las habilidades estructurales y sociales, las estrategias políticas y la demografía. También se promovió la creación de una bolsa de empleo, en el cual según el autor “El objetivo fue mejorar la situación laboral, servir de vía de inserción laboral a los jóvenes, proveer a las empresas candidatos óptimos y facilitar los procesos de incorporación” (p.45), dejando como resultado en dicha investigación una propuesta de inserción que se orienta por una metódica de seguimiento constante en el proceso de incorporación sociolaboral con el sujeto.

En un estudio longitudinal realizado en México, titulado “Programas gubernamentales del sector no educativo en la formación/capacitación para el trabajo en jóvenes de 15 a 18 años”. Los objetivos de la investigación eran identificar las ofertas existentes de programas gubernamentales no escolares relacionados con la capacitación para el trabajo en jóvenes en

edad de cursar educación media, y realizar una aproximación a las características de dichos programas encontrados. Realizaron un análisis a nivel federal, estatal y municipal con respecto a los programas ofrecidos por el gobierno, en total determinaron la existencia de 34 programas que concordaban con los criterios de la investigación. Se concluyó que las principales características que ofertan los proyectos investigados se componen por: desarrollar competencias y habilidades para el trabajo, capacitar en oficios específicos, apoyo y capacitación dirigido al emprendimiento y autoempleo, y la incorporación al mercado laboral a través de adquisición de experiencia en el mismo sitio de trabajo. A su vez determinaron que el enfoque mayoritario de los programas está dirigido a jóvenes de educación superior, dejando en desventaja a aquellos de educación media (Valdivieso, 2020).

En el ámbito Latinoamericano, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), tras una investigación realizada, reveló en un informe realizado en el 2020 sobre cuáles eran las habilidades que el sistema educativo debería implementar en sus currículums para dar a los jóvenes una mayor oportunidad en el mercado laboral, al finalizar los estudios. La investigación consistió en analizar cuatro (4) estudios y encuestas, los cuales fueron: *The Future of Skills Employment in 2030* de Bakshi (2017), *Future Skills-The future of Learning and Higher education* de Ehlers y Kellermann (2019), *The Future of Jobs Report* de WEF (2018) y *Conceptual learning framework-Skills for 2030* de OECD (2019).

Partiendo del análisis concluyeron que son diez (10) las habilidades clave que deben ser desarrolladas, capacidad de aprendizaje, adaptabilidad, colaboración, comunicación verbal y escrita, creatividad e innovación, pensamiento crítico, solución de problemas y tolerancia a la frustración, manejo de información y datos, liderazgo y tecnología y pensamiento computacional. La falta de estas habilidades conduce a una crisis de talento, poniendo a la población juvenil en una posición de desventaja.

En otro estudio realizado en Cuenca, titulado “El emprendimiento juvenil en función al perfil psicosocial y las condiciones del entorno familiar”, el cual tuvo como objetivo determinar las condiciones familiares inciden en el emprendimiento juvenil, analizando que las familias son los responsables de formar y educar a los jóvenes con valores como la autoconfianza, compromiso, transformación social, iniciativa y en la capacidad de asumir riesgos. Los resultados obtenidos de esta investigación evidencian que la familia es responsable de la formación del espíritu emprendedor, seguido de los amigos quienes alientan al joven a tomar su decisión de mantener independencia (Torres et al., en el 2020).

### ***Nivel nacional***

En 2005 en la ciudad de Medellín, fue creado por la fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo humano (CINDE), un proyecto joven competitivo para empleo sostenible, que buscaba determinar la efectividad de la estrategia de intervención adoptada por el proyecto e identificar buenas prácticas. El problema para resolver era la falta de formación para el trabajo de la población juvenil lo cual los conduce a un marginamiento social que limita su desarrollo. Este proyecto implementó varios componentes como, por ejemplo: componente de formación, que incluye la actualización en competencias básicas, formación técnica en varios oficios, formación humana integral y formación sociolaboral, y por otro lado, el componente de inserción e intermediación laboral y acompañamiento a iniciativas empresariales (Arango & Nimnicht, 2005).

En un artículo titulado “El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos”, se analizaron las causas del desempleo juvenil, la dinámica poblacional juvenil, el desempleo estructural y las condiciones socioeconómicas de los países; las consecuencias ligadas a esta problemática, como los bajos ingresos, la exclusión social y el desarrollo de actividades delictivas. Después de realizar el análisis investigativo, los autores concluyeron que las

causas del desempleo juvenil se centran en que es un fenómeno derivado de la dinámica demográfica, debido a que las altas tasa de fecundidad en generaciones anteriores a las que conforman los actuales jóvenes, experimentan fuertes presiones para encontrar empleo. Así mismo, el desempleo juvenil es consecuencia de incongruencias entre la oferta y la demanda laboral, lo que conlleva al trabajo informal, de subsistencia, y una progresiva pérdida de la capacidad de generación de ingresos. Otro factor al que se le atribuye este fenómeno es la tendencia de los empresarios a contratar trabajadores de más edad o a destinar sus inversiones a maquinaria, puesto que los jóvenes no son suficientemente productivos para ganarlos y quedan excluidos del mercado. Un insuficiente crecimiento económico eleva los niveles de desempleo general, en especial de los jóvenes. Los individuos con un mayor nivel de educación y mejor calificados tienen una mayor probabilidad de obtener trabajo, de percibir aumentos salariales y de acumular capital humano. Las consecuencias de este fenómeno se mantienen a lo largo del ciclo de vida de los individuos, lo que afecta no solo sus ingresos, sino también su condición laboral y la probabilidad de desempleo en el futuro; es decir, es un problema de efectos perpetuos (De La Hoz et al., 2012)

En la ciudad de Bogotá, se realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar qué acciones toman a cabo empresas de la red *Generative Adversarial Networks* (GAN) en cuanto a la promoción de empleabilidad juvenil (Sierra, 2016). Este consistió en un estudio mixto, se realizaron 23 entrevistas a empresarios de la red GAN y se aplicó un instrumento el cual consistía en determinar el funcionamiento de la oferta de programas y prácticas a la población juvenil por parte de las empresas. Se concluyó que las empresas participantes en el estudio ofrecen oportunidades laborales a jóvenes a través de programas de prácticas académicas, pero recomiendan que es necesaria la formación en estrategias de autocontrol y compromiso por parte del sector educativo, para formar jóvenes con mayores habilidades que puedan ser implementadas en aspectos sociales, personales, familiares y laborales.



En un estudio realizado en Antioquia, Colombia, se centraron en diseñar programas educativos dirigidos a jóvenes universitarios para fortalecer sus habilidades para la vida, con el propósito de brindar estrategias para un mejor afrontamiento del día a día. A través del enfoque cualitativo-narrativo, propusieron reconocer el manejo emocional y sentido de confianza ante situaciones de la vida diaria en los jóvenes participantes y potencializar sus recursos ante el ámbito social, académico y laboral. Con los resultados de la investigación concluyeron que la implementación de estrategias y programas que fomenten estrategias de manejo emocional y adquisición de confianza en sí mismo, son claves para un desarrollo óptimo de los jóvenes ante situaciones sociales, familiares, personales y laborales (Acevedo et al., 2017).

En una investigación realizada por Piñeros (2018), se buscaba encontrar respuesta a 2 preguntas “¿Cuáles son los determinantes del desempleo juvenil en Colombia? y ¿Las políticas públicas de empleabilidad juvenil en Colombia se están enfocando en estos determinantes?, pues bien, para responder a lo anterior, se implementa un modelo probabilístico logit, y además un modelo salarial con una corrección de Heckman, con la que se validan los resultados. Los datos manejados son los adquiridos en la “Encuesta de la Transición de la Escuela al Trabajo (ETET)”, la cual pregunta sobre la experiencia laboral de los jóvenes. Ahora bien, en estos ejercicios se encuentra que, la política pública de Colombia se está orientando en todos los determinantes resultantes del análisis econométrico, como lo es la educación y la experiencia laboral, se evidencia que existe un gran problema de discriminación hacia la mujer y en el mercado laboral del país, se le da valor a la mano de obra joven cualificada.

En el artículo titulado “La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y Perspectivas”, se realizó un análisis sobre los principales desafíos a los que se enfrentan los jóvenes entre 14 y 28 años para la inserción laboral exitosa, llegando a la conclusión de que

la población joven del país tiene un difícil acceso a fuentes de empleo convirtiéndose en una situación compleja y en muchos casos excluyente. Tener un alto nivel de educación no es un factor que permita mejorar las condiciones de inserción y empleabilidad. Las mujeres jóvenes se ven más obstaculizadas para acceder a un empleo. Existe un alto número de jóvenes que han tomado la decisión de generar recursos propios mediante el autoempleo o el emprendimiento individual o autónomo, esto hace evidente que el emprendimiento es una oportunidad importante para que puedan acceder a los mercados de trabajo, pero se hace evidente la necesidad de fomentar programas que incentiven la calidad del empleo en quienes trabajan por cuenta propia, ya que un gran número no tiene acceso a salud y pensión. Por último, el estudio identificó las condiciones salariales de los jóvenes en las 13 principales ciudades de Colombia, encontrando que el 25 % de quienes trabajan de 40 a 48 horas no reciben el salario mínimo, porcentaje que ha sido constante desde 2009 (Serna et al., 2019).

En un estudio realizado por Castillo y García, (2019), titulado “Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa?”, se analizaron los factores que inciden en la tasa de desempleo juvenil en Colombia y la relación entre la educación y el empleo formal. Se concluyó que el país tiene la mayor tasa de desempleo de jóvenes con alto nivel educativo dentro de los países latinoamericanos. La informalidad laboral se concentra más en las mujeres y en los jóvenes y responde a diversos factores como, las vacantes precarias que generan las empresas de baja productividad, o por la disposición de aquellos que tienen acceso a la educación y no desean esperar por un empleo formal, sino que optan por ganar experiencia en el campo informal. Los canales de empleo informal a los que recurren generan problemas en el emparejamiento del mercado de trabajo, puesto que existe una ventaja, como es la de que muchos son familiares, amigos, o conocidos. Se puede decir que las personas que acceden a mayores niveles educativos generalmente cuentan con redes que facilitan el acceso a información de empleos formales. En contraste, las personas que no cuentan con estas

redes, por sus condiciones socioeconómicas desfavorables, solo acceden a información de empleos informales. En síntesis, el análisis de la relación entre educación, edad y empleo reporta que la educación no supone mayores probabilidades de estar empleado en los más jóvenes, mayor educación está relacionada con calidad del empleo y la relación entre educación y formalidad laboral es positiva.

En un artículo publicado en la página de El Tiempo (2021), en donde se expone una investigación realizada por el Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Universidad Javeriana de Colombia, en el que se analizaron las cifras correspondientes al tránsito inmediato de la educación básica y media a las instituciones de educación superior (IES). En los resultados obtenidos se encontró que 4 de 10 jóvenes que finalizan el bachillerato ingresan a estudiar alguna carrera universitaria, técnica o tecnológica. Conforme con los datos que se analizaron por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) del Ministerio de Educación, de los 475.035 estudiantes graduados del colegio en el año 2018, tan sólo 188.666 se matricularon de manera inmediata en algún programa de educación superior, lo que representa el 39,7%. En cambio, 286.399 jóvenes, el 60,3% no pudieron ingresar a dicha educación. Las dificultades asociadas a la poca continuidad de los bachilleres hacia la educación superior son la falta de recursos económicos para costear la matrícula y sostenimiento, la poca orientación profesional a los estudiantes, el bajo desempeño académico en las pruebas de Estado Saber 11 y la desinformación sobre las rutas de acceso a la educación superior, financiación y oferta de créditos y becas.

### ***Nivel local***

Se realizó un estudio titulado “La caracterización de los perfiles ocupacionales de informalidad laboral y empresarial en los sectores económicos de la ciudad de Bucaramanga” desarrollado por la Red de observatorios regionales del mercado del trabajo, Red Ormet

(2014), el cual se dirige hacia la identificación de las características de las empresas y los perfiles laborales bajo el fenómeno de la informalidad en el AMB, en ciertos subsectores laborales de Bucaramanga, Floridablanca, Piedecuesta y Girón, para lo cual se aplicaron dos instrumentos de análisis de la oferta y demanda de trabajo,; una encuesta a 996 trabajadores informales para la caracterización socioeconómica y ocupacional de la población y una encuesta a 470 dueños y gerentes de empresas para la caracterización de la empresa y de la demanda de trabajo. De esta manera obtienen conclusiones, entre otras, como el hecho de que la informalidad aumenta la vulnerabilidad de las poblaciones en pobreza porque resulta de procesos ineficientes; las poblaciones vulnerables respecto a ingresos son las mujeres y las minorías étnicas por las brechas de empleo a nivel nacional, regional y local y que aumentos en la informalidad implica mayor vulnerabilidad, aunque aumenta la cantidad de empleos.

En la ciudad de Bucaramanga, se desarrolló la investigación “Mitigación del desempleo juvenil en Bucaramanga, Santander” (Rojas, 2016), los objetivos fueron identificar y analizar las causas que generan el desempleo juvenil, estudiar los programas desarrollados por el gobierno municipal de la ciudad en pro de la disminución del desempleo juvenil y desarrollar estrategias de gestión pública y gobernabilidad dirigidas a la problemática tratada en la investigación. Se utilizó una metodología cuantitativa, a través de la cual se realizó un análisis de estudios de casos publicados en un transcurso de 10 años, en entes nacionales como internacionales. La investigación determinó que algunas de las causas del desempleo juvenil se deben a baja calidad educativa, deserción escolar, irresponsabilidad juvenil, falta de ofertas laborales y requerimiento de experiencia previa y poco conocimiento con respecto a oficios técnicos por parte de la población; además se determinó una falta de seguimiento y control de los resultados con respecto a las políticas gubernamentales. Como parte de las estrategias a implementar para mitigar el desempleo juvenil están: mejoramiento del sector educativo, el emprendimiento como asignatura dentro de los colegios de la ciudad,

desarrollo de las empresas basada en la economía azul, y la creación de una plataforma única de oferta laboral.

En otra investigación, cuyo título es “Caracterización socioeconómica y vocacional de estudiantes de últimos grados de bachillerato en colegios públicos y privados: el caso del área metropolitana de Bucaramanga” (García et al., 2016) se propusieron caracterizar de manera socioeconómica y vocacional a los jóvenes estudiantes con el fin de orientar políticas públicas enfocadas en la disminución del desempleo juvenil, fomentar mejores prácticas de orientación vocacional y mejorar la oferta educativa. Se aplicó a un total de 305 estudiantes, de 10 colegios diferentes, una encuesta otorgada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, con los resultados obtenidos se concluyó, que la mayoría de los encuestados desean continuar sus estudios hasta llegar a un título universitario, realizando la recomendación de implementar políticas que disminuyan la deserción escolar, además se evidenció que la orientación vocacional en los colegios es poca o nula, y los estudiantes no tienen conocimiento sobre las ofertas ya sean laborales y/o académicas.

En Floridablanca, Santander, se realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar las preferencias profesionales de los estudiantes de un colegio del municipio, además evaluar y guiar hacia el conocimiento de habilidades laborales en ellos. El estudio se llevó a cabo utilizando la metodología cuantitativa, con diseño descriptivo, a una muestra de 52 estudiantes se les aplicó el cuestionario IPP-R Intereses y Preferencias Profesionales Revisado, a modo de conclusión los investigadores determinaron que en el momento de la selección vocacional en estudiantes de último grado influyen diversos factores, como lo es el conocimiento que se tiene sobre las oportunidades de estudio y el nivel socioeconómico de los estudiantes. Se recomienda instaurar en las instituciones programas o clases que correspondan a informar sobre orientación vocacional y posibilidades disponibles para continuar con los estudios superiores, además la implementación de programas que

desarrollen habilidades que los estudiantes puedan utilizar para salir al mundo laboral (Castro et al., 2020).

Finalmente, cabe mencionar el estudio realizado por Pedraza (2020), en las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) sobre cómo la falta de experiencia laboral resulta ser un factor determinantes en el desempleo en jóvenes que residen en la ciudad de Bucaramanga; en ella se realizaron entrevistas empresariales que contenían el rango de edad, tipo de contrato, cualificaciones que demanda el puesto de trabajo y si es conocido algún beneficio de contratar jóvenes sin experiencia, por otro lado aplican también encuestas a jóvenes bumangueses en torno a la inactividad o actividad de su vida laboral, tipos de empleos desempeñados, inconvenientes en la búsqueda de empleo, si su trabajo concuerda con sus estudios, entre otros elementos sobre satisfacción e ingresos laborales. Todo lo anterior junto al análisis de la tasa de desempleo permite entender que el no tener experiencia coadyuva al desempleo en diferentes formas de este mismo, pero asimismo el proyecto logra dar a conocer a los jóvenes las necesidades de las empresas y las cualidades y actitudes que les servirán para poder ser empleado, mientras que las empresas se concientizan de la contribución a la disminución del desempleo si se contratan jóvenes sin experiencia laboral.

## **Marco teórico**

El marco teórico se estructura teniendo en cuenta los términos que hacen referencia a la presente investigación, con el propósito de brindar claridad al lector sobre dichos conceptos. Se inicia con el constructo de juventud, ya que es la población objeto del estudio. Luego, se procede a contextualizar sobre las definiciones de empleabilidad, empleo y desempleo, iniciando desde una visión general y posteriormente enfocado a la población juvenil. Para finalizar, se desarrolla lo relacionado con las desigualdades, y habilidades sociolaborales.

En primera medida, este programa nace de una problemática que atraviesan los jóvenes en la actualidad, donde está presente la dificultad de lograr conseguir un trabajo. Es evidente que la inserción laboral en jóvenes se incrementa por diferentes razones de tipo familiar, económico, social o incluso diversos problemas personales. Por lo anterior, este programa ofrece una preparación a los procesos de inserción laboral para aquellos jóvenes con necesidades individuales que se encuentran en situación de dificultad frente al acceso al mercado laboral.

### ***Juventud.***

Según la Real Academia Española (RAE) (2021), la juventud es definida como el “período de la vida humana que precede inmediatamente a la madurez” (pp), es decir, está vinculada con la edad, la biología y las capacidades del cuerpo humano. Pero la juventud va más allá de esto, se podría decir que es un constructo que forma parte de la sociedad, desde los inicios de la humanidad, que es influenciado por situaciones sociales y personales, que toman lugar en el transcurso del desarrollo de la vida del ser humano.

Constituye una etapa en la cual el individuo concreta el desarrollo de su personalidad, basándose primordialmente en su entorno cultural y social (Rabb, 2005), no se puede hablar

de la juventud como una generalización, ya que al ser caracterizada por el entorno en el cual se desenvuelve la persona, conlleva a que es distinta en cada cultura y sociedad.

En Colombia, la juventud es la etapa de la vida que es comprendida entre los 14 y 28 años, de acuerdo con la Ley 1622 de 2013, definen la palabra joven como “el período de tiempo, en que la persona se encuentra en el proceso de consolidación de su autonomía intelectual, moral, física, social y cultural” (p. 3), con el fin de hacer parte de una comunidad y ejercer sus derechos como ciudadano en ella. La ley colombiana, define como juventudes, al grupo poblacional que tiene características, las cuales fueron desarrolladas socioculturalmente dentro de la sociedad; y el concepto de juvenil es definido como un proceso subjetivo, que está siendo construido por las dinámicas sociales, económicas y políticas del entorno (Ley 1622, 2013).

Dentro de las diversas definiciones que se pueden encontrar, Taguenca (2008) utiliza la frase “trayectoria de vida”, para explicar cómo la juventud implica un período de tiempo dentro de la vida del ser humano, en el cual se marca la entrada a la vida adulta, pues implica el finalizar los estudios escolares e inmiscuirse dentro del mundo laboral, a su vez en algunos casos se constituye la familia y el matrimonio. Las relaciones del joven se expanden y comienzan a converger con aquellas participes en la vida adulta.

Villa (2011) resalta que cuando se emplea el concepto de juventud, se habla de un fenómeno que abarca características sociales específicas, que se manifiestan de diversas maneras, dependiendo del momento histórico en el que se esté. A su vez, destaca que la juventud no es únicamente establecida por la edad de los individuos, sino que está determinada por la identidad de cada persona, que es construida individualmente y al mismo tiempo colectivamente, es decir, a través de la interacción social con pares. A partir de lo previamente expuesto, (Guillen, s.f., citado en Mendoza, 2011), expresa que la juventud debe ser tomada como el producto de relaciones que surgen de un poder ejercido, es decir, las



jerarquizaciones de edades establecidas por la sociedad ejercen su poder (los adultos) sobre la categoría de joven, dando vida al concepto de juventud desde la fuerza infringida en ellos.

Otra perspectiva que se tiene sobre dicho concepto es que puede ser entendido como la construcción del futuro, refiriéndose a que son los jóvenes, que componen la juventud, que mientras están en el presente, van encaminados a construir y desarrollar el futuro de la sociedad desde su postura como jóvenes (Taguenca, 2009).

### ***Empleabilidad, empleo, desempleo.***

Se le ha denominado empleabilidad a un término compuesto que une dos conceptos de gran importancia estos son; empleo y habilidad. Cuando se habla de habilidad hace referencia a lograr obtener o conservar algún empleo de calidad o trabajo decente, esto se relaciona de primera mano con el nivel de instrucciones que cumple el trabajador. Por otro lado, el empleo según lo que nos plantea Gil (2015), es “la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario” (pp).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la empleabilidad es la aptitud de un individuo para encontrar y mantener un trabajo, para prosperar en el trabajo y para habituarse al cambio a lo largo de la vida profesional. En general la empleabilidad es comprendida como la probabilidad de tener una vacante en un mercado de trabajo específico, desde los atributos con los que se está dotado el buscador y con los que facilitan superar los diversos obstáculos que le exige el mercado. Este término envuelve los conocimientos, las calificaciones, las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para obtener un empleo y lograr conservarlo, enriquecer su trabajo, mejorarlo, y habituarse al cambio. Sin embargo, es importante mencionar que la empleabilidad también es elegir otro empleo

cuando la persona lo desee o simplemente cuando se pierde el que ya se tenía, y hace que se integre de una forma más fácil en el mundo laboral en diversos períodos.

La empleabilidad posee un nexo tanto conceptual y práctico con el empleo. Esta abarca las clasificaciones, conocimientos y competencias que incrementan la capacidad de los trabajadores, para encontrar y preservar un empleo (Weinberg, 2004). La empleabilidad de un individuo supone la capacidad para adquirir y mantener un empleo y mejorar su productividad e ingresos, compitiendo infaliblemente en el mercado laboral. Esta capacidad depende de los conocimientos, actitudes y habilidades de una persona y también de la disponibilidad laboral.

Frente a las circunstancias que se viven hoy en día, es importante definir y hacer énfasis en una problemática que atañe a toda una población la cual es el *desempleo*. Ahora bien, el desempleo significa la falta de empleo, consiste en un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo es mayor a la demanda de trabajo por parte de las empresas (Economipedia, 2015) En este sentido, se ha podido evidenciar que en el siglo XXI aún es una problemática generar empleabilidad en los jóvenes, ya que con el transcurso del tiempo las tasas de desempleo son muy altas, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en Colombia la tasa de desempleo en julio de 2021, se encuentra en 13,70%. Por otro lado, los datos que nos ofrece la OIT muestran que “en 2020 se perdió el 8,8% de las horas de trabajo a nivel mundial frente al cuarto trimestre de 2019, equivalentes a 255 millones de empleos a tiempo completo. Esta cifra es cuatro veces mayor a la que se registró tras la crisis económica mundial de 2009” (pp). Además, es importante destacar que por la situación actual (Covid 19), la OIT dice que “114 millones de empleos se perdieron en 2020” (pp) es decir, que la pérdida de muchos de estos empleos hace aún más complicada la inserción al mercado laboral en jóvenes, ya que varias personas en condición de pobreza que están quedando desempleada.

Es por lo anterior que hay una notable problemática, ya que los jóvenes, a futuro tendrán pocas oportunidades para encontrar un empleo decente a pesar de la voluntad que ellos tengan y su gran capacidad de trabajo. El desempleo ubica a la población económicamente activa, que actualmente se encuentra desempleada, Larrain y Sach (2006) comentan “es la proporción de personas que buscan trabajo sin encontrarlo, es decir, son el número de personas desempleadas” (citado por Meneses, 2017, p,24). Además, así como plantea la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) (2003) “El desempleo implica algunos costos entre la entrada y salida al mercado de trabajo y evidencia la existencia de trabajadores potenciales con niveles de calificación que no calzan con los requerimientos de la empresa” (como se citó en Meneses 2017).

Para complementar lo anterior es preciso agregar el aporte que dio Juan Manuel Santos (2018) en la 107.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo donde manifestó "La justicia social se logra con más empleo, menos pobreza y menos desigualdad. El trabajo decente es esencial y tanto las políticas laborales como un desarrollo económico más equitativo son fundamentales para alcanzar este objetivo” (pp).

### ***Desempleo juvenil.***

El desempleo juvenil es un problema de escala mundial, por sus costos económicos y sociales, también por lo significativo de sus efectos en el progreso de largo plazo en la sociedad. Ahora bien, en los últimos años, mundialmente el debilitamiento de la recuperación económica ha aumentado la crisis del empleo juvenil, poniendo aún más en dificultad, el acceso de muchos jóvenes al trabajo. Como principales factores del desempleo juvenil se encuentra el desajuste de las competencias, entre estas se encuentra; la sobreeducación y el exceso de competencias coexisten con la sub-educación y la escasez de éstas, y cada vez más

con el desgaste de la formación adquirida por causa del desempleo de larga duración (OIT, 2013).

Según el DANE (2021), el desempleo juvenil en Colombia ya superó el 23 % entre abril y junio del 2021, cabe aclarar que antes que iniciara la pandemia de covid-19, el desempleo juvenil en Colombia se encontraba muy por encima del promedio regional, teniendo niveles cercanos al 18 %; no obstante, cuando inició la crisis sanitaria, este nivel ha ido creciendo, aunque en el último trimestre logró bajar levemente. Actualmente “el desempleo juvenil está en 23,10 %, por lo que hay más de 1,57 millones de jóvenes desocupados en el país, una cifra mucho mayor a la presentada antes de la emergencia sanitaria, cuando el 18 % de los jóvenes estaban en esta situación” (pp).

Hay múltiples efectos frente a esta crisis; el desperdicio y la degradación del capital humano, incertidumbre económica y laboral, la incapacidad de generar ingresos que faciliten el acceder a bienes y servicios, ocupación informal, la imposibilidad de satisfacer necesidades básicas, la autoestima baja, aumento de conflictos familiares, entre otros. Pues bien, el desempleo juvenil no ha dejado de impactar en la actualidad a pesar de la motivación y los deseos de los jóvenes por trabajar, de construir su futuro a partir de sus empleos, sin embargo, continuamente se presentan diversos obstáculos y tropiezan con la realidad de un mercado laboral, donde deben hacer frente a un alto desempleo. En este orden de ideas, los jóvenes enfrentan un futuro incierto en este ámbito a causa de la automatización, a la falta de empleos de acuerdo con sus calificaciones y al enfoque limitado de gran parte de la formación profesional.

El desempleo juvenil trae consigo varias hipótesis, que explican las posibles causas de esta situación, pues hay quienes dicen que esta gran problemática se debe a la dinámica poblacional de los jóvenes, donde el ritmo más rápido es con el cual entran al mercado laboral, pues más adelante este mercado los debilita y esto se debe al tamaño de la población.

Por otro lado, de acuerdo con el docente Jaramillo de la Universidad del Rosario Medellín (2021), la desarticulación entre el sistema educativo y de formación y el mercado laboral es una de las causas de la tasa de desempleo juvenil, un hilo conductor robusto orientado al mundo laboral podría ser entonces un elemento que hace falta en el sistema educativo y laboral colombiano y que fomenta el hecho de que 1.7 millones de jóvenes figuren como desempleados a comienzos del 2021. Es por ello por lo que Jaramillo afirma que:

“Todas las instituciones de educación profesional, técnica y tecnológica deberían estar volcadas al esquema de reconfiguración de habilidades y competencias que está caracterizando el futuro del trabajo: formación para el aprender-aprender, para la adaptación constante que caracteriza esta época de cambios permanentes” (Medellín, 2021. pp).

(Schultz, 1961, citado en Castillo y García, 2019), postuló la relación positiva entre mayores niveles de educación y los mejores empleos y salarios, mientras (Becker, 1964, como se citó en Castillo y García, 2019) evidenció la relación directa entre el crecimiento económico y un mayor porcentaje de población con niveles de educación elevados. No obstante, esto claramente no se ve reflejado en el sistema colombiano, en el que por el contrario las personas invierten lo que les es posible en educación, incluso más allá del pregrado en busca de mejores oportunidades y mayor salario, pero, “la transición de la escuela al trabajo no se está dando de la forma deseada” (Castillo y García, 2019, p.103). En ese orden de ideas, la transición de la educación a la oportunidad de laborar en lo que se ha estudiado significa una problemática en tanto no hay un flujo proporcional a consideraciones más lógicas como la de Schultz, y además se ven moderadas por la insuficiente articulación entre estos dos mundos (educativo y laboral) y su consecuente falta de formación completa hacia el futuro del joven.

De esta manera, la educación puede influir positiva como negativamente en el desempleo juvenil, en relación con otros factores individuales como “características

personales, la acumulación de capital humano (efecto aspirante) y el acceso a información y redes de relaciones” (Castillo y García, 2019, p.105). Y puede diferenciarse esta vulnerabilidad al desempleo según Martínez (2003, como se citó en Castillo y García, 2019) el cual encuentra que las personas que son más educadas (secundaria o universidad) tienden a ser más vulnerables al desempleo y que los más jóvenes educados y quienes están en la informalidad poseen más inestabilidad laboral. En contraste, las personas sin educación son las que más duran. Paradójicamente existe una tendencia al desempleo al estar sobreeducado y esto conlleva a puestos inferiores a los debidos o a optar por la informalidad, y por otra parte los jóvenes sin estudios tenderán a estar mayor tiempo desempleados.

Así, el empleo informal incluye todo trabajo remunerado (tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos (OIT, 2021). En ese orden de ideas, la formalidad e informalidad se vuelven *bandos* evidentes en la población joven de Colombia, en los que la formalidad es casi inalcanzable para muchos y el empleo informal termina siendo la única y lamentable opción como alternativa obligada al desempleo.

### ***Desigualdad.***

La desigualdad hace referencia a la falta de equidad, equilibrio o igualdad entre dos o más personas, cosas o hechos. Existen diferentes tipos de desigualdad; entre las más destacadas están la social, económica, educativa, de género. “La desigualdad es un fenómeno típico de la mayoría de las sociedades ya que es a través de ella que se establecen jerarquías más o menos estructuradas en donde se puede marcar las diferentes formas de acceso a derechos como la alimentación, la vivienda, la salud y la educación” (Rincón, 2014, p. 18)

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) expone en su página que, “las desigualdades socavan el progreso económico, lo que, a su vez, agudiza las diferencias sociales generadas por las desigualdades” (pp). El efecto de estas, no se limitan al poder adquisitivo, patrimonio, ingresos, sueldo, sino que repercuten en la esperanza de vida y el acceso a servicios básicos, como lo son la atención sanitaria, la educación, el agua y también saneamiento, y pueden cohibir los derechos humanos.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) dio a conocer en julio del 2021 un informe titulado “La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. Crecimiento con persistentes problemas estructurales: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad”, en el cuál explica que la crisis derivada de la pandemia ha incrementado la desigualdad y la pobreza, perjudicando principalmente a las mujeres, estudiantes y adultos mayores. Este suceso ocurrió en un momento en donde la región estaba estancada, sin enfrentar la crisis a largo plazo de la inversión, el empleo y la diversificación productiva sostenible. En el documento se reconoce que las medidas fiscales adoptadas por los países han sido insuficientes en monto y duración. Adicionalmente, la tasa de crecimiento actual no es sostenible y existe una gran probabilidad de insuficiente inversión y empleo y mayor deterioro ambiental.

Un comunicado emitido por *Oxford Committee for Famine Relief* (OXFAM, 2016) explica que las grandes brechas existentes entre ricos y pobres han creado un presente difícil y un futuro incierto para la gran mayoría de los jóvenes en la actualidad. Sin embargo, al mismo tiempo, como poseen la energía, la creatividad y la pasión fundamental para abordar los problemas que han adquirido de los adultos mayores, mucho más libres de estructuras ideológicas e institucionales, han mostrado su capacidad de pensamiento independiente y el desarrollo de soluciones innovadoras.

A pesar de lo anterior, los jóvenes continúan excluidos de algunos procesos políticos formales y están ligados a los sistemas de autoridad basados en la edad. A pesar de que los líderes políticos dicen que: *los niños y jóvenes son los líderes del mañana, son el futuro de la sociedad*, actualmente son los jóvenes quienes deben soportar el peso de los dilemas no resueltos del mundo, como los efectos del cambio climático, la exclusión a nivel político, cultural y laboral, entre muchos más. Este lamentable hecho es evidencia de una sociedad contradictoria, “una sociedad con políticas públicas, normas y valores adultocéntricos, donde en general no se tienen en cuenta los puntos de vista, los intereses o la opinión de los jóvenes” (OXFAM, 2016, p. 2).

La desigualdad afecta a los jóvenes debido a que deben soportar la irregularidad marcada en las brechas económicas, sociales, y políticas. Muchos jóvenes carecen de acceso a los derechos básicos y no tienen una posibilidad de obtener todo su potencial en la vida. “Estas diversas desigualdades son más graves para las mujeres jóvenes, las minorías étnicas, la autodenominada comunidad LGBTIQ y los jóvenes marginados, quienes en muchos lugares del mundo deben enfrentarse a los prejuicios y a la discriminación” (OXFAM, 2016, p. 6)

La desigualdad se percibe frecuentemente en el aspecto económico (ingresos, salarios o riqueza), en el acceso a condiciones adecuadas de educación, redes sociales, vida, participación en foros políticos o en ambiente de trabajo decente. La desigualdad económica y social comprende desde las condiciones de intercambio inequitativas en el comercio nacional e internacional, hasta las condiciones de trabajo abusivas y un dominio a la hora de elaborar políticas. Las mujeres en general enfrentan mayores formas de desigualdad en comparación con los hombres y los prejuicios de género agudizan considerablemente todas las formas de desigualdad.



Múltiples estudios han demostrado que la desigualdad económica extrema es perjudicial para el crecimiento económico de un país. Un amplio estudio comparativo determinó que “las mujeres de las áreas rurales más pobres tienen casi seis veces más probabilidades de no asistir nunca a la escuela, que los hombres de las áreas urbanas más ricas” (OXFAM, 2016, p.7)

La desigualdad económica afecta de manera directa e indirecta a las posibilidades de los jóvenes para tener un empleo productivo y estable, una realidad que se ha estudiado de manera exhaustiva. En época de recesión, los jóvenes son los primeros en perder su empleo y las consecuencias para su desarrollo profesional se mantendrán durante mucho tiempo. OXFAM (2016)

### ***Desigualdad laboral.***

La desigualdad laboral por lo general se origina en la falta de equilibrio de las condiciones de vida que se dan entre individuos u hogares según una variable de referencia. “Muchas desigualdades son de naturaleza socioeconómica, de salud, de educación, de vivienda, de género o al acceso a medios de subsistencia relativos al empleo” (Roselló, 2016, p. 2). Aquellos que nacen en los hogares más pobres, con alguna discapacidad, los migrantes u otros grupos en desventaja, tienen menores posibilidades de acceder a un trabajo decente, bien remunerado, con protección social y que brinde una verdadera promesa de superación y crecimiento.

Cuando las desigualdades son considerables, desalientan la formación profesional, obstruyen la movilidad económica y social y el desarrollo humano y, en consecuencia, inhiben el crecimiento económico. Asimismo, afianzan la incertidumbre, la vulnerabilidad y la inseguridad, socavan la confianza en las instituciones y en el Gobierno, aumentan la discordia y las tensiones sociales y desencadenan actos violentos y conflictos, pues según

dice el ensayo publicado por la Organización de los Estados Americanos (OEA) sobre *Desigualdad e inclusión social en las Américas* “el trabajo es un espacio de realización personal y de contribución social, está en la base del sustento de los hogares y define, en gran medida, el potencial de crecimiento de nuestras economías. Además de las condiciones en que se realice, puede inferirse la justicia de una sociedad, su cohesión y gobernabilidad. La relación entre trabajo e igualdad está anclada en las relaciones entre el trabajo y el crecimiento económico, la erradicación de la pobreza y la distribución del ingreso” (OEA, 2015, p. 255).

### ***Habilidades.***

Según la Real Academia Española se entiende como habilidad la capacidad o disposición que alguien tiene para desempeñar una tarea con gracia y destreza.

Curbeira et al. (2013), define habilidad como formación psicológica que tiene fundamento en la estructura de la personalidad, particularmente en la esfera de autorregulación ejecutora, en la que coexisten las unidades psíquicas: estado cognitivo, estado metacognitivo y ejecutor, de la que es tributaria junto a otras manifestaciones de las acciones, hábitos y capacidades.

Según el libro titulado “*Más habilidades para el trabajo y la vida: Los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*”, elaborado por el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) (2016), refiere que las habilidades son el soporte del capital humano y éstas contribuyen a la alta productividad laboral y a tener exitosas relaciones interpersonales dentro y fuera de este.

### ***Habilidades sociales.***

Las habilidades sociales son aquellas conductas y hábitos que fomentan la comunicación eficaz y las relaciones satisfactorias entre las personas. Poseer habilidades

sociales efectivas, permite que el ser humano se desenvuelva acertadamente en diferentes contextos y situaciones, generando en él un sentimiento de bienestar, así como el desarrollo y mantenimiento de una sana autoestima (Barbarro, 2021).

Para Dongil y Cano, (2014), las habilidades sociales (HS), son un “conjunto de capacidades y destrezas interpersonales que posibilitan enlazar relaciones sociales positivas con los otros, de forma idónea, siendo capaces de expresar las opiniones, sentimientos, deseos o necesidades sin experimentar tensión, ansiedad u otra emoción negativa” (p. 2). Caballo (2007), refiere que una persona posee HS cuando expresa adecuadamente sus ideas, sentimientos, actitudes, deseos, opiniones apropiadamente a la situación, respetando esas conductas en los demás y que generalmente resuelven problemas inmediatos de la situación, minimizando la probabilidad de futuros problemas.

Los autores Angrehs et al. (2011), definen la habilidad social (HS), como la capacidad de relacionarse con los demás acertadamente de modo que puedas ser aceptado y valorado; por lo tanto, no son rasgos de la personalidad, sino que son comportamientos aprendidos, los cuales pueden darse a través de una conducta verbal y no verbal.

Kelly (2002), define a las HS al “conjunto de conductas aprendidas, que emplean los individuos en situaciones interpersonales para obtener o mantener el reforzamiento de su ambiente, éstas pueden considerarse como vías hacia objetivos de un individuo o alcanzar reforzadores que no son de naturaleza social” (p. 19). Esta definición presenta tres aspectos fundamentales: una conducta socialmente hábil en términos de consecuencias reforzantes, situaciones interpersonales en las que se expresan las habilidades sociales y la posibilidad de describir las habilidades sociales de modo objetivo.

Para la mayoría de los seres humanos, establecer relaciones con los otros, es un objetivo deseado o una experiencia reforzante, por eso, está constantemente buscando interrelacionarse de diferentes maneras. No obstante, para conseguir alguno de estos

objetivos, es fundamental que tenga un dominio de las habilidades sociales necesarias para realizarlo (Kelly, 2002).

Para entablar conversaciones o amistades con personas desconocidas, es necesario contar con habilidades conversacionales o asertividad de elogio, aspectos fundamentales cuando se busca establecer relaciones positivas con los demás. La habilidad de elogiar hace referencia a la capacidad de dirigir cumplidos que fomentan respuestas positivas recíprocas. Todas las habilidades interpersonales que propicien la comunicación asertiva entre los implicados aumentan el atractivo social o el valor de reforzamiento de quienes las exhiben. Puesto que cuando los receptores responden positivamente incrementan la probabilidad de una interacción a futuro (Kelly, 2002).

Según Caballo, (2007) las habilidades sociales son las competencias o capacidades que tiene un individuo para relacionarse adecuada y efectivamente con las personas, de tal manera que obtiene resultados favorables. Comprende la habilidad o destreza para resolver conflictos y problemas cotidianos de manera inmediata, minimizando la probabilidad de futuros problemas.

El término habilidades sociales hace referencia a los comportamientos, conductas o destrezas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal, que son adquiridos y aprendidos a través de la experiencia con el otro, y no a rasgos de personalidad (Monjas, 2004).

Según Cohen, (2009), las habilidades sociales asertivas, “suponen la capacidad de poder expresar los propios sentimientos, necesidades, derechos y opiniones, pero respetando los derechos de los otros” (p.495). Una persona con estas habilidades expresa acertadamente lo que piensa, siente y escucha de los otros. Posee y demuestra autoconfianza, se refiere respetuosamente hacia los demás.

Según Ladd & Mize, (1983) citado en Oyarzún et al., (2012), las habilidades sociales han sido definidas como un “conjunto de habilidades que permiten organizar cogniciones y conductas de manera eficiente, en la dirección del logro de metas interpersonales y sociales, que se realizan de un modo culturalmente aceptable” (p.22)

Para la realización de la primera fase del programa “Una mirada hacia el futuro”, se llevarán a cabo actividades enfocadas para el fortalecimiento de las habilidades sociales, tomando como referencia los siguientes conceptos:

### ***Autoconfianza***

La autoconfianza es la capacidad que tiene una persona para estar seguro de sus habilidades, capacidades y juicio hacia las situaciones que pueden enfrentar día a día (American Psychological Association, 2020). Se puede decir que la autoconfianza va de la mano con la autoestima, autoimagen y autoconcepto, aquellos constructos que posee cada individuo, los cuales forman parte de cómo la persona se ve a sí misma. Garaigordobil y Durá (2006), aseguran que estos constructos influyen en diferentes aspectos de la salud mental de los adolescentes y que las personas con alta autoestima, autoconcepto y autoconfianza son más estables emocionalmente, sociables y responsables; esto debido a que: son más cooperativas, tiene más sentimientos de felicidad, presentan alta tolerancia al estrés, mayor integración social, capacidad de trabajar en equipo, son más perseverantes, tienen baja impulsividad, experimentan pocos sentimientos de soledad, así como menos ansiedad y depresión. El desarrollo de estos constructos se obtiene durante el transcurso de la vida del individuo, estos influyen en la manera de comportarse de las personas. Es de suma importancia trabajar en la autoconfianza de las personas, en el ámbito profesional, social y personal, ya que partiendo de la creencia que tenga la persona sobre sí misma y sus capacidades, estarán dirigidos sus comportamientos hacia el cumplimiento de metas y objetivos que se plantee.

## ***Resiliencia***

Según la American Psychological Association (2011), la resiliencia es el proceso mediante el cual el ser humano realiza una correcta adaptación frente a eventos traumáticos, muerte de un ser querido, despido laboral, crisis económicas, divorcios, problemas de salud o situaciones estresantes. Significa "rebotar" de una experiencia difícil, como si uno fuera una bola o un resorte.

Las personas resilientes logran sobreponerse a estos eventos gracias a las capacidades de superación que han desarrollado. Es por esto, que es muy importante que los jóvenes identifiquen y reconozcan aquellas capacidades que poseen para transformar los factores negativos en desafíos, que llegan a convertirse en factores de superación. Si bien no se puede cambiar el pasado se puede modificar la forma de entenderlo y de esta manera proliferar a partir de la experiencia de una adversidad. Los Siete Pilares de la Resiliencia de Wolin, (1999), introspección, interdependencia, capacidad para relacionarse, iniciativa, humor, creatividad y ética sirven para identificar las capacidades que cada uno posee. Además de las Categorías de los Factores Resilientes de Grotberg, E.H. (2006) yo tengo (apoyo externo), yo soy (fuerza interior), yo estoy (proyección) y yo puedo (capacidades interpersonales y de resolución de conflictos), que facilitan la introspección en cada joven de aquellos factores resilientes que cuentan.

## ***Tolerancia a la frustración***

La frustración es un sentimiento negativo y momentáneo que se manifiesta en un individuo cuando no logra un objetivo, fracaso de las metas o deseos esperados. Es un estado emocional que aparece por la disminución o eliminación repentina de reforzadores apetitivos, generando muchas veces sentimientos de rabia, tristeza o ansiedad cuando no se logran las expectativas planteadas y puede llevar a evitar afrontar los problemas, además de generar

desmotivación y por consiguiente abandono de los proyectos y metas (Kamenetzky, Cuenya, Elgier, López Seal, Fosachea, Martin y Mustaca, 2009)

La persona tolerante a la frustración logra mantener una reacción activa y optimista ante una situación envuelta por continuos fracasos mientras se pretende lograr un objetivo (Moreno, et al, 2000).

La tolerancia a la presión según Alles (2002), es la “habilidad para responder y trabajar con alto desempeño y eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad” (p.77)

Las personas que se enojan con facilidad, por lo general, tienen lo que los psicólogos denominan baja tolerancia a la frustración, que significa que éstas sienten que no deberían estar sujetos a la frustración, irritación o a los inconvenientes (Sociedad Americana de Psicología, 2010)

La tolerancia a la frustración se refiere a la capacidad que posee un sujeto para afrontar y manejar las emociones desagradables cuando un suceso no ocurre como se esperaba (Namuche & Vásquez, 2017). La tolerancia a la frustración supone una capacidad para reconocer las recompensas no como bienes inmediatos, sino como premios susceptibles de ser logrados a largo plazo (Perera, 2017).

La regulación emocional es fundamental para una buena tolerancia a la frustración, puesto que ayuda a que la persona maneje la situación problemática de manera adecuada (Álvarez, 2018). De ahí la relevancia de las estrategias de afrontamiento y el desarrollo de la tolerancia a la frustración para enfocar las frustraciones de manera constructiva (Álvarez, 2018).

### ***Solución de problemas***

Las estrategias de afrontamiento son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas,

externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Castaño y León, 2010). A su vez, las estrategias de afrontamiento serían los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las situaciones desencadenantes. Señalan en concreto dos direcciones en las formas de afrontamiento: afrontamiento dirigido a la emoción y afrontamiento dirigido al problema (Castaño y León, 2010). Las estrategias orientadas al problema buscan transformar la realidad por medio de la planificación y la confrontación, las estrategias dirigidas a la emoción, dado que no logran transformar la realidad, modifican el estado emocional para mitigar el impacto que activó dicha estrategia. Dentro de este ajuste emocional se encuentran la búsqueda de apoyo social, el autocontrol, la reevaluación, la evitación, (huida y escape) y finalmente la aceptación.

La habilidad de solución de problemas es necesaria para afrontar situaciones que se presentan en el día a día, aquellas que suponen un conflicto entre dos o más protagonistas, entre los cuales existe una oposición motivada por un conflicto de intereses. La Universidad de Galileo (2020) define la solución de problemas, como la capacidad que tiene el individuo de definir un problema, establecer su causa, reconocer y seleccionar alternativas de solución e implementar dicha solución. El desarrollo de esta capacidad es indispensable para un desenvolvimiento óptimo de la persona en el ámbito académico, profesional y personal.

### ***Comunicación asertiva***

La comunicación asertiva tiene que ver con la capacidad de expresarse verbal y no verbalmente en forma apropiada a la cultura y a las situaciones. Un comportamiento asertivo implica un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones favorables para alcanzar objetivos personales de forma socialmente aceptable. La comunicación efectiva también se relaciona con la capacidad de solicitar consejo o ayuda en momentos de necesidad (Mantilla, 2002)



Según Gaeta y Galvanovskis (2009), la asertividad deviene de las investigaciones realizadas por Pavlov en relación con la adaptación al medio ambiente de personas y animales, de donde se desprenden las categorías de inhibición y excitación, que configuran lo que se conoce como la actitud de sumisión –o pasividad– y agresividad, respectivamente.

Conforme afirma Alles 2009, la comunicación efectiva es la capacidad para transmitir en forma clara y oportuna la información a fin de alcanzar los objetivos, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales.

### ***Liderazgo***

“El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas”  
(Gómez, 2002)

Según Alles (2009), el liderazgo es la capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

De acuerdo con Barroso y Salazar, (2010) el liderazgo es una condición humana básica de ejercer influencia sobre los subordinados, pues desde los inicios de la historia, se vivía en sociedad con la existencia de líderes que han guiado a los demás para la correcta funcionalidad y éxito del grupo. Al pasar del tiempo, a medida que el ser humano y la sociedad ha ido evolucionando, el liderazgo también se ha ido transformado.

### ***Habilidades laborales.***

Las habilidades laborales se definen como al conjunto de conocimientos clave para desempeñar de manera correcta y exitosa una determinada actividad dentro del ámbito laboral. Son todas las competencias y aptitudes con las que cuenta una persona, que le permite ejecutar eficazmente una tarea y además de esto, propone y plantea soluciones

eficaces en diferentes situaciones dentro contexto laboral. Las habilidades laborales pueden estar compuestas por:

### ***Competencias***

Alles, (2009) las define en su libro *Diccionario de Competencias la trilogía. Tomo II* “como aquellas características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.47)

Alles, (2002) afirma que, las competencias son “características subyacentes de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, para explicar que las éstas son características fundamentales del hombre e indican “formas de comportamientos o pensamientos que generalizan diferentes situaciones y duran por un extenso periodo de tiempo” (p.7)

De acuerdo con Pereda & Berrocal (2001), las competencias constituyen un conjunto de elementos que posibilita que el trabajador alcance unos buenos resultados en el desempeño de su trabajo, como: saber, es indispensable que el trabajador posea los conocimientos que le exige su puesto de trabajo para poder ejecutar bien su labor y obtener resultados óptimos en sus funciones; saber hacer, además de los conocimientos, debe tener habilidades y destrezas que le capaciten para aplicar esos conocimientos teóricos, pudiendo así realizar sus funciones eficaz y eficientemente. La experiencia y la educación ayudan a alcanzar este “saber hacer”; Querer hacer: La motivación es importante para ser proactivo y responsable en su trabajo, éstas constituyen un factor notable en la calidad del trabajo, pues aumenta su productividad y da un valor añadido en su desempeño; Saber estar: hace referencia a las actitudes y comportamientos en el horario de trabajo, el trabajador deberá adaptarse a las normas institucionales de la empresa y a la cultura que la envuelva. Su comportamiento podrá ser valorado positiva o negativamente; Poder hacer: es necesario contar con los medios y recursos que posibiliten llevar a cabo los comportamientos requeridos en el puesto de trabajo.

Según el modelo del iceberg (Spencer y Spencer, 1993) estos cinco componentes de las competencias se clasifican en dos grupos: las habilidades (saber hacer) y los conocimientos (saber) son los elementos más fácilmente detectables y desarrollables, se encuentran en la parte superior del iceberg, mientras que las actitudes, los valores, el autoconcepto y los rasgos o características de la personalidad, red social y motivaciones son los que presentan mayor dificultad para ser detectados y, por lo tanto se encuentran en la parte inferior del iceberg.

### ***Habilidades intelectuales***

Amorós (2009) considera que las habilidades intelectuales son aquellas que se necesitan en la realización de las actividades mentales. Por un lado, Espinoza (2019) establece que “las habilidades intelectuales constituyen las premisas para la formación de capacidades y competencias profesionales” (p. 1), la adquisición del conocimiento es producto de los objetivos trazados en el proceso de aprendizaje y que favorecen la adquisición de nuevas habilidades.

Por otra parte, Vargas y Gómez (2013), definen las habilidades intelectuales como un “conjunto de aptitudes que optimizan el aprendizaje de nuevos conocimientos, complementándose con habilidades manuales, estéticas y demás propias del ser humano que, mostrando una actitud humanista, favorecen en gran medida el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades” (p. 3).

De acuerdo con los autores mencionados es importante identificar, trabajar y desarrollar habilidades sociolaborales, para facilitar la incorporación al mundo laboral. En la segunda fase del programa “Una mirada hacia el futuro”, se llevarán a cabo actividades enfocadas para el fortalecimiento de las técnicas más implementadas en las empresas en su proceso de selección, con el fin de que la población tenga conocimiento y experiencia en ellas.

### ***Hoja de vida***

El Curriculum Vitae (CV), también conocido como hoja de vida es un documento, en el cual se plasman las habilidades, los conocimientos y estudios realizados, y la experiencia referente al área laboral que una persona ha tenido en el transcurso de su vida (Goodwill Community Foundation, 2016). Es utilizada para realizar una presentación formal, de uno mismo, ante puestos de trabajo y estudios. En los aspectos que deben incluirse, están los datos personales, el perfil profesional, la educación (académica y complementaria), la experiencia laboral y habilidades (skills) (Goodwill Community Foundation, 2016).

Saber realizar una hoja de vida es de suma importancia, ya que es el primer paso en un proceso de selección para un cargo, es la primera impresión que obtienen los reclutadores de la persona que desea el cargo.

### ***Entrevista***

De acuerdo con Alles (2009) la entrevista es un proceso de selección que se realiza cuando una organización está en busca de un empleado. Es una herramienta oral que “permite evaluar a un candidato que participa en un proceso de selección considerando, especialmente, sus competencias, a través de preguntas específicas”. (p.50)

En la entrevista se puede evaluar los comportamientos observados durante el proceso de selección y las respuestas emitidas para medir la competencia, conocimientos y experiencia.

### ***Assessment Center***

Según Alles, (2009) el Assessment Center es el “método o herramienta situacional para evaluar competencias, a través de la realización de ejercicios de casos, se plantea a los participantes la resolución práctica de situaciones conflictivas similares a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo” (p. 45). Es una técnica utilizada por las empresas en el

proceso de selección de personal, para valorar el potencial de los candidatos. Se basa fundamentalmente en la observación de las conductas de los candidatos al momento de realizar pruebas de tipo situacional similares a las del rol a ocupar, con el fin de predecir el desempeño de una persona en un puesto de trabajo.

El Assessment center es una técnica de medición de competencias eficaz, que debe estar comprendida por un ejercicio de simulación del cargo lo más próximo a la realidad posible, en el cual el candidato será evaluado por observadores entrenados que registraran minuciosamente su desempeño en la actividad. Permitiendo así, evaluar y calificar si posee las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo.

## **Metodología**

### **Tipo de investigación**

La investigación se realizó por medio de una metodología cualitativa, esta hace referencia a una investigación que recopila datos a través de los comportamientos naturales, el discurso y las respuestas abiertas, para la posterior interpretación de significados. La investigación cualitativa tiene como objetivo dar entendimiento a la complejidad del mundo, tomando como primordial el punto de vista individual de las personas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Como características principales, los estudios cualitativos tienen como perspectiva estudiar el fenómeno de forma integral, centrándose en el sujeto. El proceso de recolección de información es de carácter inductivo, se busca obtener claridad con respecto a preguntas centradas en la experiencia social de las personas, el investigador se enfoca en poder experimentar e interactuar tanto con los participantes como con los datos adquiridos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## **Diseño de investigación**

El diseño de esta investigación es de tipo cualitativo, bajo un enfoque investigación-acción, entendido como la implementación de conocimientos, con el fin de desarrollarse profesional, personal y socialmente. Este enfoque establece la relación existente entre la teoría y la práctica, el conocimiento y la acción (Buendía, Colas y Hernández, 1998). El fin de la investigación-acción es dotar al sujeto de conocimientos y que por medio de estos llegue a una reflexión que influya en sus prácticas sociales, profesionales y personales (Buendía, Colas y Hernández, 1998).

Kemmis y McTaggart (1998) plantean que el enfoque se desarrolla para modificar y mejorar prácticas ya existentes, sean de ámbito social, político y/o personal, además, este se realiza de forma participativa para que la mejora se de en grupos previamente establecidos, debido a que implica que dichos grupos realicen una reflexión crítica pertinente a las situaciones en las que se encuentran inmersos (como se citó en Buendía, Colas y Hernández, 1998).

## **Instrumentos**

Para la investigación, se recolectaron datos a través de un cuestionario individual que consta de nueve (9) preguntas (apéndice A) y una guía semiestructurada para el grupo focal que consta de seis (6) preguntas (apéndice B). Estas permiten que cada participante narré la percepción que tienen sobre el desempleo juvenil, determinar qué aspectos conocen sobre la situación actual y qué perspectivas ven a futuro en este aspecto.

Para la aplicación se utilizó autorización de la institución educativa, consentimiento de los padres (apéndice C) y asentimiento de los jóvenes (apéndice D).

En este orden de ideas, los cuestionarios fueron validados a través de un juicio de experto (apéndice E, F y G), el cual tuvo los siguientes indicadores: claridad y precisión de las preguntas, validez (según contenido y criterio), coherencia (la relación que guardan las preguntas con la hipótesis, variables e indicadores del proyecto) y marco de referencia (uso de lenguaje adecuado con el nivel educativo del informante), que permitió desarrollar el grupo focal y el cuestionario individual.

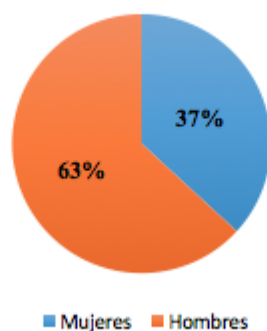
## Participantes

El proyecto se realizó con una muestra de 38 personas, 14 mujeres y 24 hombres, con un rango de edad de 15 a 18 años, los sujetos participantes estudian actualmente en una institución ubicada en Floridablanca. Se utilizó un muestreo a conveniencia, ya que para el desarrollo del proyecto era necesario una muestra que cumpliera con los criterios de inclusión (Otzen y Manterola, 2017), siendo estos la edad y que se encontrara finalizando sus estudios de bachillerato.

### Figura 1

*Porcentaje de Hombres y Mujeres*

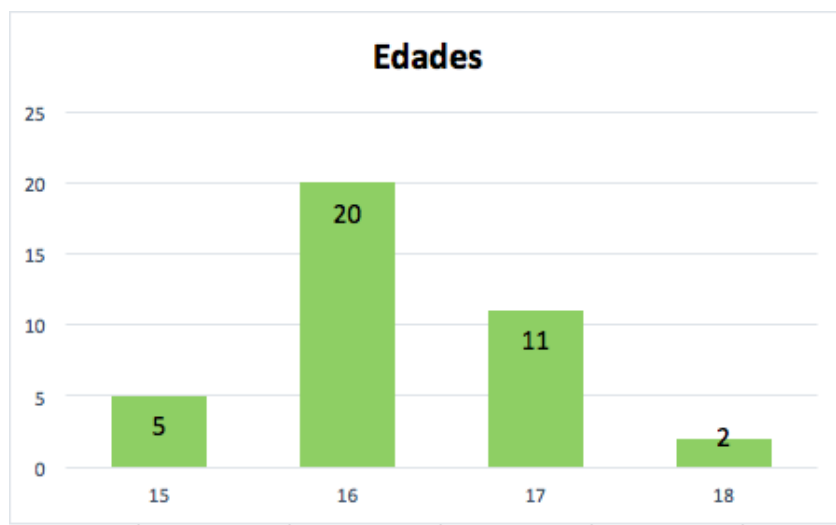
**Porcentaje de Hombres y Mujeres**



A partir de la figura 1, se evidencia que en la población predomina con un 63% (24) el sexo masculino, ya que el porcentaje restante, 37%, corresponde al sexo femenino (14). Para un total de 38 participantes.

## Figura 2

*Edades de los participantes*

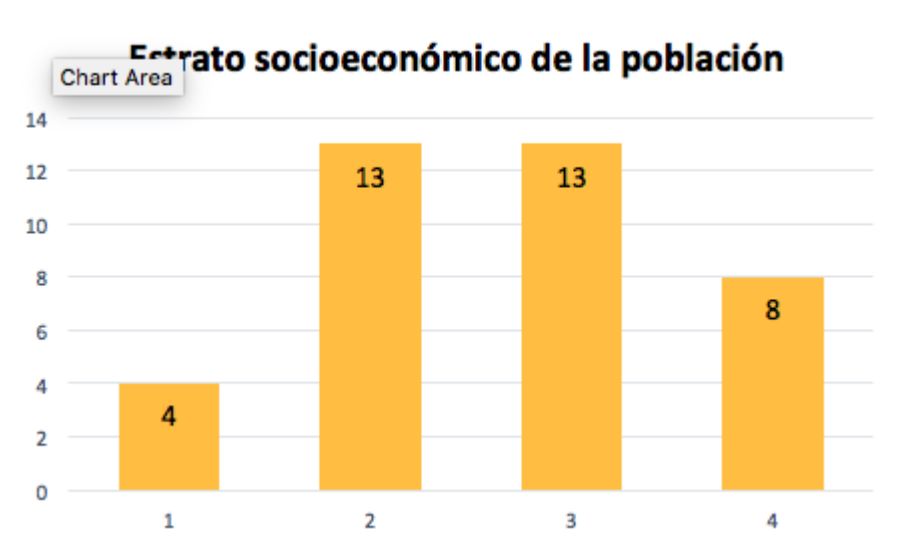


La presente gráfica muestra las edades de los participantes, se determina que la mayoría de la población se encuentra entre los 16 y 17 años, únicamente dos (2) participantes son mayores de edad y cinco (5) tienen 15 años, siendo estos los de menor edad del grupo.



**Figura 3**

*Estrato socioeconómico de los participantes*



La figura No. 3 hace referencia al estrato socioeconómico de los participantes, en esta se evidencia que en los estratos 2 (13) y 3 (13) es donde se encuentra la mayor parte de la población, en el estrato socioeconómico 4 se encuentran 8 participantes, y en el estrato 1 se encuentran 4, siendo este el estrato con la frecuencia más baja.

### **Procedimiento**

Para llevar a cabo la investigación, se dividió cada aspecto a trabajar por fases. Se inició con la fase I, en la cual se realizó una extensa búsqueda y revisión teórica de antecedentes, para así proceder a la formulación de la propuesta. Luego, en la fase II, partiendo de la revisión realizada se elaboró un cuestionario individual y un cuestionario para un grupo focal, el cual fue validado por un juicio de experto.

En la fase III, se llevó a cabo una visita inicial a la institución, en la cual se expuso detalladamente el programa diseñado y se seleccionó el grupo con el que se llevó a cabo el mismo. En la fase IV se realizó el primer acercamiento con la población objeto de estudio,

para así en la fase V poder aplicar el cuestionario individual y se realizar el grupo focal. En la fase VI, se analizaron las respuestas de los estudiantes, llevando a cabo un diagnóstico de la población participante, partiendo de este mismo se generaron *macrocategorías*, *categorías* y *subcategorías*, las cuales están definidas a continuación (tabla 1, figura 4).

**Tabla 1**

*Definición de Categorías*

<b><i>Categorías</i></b>	<b><i>Definición</i></b>
<b>Proyección a futuro</b>	Hace referencia a lo desconocido, lo incierto y además la intención de crear el futuro que se desea, adelantando diversos o nuevos tiempos.
Estudiando una profesión	El obtener un título de bachillerato y posteriormente continuar con los estudios, trae diversos beneficios a la población juvenil, entre los aspectos a destacar se encuentran: mayor conocimiento del entorno sociocultural e histórico, adquisición y/o desarrollo de habilidades como la toma de decisiones y resolución de conflictos, fomenta la seguridad de uno mismo y aumenta la autoestima (Pacheco, 2018).
Trabajando	El trabajo se define como todas las actividades que se realicen, que produzcan un bien o servicio en la economía, siendo remuneradas o no (OIT, 2004).
Ser bachiller	El obtener el título de bachiller representa un hito en la vida de un joven, significa tomar todos los conocimientos y valores adquiridos a lo largo de los años de estudio (Toulouse, 2021) y poner a prueba esas habilidades, ya sea al mundo laboral o continuar con estudios superiores, incluso ambas.
Futuro Incierto	Lo incierto, es entendido como lo desconocido, como algo que no es seguro o que no se sabe (Pérez y Gardey, 2018).
<i>Futuro personal incierto</i>	Esta categoría hace referencia a la proyección del individuo, es decir, en esta situación el sujeto en el ámbito personal no tiene aún definido su futuro.
<i>Futuro laboral incierto</i>	Hace referencia a la proyección laboral que tiene cada individuo.
Gusto por el trabajo	Sentir satisfacción, motivación y gusto por el trabajo y a lo que uno se dedica, se adquieren mayores beneficios como, mayor

	productividad, aumento de autoestima y reducción de la ansiedad, entre otras (Kaballero, 2002).
Cumpliendo metas	Una meta se puede definir como aquello que una persona trata de alcanzar, dirigiendo sus acciones y motivaciones hacia conseguirlo (Sáez, 2006).
Con éxito	La palabra <i>exitoso</i> es un adjetivo, el cual tiene como significado el obtener un buen resultado de algo (acción, objeto, entre otros) (Etimologías, 2016). El ser una <i>persona exitosa</i> hace referencia a la voluntad de triunfar y lograr cambios positivos en su vida (Gestión, 2021), tanto a nivel personal como profesional.
Oportunidades laborales	Se entiende la oportunidad como aquella posibilidad que existe de poder conseguir, alcanzar o realizar algún tipo de mejora o beneficio a través de circunstancias aprovechadas en un momento determinado (Significados, 2022).
Emprendedor	Ser emprendedor significa ser capaz de crear algo nuevo o de dar un uso diferente a algo ya existente, logrando generar un impacto en su propia vida y en la de la comunidad. El individuo emprendedor no sólo le surgen ideas, sino que también tiene una mente lo suficientemente flexible como para adaptarlas de ser necesario, él posee la creatividad para transformar cada acontecimiento, sea positivo o negativo, en una oportunidad (Formichella, 2004).
<b>Habilidades para el empleo</b>	Conjunto de conocimientos clave para desempeñar de manera correcta y exitosa una determinada actividad dentro del ámbito laboral. Son todas las competencias y aptitudes con las que cuenta una persona, que le permite ejecutar eficazmente una tarea y además de esto, propone y plantea soluciones eficaces en diferentes situaciones dentro contexto laboral.
Habilidades de comunicación	Poseer la capacidad de expresarse verbal y no verbalmente de manera apropiada en cada situación y contexto. (Mantilla, 2002) El individuo desarrolla estas habilidades con el objetivo de poder comunicarse de una forma más eficiente, y potenciar sus relaciones sociales (Peiró, 2021).
<i>Expresarme mejor</i>	Una manera de ser asertivo en el discurso que se esté brindando.
Disciplina	“Capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir una meta, exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que esto ocasiona”.
Trabajo en equipo	Según Lorenzo el trabajo en equipo es una manera organizada de trabajar entre varias personas con el fin de alcanzar metas comunes. En el trabajo en equipo las habilidades de los integrantes son complementarias, mantienen una responsabilidad individual y

	mutua, además de un marcado compromiso común por los objetivos.
Habilidades blandas	Hewitt (2006) describe las habilidades blandas aquellas de tipo interpersonal, intangibles, en la personalidad que determinan la fuerza de un individuo como un líder, oyente, negociador y mediador de conflictos.
<i>Liderazgo</i>	Hace referencia a la influencia interpersonal realizada en una determinada situación, por medio de una excelente comunicación.
<i>Agilidad</i>	La agilidad es la fluidez que demuestra un individuo frente a cualquier situación, desarrollando actividades de forma proactiva.
<i>Capacidad de aprendizaje</i>	Es la habilidad de una persona para aprender de la experiencia y luego aplicar estas lecciones y conocimientos para tener éxito en las nuevas situaciones
<i>Manejo de emociones</i>	Capacidad de reconocer sentimientos y emociones y emplearlos de manera productiva haciendo uso de destrezas, actitudes y habilidades. Esta capacidad permite establecer buenas relaciones con nuestro entorno (Goleman, 2000)
<i>Eficacia</i>	Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera (RAE, 2021)
<i>Ser responsable</i>	Hace referencia al cumplimiento de las obligaciones y al detalle en la toma de decisiones o realizar algún tipo de tarea.
<i>Creatividad</i>	Getzels y Jackson (1962) “La creatividad es la habilidad de producir formas nuevas y reestructurar situaciones estereotipadas”.
<i>Capacidad de adaptación</i>	Habilidad para desenvolverse eficazmente en distintas situaciones y contextos. Supone entender las distintas posturas de los otros y sus puntos de vista. Esta capacidad permite responder adecuadamente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento en función de este. Zafrilla & Laencina (s. f.)
<i>Innovación</i>	Según Castells (2011) “Innovación es la capacidad para recombinar los factores de producción de una forma más eficiente, o para producir un mayor valor añadido en el proceso o en el producto”.
<i>Toma de decisiones</i>	Según Arévalo y Estrada (2017) “La toma de decisiones es un acto propio de nuestra vida. A cada momento se nos presenta un abanico de opciones, entre las cuales como personas debemos establecer una elección”.
<i>Astucia</i>	Cualidad o habilidad que una persona tiene para detectar engaños y engañar a otros. Una persona astuta, pone en manifiesto ciertas actitudes similares a la inteligencia, para el logro de sus objetivos

	<p>valiéndose de recursos poco convencionales. Esta habilidad es considerada innata y se desarrolla en el transcurso de la vida cuando se va conociendo el entorno y las personas que lo rodean.</p>
<i>Empatía</i>	<p>Hace referencia a la capacidad de un individuo de percibir los sentimientos y los pensamientos de los demás, sensibilizándose de ellos.</p>
<i>Autonomía</i>	<p>Según López (2017) “La autonomía es una de las cualidades humanas que nos ofrece la posibilidad de actuar por nosotros mismos que convierte al ser humano en protagonista irreplicable de su propia vida en un contexto interaccional determinado”.</p>
<i>Carisma</i>	<p>Es aquella gracia o encanto que ejerce una persona sobre las demás. Esta palabra proviene del vocablo griego que significa “agradar”, Las personas que tienen esta capacidad innata logran atraer y cautivar a los demás, despertando admiración con facilidad y de manera natural. Pérez &amp; Gardey (2009)</p>
<i>Organización</i>	<p>Hace referencia al orden y la distribución del trabajo u obligación de manera positiva, con la organización se logran alcanzar diversas metas.</p>
<i>Solución de problemas</i>	<p>Según (D’Zurilla, 2007, citado por Bados y Garcia, 2014) se le conoce a solución de problemas al proceso cognitivo-afectivo-conductual mediante el cual el individuo identifica y descubre una posible solución o respuesta de afrontamiento eficaz para un problema particular.</p>
<i>Compromiso</i>	<p>Hernandez (2022) define compromiso como las “responsabilidades o promesas aceptadas por dos o más personas. El término es utilizado para describir una obligación, un acuerdo verbal, un deber, etc”.</p>
<i>Baja autoestima</i>	<p>La baja autoestima, es la autopercepción que le impide a una persona sentirse valiosa y poco digna de ser amada por los demás. Generalmente buscan la aprobación y el reconocimiento de los demás y suelen tener dificultad para ser auténticas o poder expresar con libertad sus pensamientos, sentimientos u opiniones.</p>
<i>Valores</i>	<p>Méndez (2001), define los valores a aquellas cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos humanos, por tal razón no varían. Los valores son absolutos al no estar condicionados por ningún hecho independiente de su naturaleza histórica, social, biológica o individual.</p>
<i>Honestidad</i>	<p>Mendoza Y Piñango (2011), la honestidad es una cualidad de calidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad (decir la verdad), de acuerdo con los valores de verdad y justicia. Se trata de vivir de acuerdo cómo se piensa y se siente.</p>

<i>Respeto</i>	Según la RAE, el respeto es la veneración que se le otorga al otro. Es un valor moral, equivalente al aprecio y reconocimiento hacia una persona o cosa.
<i>Tolerancia</i>	Perez y Gardey (2009) “hace referencia al nivel de admisión o aprobación frente a aquello que es contrario a nuestra moral. Se trata, en otras palabras, de la actitud que adoptamos cuando nos encontramos con algo que resulta distinto a nuestros valores”.
Conocimiento del empleo	Cada empleo es un mundo totalmente diferente y demanda diversas destrezas, en este caso, hay cualidades que se espera que los trabajadores posean por naturaleza. Ahora bien, el conocimiento de empleo es una serie de aspectos que son necesarios en todos los trabajos, para crecer en estos. Es decir, esto es una habilidad que toma relevancia para elegir un trabajo.
Seguridad en sí mismo	La seguridad en uno mismo es una forma sana de lograr comunicarse, asimismo es la capacidad de defenderse de una mejor forma, siendo personas honestas y respetuosas.
<i>Falta de seguridad</i>	La falta de seguridad en sí mismo, es la dificultad de tomar decisiones, inclusive las más sencillas y cotidianas. Las características que poseen las personas con falta de seguridad son baja autoestima, dudas constantes al momento de hacer una elección, ansiedad, miedo y pensamientos rumiantes. Esto conlleva al retraimiento de la conducta que influye en diversas situaciones en general.
<b>Oportunidades de mejora</b>	Hace referencia al conjunto de acciones que se toman para lograr dar descripción de lo que se puede aprovechar.
Habilidades técnicas	Son aquellas que hacen referencia a las competencias relacionadas con el conocimiento técnico de un profesional. Este tipo de habilidades se definen generalmente durante la formación académica o autodidacta que tiene una persona y sirven para una adecuada ejecución de tareas.
Habilidades sociales	Según Del Prette y Del Prette (2000), las habilidades sociales son clases de comportamientos del individuo fundamentales para un desempeño socialmente competente.
<i>Óptimas habilidades sociales</i>	Las habilidades sociales son conductas y hábitos que fomentan la comunicación eficaz y las buenas relaciones entre las personas. Poseer habilidades sociales óptimas, permite el desenvolvimiento eficaz en diferentes contextos y situaciones, generando en él un sentimiento de bienestar, así como el desarrollo y mantenimiento de una alta autoestima (Barbarro, 2021).
<i>Falta de habilidades sociales</i>	Hace referencia a las pocas clases de comportamientos de una persona que según como lo plantea Prette y Del Prette (2000) son fundamentales para un desempeño socialmente competente.

<b>Desconfianza de las empresas</b>	Cautela y aprehensión que las empresas tienen al momento de contratar nuevo personal.
Poca experiencia	Falta de conocimiento que se produce a partir de las vivencias y las observaciones.
Falta de disciplina	Sciutto (2015) Aquel que obra en contra de lo que está mandado, o que no acepta con sumisión una autoridad o una orden.
Desconfianza	Según Pérez y Gardey (2017) “Puede decirse que la desconfianza es una previsión o una anticipación de una conducta o de un hecho futuro. La persona que desconfía intuye que algo sucederá de una determinada forma: por eso, de acuerdo con esa creencia, no le otorga su confianza”.
Presentación personal	Este aspecto es fundamental para resaltar en cualquier organización, si bien, la presentación personal tiene como principal objetivo ofrecernos como si fuésemos una empresa o algún producto, esta es la clave para lograr resaltar en cualquier ámbito.
Falta de habilidades laborales	Según lo anterior, esta categoría viene siendo lo contrario de lo que nos plantea Riaza (2022) “Las habilidades laborales son aquellas inherentes a la propia persona, que no tienen que ver con su conocimiento técnico sino con su carácter y que, por lo tanto, diferencia a un trabajador de otro que, a priori, están igual de preparados técnicamente para un puesto”.
<b>Trabajos para aspirar según habilidades</b>	Son los trabajos a los que se puede apuntar según las habilidades y capacidades propias de cada persona.
Profesional	Según Pérez y Gardey (2010) un profesional es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados). Para convertirse en profesional, una persona debe cursar estudios y contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión.
Técnico	Un técnico es la persona que domina una técnica. Existen grados o clasificaciones a las que acceden a través de la educación formal. Los técnicos conocen diversas herramientas intelectuales o físicas que le permiten ejecutar una determinada técnica. (Perez y Merino, 2010)
Asistente	Como lo plantea Pérez (2021) La acepción más común de asistente permite calificar a aquel o aquello que asiste. Se denomina asistir, a la acción de ayudar, acompañar, atender o servir a alguien.
Trabajo informático	Las personas que trabajan en esta área se desenvuelven en el campo de la informática. Intervienen en tareas de investigación del software y del hardware, análisis de los datos, creación y

	administración de las fases de un proyecto informático, gestión de sistemas operativos, explotación de datos y el tratamiento de la información, o el desarrollo de videojuegos.
Entrenador	Así como lo plantea Delgado (2000) el entrenador es la figura clave en el inicio del deporte de algún individuo, en la planificación de la enseñanza deportiva, es el que genera las interacciones y el que enseña a desarrollar ciertas habilidades deportivas.
Trabajo creativo	Es la habilidad para analizar un problema, elaborar nuevas ideas o encontrar una solución novedosa, útil y original.
Comerciante	Según el centro de información Jurídica en línea (2013) el comerciante es una persona física, entidad de hecho o de derecho, privada o pública que se dedica a ofrecer, distribuir, arrendar, vender, conceder el uso o el disfrute de bienes o a prestar servicios, sin que sea su actividad principal.
Asesor	Es un especialista en un área específica, presta consejo a otros a cambio de una contraprestación monetaria. Tienen la función principal de proponer y recomendar las posibles opciones según su especialidad (Rus, 2020).
Docente	Según Olmeda (2013) hace referencia a aquella profesión que implica un saber y un saber hacer, una preocupación ética que consolida y justifica su actuación ante lo que es la sociedad. sociedad
Trabajo en comunicación	El trabajo en comunicación tiene como objetivo la construcción de un mensaje claro a través del uso de recursos mediáticos e informáticos. Comprende las áreas relacionadas con los medios comunicativos como periodista, creador y productor de piezas comunicativas y proyectos digitales, administrador de contenidos digitales, analista de contenido y marketing digital, consultor de comunicaciones o emprendedor en su propio negocio.
Estilista	Según la RAE (2021), el estilista es la persona que se dedica al estilismo y cuidado de la imagen.
<b>Control emocional</b>	“El control emocional lo realizamos con el objetivo de entender y controlar nuestras emociones que nos van surgiendo en nuestro día a día y que generan una serie de respuestas en nuestro cuerpo”. (2021)
Baja tolerancia a la frustración	Esta categoría significa que cuando un individuo está bloqueado, frustrado, coartado, la persona en vez de buscar algo para disminuirlo o quitarlo, piensa que en ocasiones no hay nada que se pueda hacer.



Tolerancia al estrés	González, Landero y Quezada (2019) “La tolerancia al estrés se define como la capacidad para experimentar y resistir estados psicológicos negativos”.
Alta tolerancia al estrés	Una Alta tolerancia al estrés es la capacidad para soportar las presiones y tensiones más abrumantes, manteniendo un control emocional y un nivel de funcionamiento eficaz y un grado de ansiedad mínimo. Las personas que tienen alta tolerancia al estrés logran desenvolverse eficazmente en situaciones que para la mayoría de las personas serían tensionantes o agobiantes.
<b>Emprendimiento</b>	Druker (1989), define el emprendimiento a la maximización de las oportunidades, tomando en cuenta que solo una minoría de las personas logran ver las necesidades en el entorno que los rodea.
Apoyo a la familia	Ser un soporte para los seres queridos, tanto económico como personal.
Idea de negocio	Es la prestación del servicio o generación o generación de un producto que puede ser ofrecido en un mercado específico, del cual se pueden obtener dividendos y beneficios. Una idea de negocio conlleva el tener una propuesta de valor y una visión de posicionamiento comercial (Milagros, 2020)
Desinterés	Según la RAE el desinterés es la falta de interés por algo, el desprendimiento de todo provecho personal, próximo o remoto.
<b>Realidad ante mundo laboral juvenil</b>	Hace referencia a la situación actual del mercado laboral juvenil. Esto engloba todas las dificultades, facilidades, requerimientos y aspectos en general relacionados con el mundo laboral para los jóvenes entre 14 y 28 años.
Pocas oportunidades	Los individuos no poseen grandes beneficios, o no los dejan coger experiencia.
Salir del país	Trasladarse fuera del país o migrar, por un determinado tiempo.
Falta de trabajos flexibles	Pocos trabajos ofrecen oportunidad para la realización de diversas tareas u obligaciones.
Trabajo informal	Trabajo informal incluye todas aquellas ocupaciones, actividades laborales y formas de producción, ejercidas por personas que reciben los ingresos sin el control tributario del Estado y de las disposiciones legales en el marco laboral. (Fortún, 2019)
Construir empresa	Se desarrolla a partir de una idea.
<b>Requerimientos de las empresas</b>	Los requerimientos de las empresas son los primeros acuerdos que se definen en un proyecto, a menudo se les puede encontrar escritos en sus documentos iniciales o en el acta de constitución del negocio.

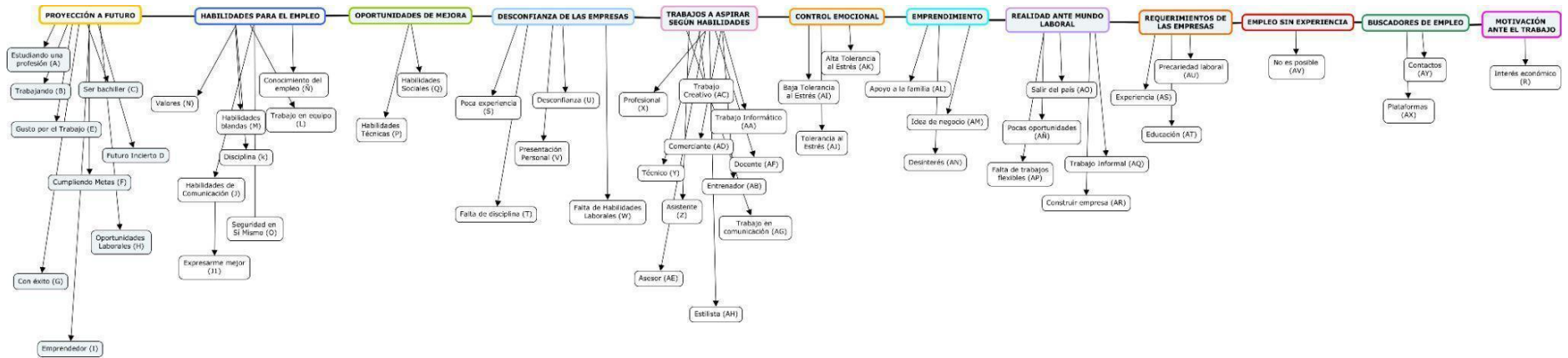
Experiencia	Habilidad que se desarrolla cuando un individuo hace practicar alguna actividad y le da herramientas para desarrollarla.
<i>Experiencia formal</i>	De acuerdo con el artículo 11 del Decreto-Ley 785 de 2005. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.
Educación	León (2007) “La educación consiste en preparación y formación para inquirir y buscar con sabiduría e inteligencia, aumentar el saber, dar sagacidad al pensamiento, aprender de la experiencia, aprender de otros”.
<i>Educación no contextualizada</i>	Es aquella que no utiliza ni toma en cuenta el entorno como recurso pedagógico.
Precariedad laboral	A grandes rasgos hace referencia a la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los bajos ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a diversas prestaciones y a los beneficios sociales.
<b>Empleo sin experiencia</b>	Acceder a un empleo sin previa experiencia en el cargo que va a desempeñar.
No es posible	Negación frente a cualquier situación que se presente y pocas posibilidades frente a un aspecto.
<b>Buscadores de empleo</b>	Sitios especializados que integra oferta y demanda laboral existente en el mercado El objetivo es ofrecer a los usuarios un servicio de búsqueda de trabajo de manera rápida y simple. Reúne diversas vacantes de distintas empresas e instituciones, para determinadas áreas y cargos existentes en una zona marcada.
Plataformas	Según Gómez (2021) “Internet es un lugar de referencia para muchos a la hora de buscar trabajo o de tejer una sólida red de contactos que pueda fortalecer nuestra relación con otros profesionales”
Contactos	Se orienta el discurso de los jóvenes, a la influencia que tienen algunos de ellos, o el hecho de a donde se deben dirigir para buscar un empleo,
<b>Motivación ante el trabajo</b>	Hace referencia a las fuerzas psicológicas que son las encargadas de activar el comportamiento de los individuos en lo laboral, lo mantiene y dirigen hacia el alcance de los objetivos de la empresa.
Interés económico	Motivación que poseen como jóvenes para trabajar por “ <i>plata</i> ” o “ <i>Independizarse, tener estabilidad económica</i> ”.

---

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 4

Árbol de categorías



En la presente figura 4, se exponen las macrocategorías, relacionadas entre ellas, con sus respectivas categorías. Las cuales fueron formuladas partiendo del análisis del discurso de los participantes.

Tras la realización del diagnóstico, se da paso a la fase de *implementación del programa* “Programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en jóvenes- *Una mirada hacia el futuro-*” (apéndice K). En el cual se realizó un entrenamiento en *habilidades socioemocionales* como comunicación asertiva, liderazgo, habilidades sociales, autoconfianza, resiliencia, solución de problemas, tolerancia a la frustración y por otro lado un entrenamiento en *habilidades laborales* como taller de hoja de vida, de entrevista, assessment center y taller de emprendimiento.

### **Aspectos éticos de la investigación**

En primera instancia, es importante mencionar que, la investigación debe ser totalmente independiente, abierta, accesible, verídica, entre otros, y así encontrar significados de experiencias y opiniones. En cuanto a la resolución No 0083430, esta investigación, se categoriza como una investigación de riesgo mínimo, debido a que prevalece el criterio del respeto a la dignidad y la protección de derechos y bienestar de los sujetos partícipes de la investigación, también es considerada riesgo mínimo, debido a que, se realiza intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en esta investigación. Por otro lado, esta investigación, de diseño investigación-acción, nos ofrece la información necesaria para así poder llegar a cumplir los objetivos.

Según González (2002) La investigación cualitativa está relacionada en muchos aspectos éticos con la convencional. Es por esto por lo que varios de los aspectos éticos que se aplican a la ciencia en general también son aplicados a la investigación cualitativa.

Camps (1992), menciona que, como estudio de la moral, la ética es una filosofía práctica la cual su propósito no es específicamente resolver conflictos, pero sí plantearlos. Se debe mencionar, que ni la teoría de la justicia ni la ética comunicativa demuestra un camino seguro hacia la sociedad bien ordenada o hacia la comunidad ideal del diálogo que postulan. Es ese largo camino que queda por recorrer y en el que estamos, el cual amerita una urgente y constante reflexión ética (Camps, 1992).

Por otro lado, es un punto clave el hecho de que las relaciones entre los investigadores y los sujetos participantes de la investigación sean caracterizadas por establecer una confianza, empatía y comunicación asertiva.

## Resultados

Para la interpretación de las distintas categorías y subcategorías emergentes, con sus respectivas unidades de análisis de los dos cuestionarios, se identificaron los conocimientos acerca de la situación actual del desempleo y las perspectivas a futuro, teniendo en cuenta la percepción de los jóvenes participantes en relación con el desempleo juvenil.

En total se obtuvieron 12 macrocategorías, 52 categorías y 54 subcategorías las cuales surgieron de la propia percepción y discurso de los estudiantes, con respecto a la realidad laboral juvenil y las distintas oportunidades que pudieran enfrentar.

A continuación, se presenta la tabla 2, la cual ofrece el listado de categorías, las cuales serán analizadas.

**Tabla 2**

*Listado de las Categorías y Subcategorías*

<i>Categorías y Subcategorías</i>	<i>Frecuencia (f)</i>
<b>Proyección a Futuro</b>	
<i>Trabajando</i>	39
<i>Estudiando una profesión</i>	26
<i>Futuro Incierto</i>	15
<i>Futuro personal incierto</i>	6
<i>Futuro laboral incierto</i>	9
<i>Cumpliendo metas</i>	9
<i>Oportunidades laborales</i>	7
<i>Con éxito</i>	5
<i>Ser bachiller</i>	4
<i>Gusto por el trabajo</i>	3

<b>Emprendedor</b>	<b>3</b>
<b>Habilidades para el Empleo</b>	
<b><i>Habilidades blandas</i></b>	<b>66</b>
<i>Ser responsable</i>	18
<i>Liderazgo</i>	6
<i>Capacidad de aprendizaje</i>	6
<i>Creatividad</i>	4
<i>Manejo de emociones</i>	3
<i>Agilidad</i>	2
<i>Empatía</i>	2
<i>Eficacia</i>	2
<i>Organización</i>	1
<i>Capacidad de adaptación</i>	1
<i>Innovación</i>	1
<i>Toma de decisiones</i>	1
<i>Astucia</i>	1
<i>Autonomía</i>	1
<i>Carisma</i>	1
<i>Ser paciente</i>	1
<i>Solución de problemas</i>	1
<i>Compromiso</i>	1
<i>Baja autoestima</i>	
<b><i>Disciplina</i></b>	<b>27</b>
<b><i>Habilidades de comunicación</i></b>	<b>16</b>
<i>Expresarme mejor</i>	11
<b><i>Conocimiento del empleo</i></b>	<b>15</b>
<b><i>Seguridad en sí mismo</i></b>	<b>12</b>
<i>Falta de seguridad</i>	5
<b><i>Valores</i></b>	<b>11</b>
<i>Respeto</i>	5
<i>Puntualidad</i>	4
<i>Tolerancia</i>	2
<i>Honestidad</i>	1
<b><i>Trabajo en equipo</i></b>	<b>11</b>
<b>Oportunidades de Mejora</b>	
<b><i>Habilidades sociales</i></b>	<b>3</b>
<i>Óptimas habilidades sociales</i>	1
<i>Falta de habilidades sociales</i>	2
<b><i>Habilidades técnicas</i></b>	<b>2</b>

## **Desconfianza de las Empresas**

<i>Poca experiencia</i>	22
<i>Falta de habilidades laborales</i>	9
<i>Falta de disciplina Desconfianza</i>	7
<i>Desconfianza</i>	5
<i>Presentación personal</i>	2

## **Trabajos Para Aspirar Según Habilidades**

<i>Profesional</i>	13
<i>Deportes</i>	1
<i>Manejo de productos</i>	1
<i>Área de salud</i>	1
<i>Turismo</i>	1
<i>Veterinaria</i>	1
<i>Trabajo informático</i>	9
<i>Entrenador</i>	5
<i>Asistente</i>	2
<i>Técnico</i>	2
<i>Trabajo creativo</i>	2
<i>Docente</i>	2
<i>Trabajo en comunicación</i>	2
<i>Estilista</i>	2
<i>Comerciante</i>	1
<i>Asesor</i>	1

## **Control Emocional**

<i>Tolerancia al estrés</i>	19
<i>Baja tolerancia al estrés</i>	10
<i>Alta tolerancia al estrés</i>	9

## **Emprendimiento**

<i>Idea de negocio</i>	37
<i>Ventas</i>	9



<i>Restaurante</i>	4
<i>Empresa de tecnología</i>	4
<i>Artes</i>	4
<i>Proyecto educativo</i>	1
<i>Empresa de calzado</i>	1
<i>Empresa de sistema</i>	1
<i>Inversión en criptomonedas</i>	1
<i>Decoradora</i>	1
<i>Proyecto general</i>	1
<i>Indeciso</i>	1
<i>Ayudar a la comunidad</i>	1
<i>Gimnasio</i>	1
<i>Veterinaria</i>	1
<i>Orfebre</i>	1
<i>Línea blanca</i>	1
<i>Construcción</i>	1
<i>Marca de carro</i>	1
<b><i>Desinterés</i></b>	<b>6</b>
<b><i>Apoyo a la familia</i></b>	<b>1</b>
<b>Realidad Ante Mundo Laboral Juvenil</b>	
<b><i>Pocas oportunidades</i></b>	<b>13</b>
<b><i>Salir del país</i></b>	<b>2</b>
<b><i>Trabajo informal</i></b>	<b>2</b>
<b><i>Falta de trabajos flexibles</i></b>	<b>1</b>
<b><i>Construir empresa</i></b>	<b>1</b>
<b>Requerimientos de las Empresas</b>	
<b><i>Experiencia</i></b>	<b>6</b>
<i>Experiencia formal</i>	1
<b><i>Educación</i></b>	<b>1</b>
<i>Educación no contextualizada</i>	1
<b><i>Precariedad laboral</i></b>	<b>1</b>
<b>Empleo Sin Experiencia</b>	
<b><i>No es posible</i></b>	<b>9</b>
<b>Buscadores de Empleo</b>	
<b><i>Contactos</i></b>	<b>9</b>

<i>Plataformas</i>	6
<b>Motivación Ante el Trabajo</b>	
<i>Interés económico</i>	15

---

Fuente: elaboración propia.

### **Proyección a Futuro**

La presente clasificación hace referencia a cómo los jóvenes, participantes, se ven en un futuro. Abarcando sus metas a corto, mediana y largo plazo, surgieron diversas categorías, las cuales, al ser ordenadas de mayor a menor frecuencia, se determina que los estudiantes, en su futuro cercano se proyectan *Trabajando (f39)*, seguido a esto la segunda categoría con mayor frecuencia fue *Estudiando una profesión (f26)*. La tercera categoría con mayor frecuencia fue *Futuro Incierto (F15)*, esto demuestra que, aunque no representa a la mayoría de los participantes, una parte de los jóvenes considera que desconoce lo que desean hacer en un futuro próximo. Las categorías con menor frecuencia, dentro, fueron *Cumpliendo metas (f9)*, *Oportunidades laborales (f7)*, *Con éxito (f5)*, *Ser Bachiller (f4)*, *Gusto por el trabajo (f3)* y *Emprendedor (f3)*.

#### ***Trabajando***

En este apartado, el discurso de los participantes está dirigido a toda actividad que realizarán, por la cual recibirán una remuneración para así poder contribuir a su economía ya sea personal o familiar. Esta categoría obtuvo la mayor frecuencia (*f39*) por lo que se puede determinar que los participantes desean dedicarse a trabajar una vez finalicen sus estudios de bachiller, o incluso desde antes. De las razones que más se repiten es que desean trabajar para poder apoyar económicamente a sus familias, para independizarse o para poder pagar sus estudios de educación superior; *“Yo voy a trabajar para independizarme” (E2)*, *“Intentar trabajar para así ayudar a mis padres” (E7)*, *“Me veo consiguiendo un trabajo para pagar mi universidad” (E23)*.

### ***Estudiando una profesión***

En el discurso de los estudiantes, se percibe que el estudiar una carrera representa un papel importante, se puede interpretar como una meta que tienen por cumplir o un objetivo que se proponen a alcanzar. La presente categoría fue la segunda con mayor frecuencia (f26), el optar por un título de educación superior les brindaría mayores opciones en el ámbito laboral, así como la oportunidad de desempeñarse en el área que deseen y muchos destacan que será de gran ayuda para poder mantenerse económicamente en un futuro, incluso varios participantes hacen mención de poder trabajar y estudiar simultáneamente para así poder apoyarse económicamente y sacar adelante sus estudios, algunos de los discursos en esta categoría son: “*Veo mi futuro, iniciando una carrera universitaria*” (E3), “*Estudiando la carrera que me gusta*” (E9) “*Después de graduarme espero entrar a la universidad para estudiar nutrición o terapia ocupacional*” (E20)

### ***Futuro Incierto***

Dentro de esta categoría, se clasificaron los discursos en subcategorías, ***Futuro personal incierto*** (f6), haciendo alusión a la falta de conocimiento con respecto a lo que sucederá en aspectos personales “*El futuro es incierto*” (E15); y ***Futuro laboral incierto*** (f9), refiriéndose a la falta de conocimiento en cuanto a temas laborales “*Bastante difícil, ya que hoy en día es complicado conseguir empleo*” (E3) “*No hay mucho futuro laboral en Colombia*” (E4). El decidir que se hará en el futuro, trae consigo numerosas incógnitas, al preguntarse cómo se ven en un futuro o a qué les gustaría dedicarse, hubo discursos como “*No tengo idea*” (E36) y “*Aún no lo sé*” (E4), se debe mencionar que aunque no es la categoría con mayor frecuencia, se evidencia que numerosos participantes no tienen claridad con respecto a su proyección en un futuro.

### ***Cumpliendo metas***

Los participantes, en su discurso, hicieron alusión sobre la importancia para ellos de alcanzar sus metas, ya sean a corto, mediano o largo plazo. La presente categoría obtuvo una frecuencia baja (*f9*) pero esto no le quita importancia a la relevancia que algunos estudiantes le otorgan al cumplimiento de objetivos, es por esto que se mencionan los discursos como *“Me veo como un hombre con muchas expectativas y metas por cumplir” (E11)*, *“Esforzándome para alcanzar mis metas” (E9)* y *“Veo un futuro con muchas oportunidades, expectativas y metas por alcanzar, veo una persona con muchos sueños y deseo de esforzarse lo que sea necesario para lograr hacerlos realidad” (E15)*. Se puede evidenciar que hacen referencia a que en su futuro, se ven a ellos mismos alcanzando las metas y objetivos que se proponen.

### ***Oportunidades laborales***

Se puede determinar que, aunque la categoría representa una opinión de baja frecuencia (*f9*), demuestra que algunos participantes tienen la creencia o percepción de que su futuro ya sea laboral o personal involucra diversas posibilidades de mejora o de obtención de beneficios, que podrán ser aprovechados. Para dicha categoría se partió de discursos como *“veo mi futuro lleno de muchas oportunidades laborales” (E19)* *“Veo un amplio futuro laboral en mí, dado que tengo muchas capacidades, las cuales solo me hacen falta seguir desarrollando, además soy una persona que sabe relacionarse y aprende rápido” (E22)* *“Veo un futuro con muchas oportunidades de trabajo” (E14)*.

### ***Con éxito***

La presente categoría hace alusión al discurso de los estudiantes, en el cual se puede interpretar que en su futuro desean dedicarse o conseguir ser *personas exitosas*. La categoría obtuvo una frecuencia baja (*f5*), esto puede deberse a que la mayoría de participantes respondieron de forma más específica con respecto a cómo se ven en un futuro y a que desean dedicarse; pero una pequeña cantidad de jóvenes respondieron de manera global,

refiriéndose a que desean ser personas con éxito, esto se evidencia en discursos como: *“Muy bien, soy un joven que lo que le gusta se desempeña para ser el mejor y se ha educado desde pequeño financieramente y tiene un espíritu de líder y piensa es en ser empresario exitoso”* (E17), también uno de los participantes simplemente respondió *“Exitoso”* (E13).

### ***Ser bachiller***

Al examinar los discursos de los participantes, se puede determinar que dicha categoría es de poca relevancia, ya que fueron pocos (f4) aquellos que simplemente respondieron que en un futuro desean ser bachilleres, *“Una vez graduado espero tener la gran parte de mi carácter formado y ser una persona integral, que mis decisiones se tomen en base a mis conocimientos, valores, ideales y propósitos”* (E15). Esto puede ser interpretado como una respuesta en la que se expone una meta a corto plazo, por lo cual se puede asumir que la mayoría de los participantes respondió las preguntas, proyectándose más adelante en el futuro.

### ***Gusto por el trabajo***

Una de las categorías surgidas, partiendo del discurso de los jóvenes, fue el *gusto por el trabajo*, aunque la frecuencia de dicha categoría fue baja (f3), ésta debe ser mencionada ya que el dedicarse laboralmente a una actividad o área en la que se sienta satisfacción y/o agrado es un factor que juega un papel clave en la motivación de las personas por desempeñar sus actividades; un ejemplo de discurso que se puede mencionar es *“Siempre me ha gustado trabajar y pues desarrollaría una labor que me sea muy útil para generar ingresos y hacer las cosas con la mejor actitud”* (E1).

### ***Emprendedor***

La presente categoría tuvo una baja frecuencia (f3), con lo que a *proyección a futuro se refiere*, ya que fue solo una muy pequeña parte de participantes que manifestaron que en su futuro desean, *ser emprendedores*. Se consideraron discursos como: *“En mi futuro laboral*

*quiero tener mi propia empresa de la cuál pueda vivir y trabajar diariamente” (E35) y “ser más emprendedora” (E9).*

## **Habilidades para el Empleo**

En lo que respecta a las habilidades, competencias y cualidades que los participantes, consideran deben poseer y/o desarrollar para así desempeñar un empleo, hacen referencia a las *habilidades blandas*, esta categoría es la de mayor frecuencia (*f66*), siendo seguida por la categoría de *disciplina* (*f27*), luego, en una menor instancia se menciona las *habilidades de comunicación* (*f16*) y la importancia de saber expresar las ideas. Seguida a estas se encontró la categoría de *conocimiento del empleo* (*f15*) y con una menor frecuencia le sigue la categoría de *seguridad en sí mismo* (*f12*), para finalizar se encontró en el discurso de los participantes la categoría de los *valores* (*f11*) y el *trabajo en equipo* (*f11*) ambas con la misma frecuencia.

### ***Habilidades blandas***

La presente categoría (*f66*) reúne aquellas cualidades y/o competencias necesarias para desenvolverse eficazmente dentro de un grupo social y que contribuyen a preservar las relaciones interpersonales. Dentro de la categoría, se encuentran 18 habilidades blandas, las cuales se clasificaron como subcategorías, fueron tomadas del discurso de los participantes. La habilidad blanda con mayor frecuencia fue la de la responsabilidad, ***ser responsable*** (*f18*), se tomó de discursos como “*Podría mejorar siendo más responsable*” (*E5*), “*La responsabilidad, soy responsable, pero creo que puedo mejorar ese aspecto de mi aún más*” (*E10*). Las siguientes habilidades, aunque representan una menor relevancia en el discurso de los estudiantes, deben ser mencionadas. El ***liderazgo*** (*f6*) “*Tener liderazgo*” (*E3*) y “*Liderazgo*” (*E22*) con la misma frecuencia, se encuentra la ***capacidad de aprendizaje*** (*f6*) y los discursos que la abarcan son “*Considero que se deben tener conocimientos*” (*E35*),

“Conocimiento” (E28) y “Tener más aprendizaje” (E19). Con una frecuencia de cuatro (4) se posiciona la habilidad de **creatividad** (f4) “Creatividad” (E5) y la sigue la de **manejo de emociones** (f3) “Saber comportarme emocionalmente” (E2). Las subcategorías de **agilidad** (f2), **empatía** (f2) y **eficacia** (f2) tuvieron la misma frecuencia, se destacaron discursos como “agilidad” (E17), “Yo creo que mis habilidades para un empleo serían comprensivas” (E37) y “Eficaz” (E5). A su vez, se mencionaron en solo una (1) instancia las habilidades de **Organización, Capacidad de adaptación, Innovación, Toma de decisiones, Astucia, Autonomía, Carisma, Ser paciente, Solución de problemas, Compromiso** y la **baja autoestima**.

### **Disciplina**

En la categoría de **disciplina** (f27) los participantes manifestaron que ésta es fundamental para alcanzar las metas y objetivos en la vida. Con una alta frecuencia, se tomaron discursos como “ser disciplinada, creo son habilidades que uno debe tener para acceder a un empleo y también es importante en cualquier parte” (E10), “La más importante es la disciplina, porque sin disciplina no se puede trabajar como es debido, porque si no, no cumpliríamos con nuestras labores y horarios” (E25) y “Las habilidades son, tener disciplina en lo que hago” (E35). Se puede concluir que el tener disciplina juega un papel relevante en la concepción de los participantes, en lo que a las habilidades que se deben tener para desempeñar un trabajo respecta.

### **Habilidades de comunicación**

El poder expresar las ideas de una manera clara y adecuada influye, de acuerdo con el discurso de los participantes, en la obtención de un empleo. Dentro de la presente categoría (f16) se encuentran discursos como “Saber expresarse en los pensamientos, ser muy educado” (E1), “Tener buena escucha” (E8). Además, se adiciona una subcategoría, **expresarme mejor** (f11) la cual hace referencia al aspecto que los participantes desean

mejorar de ellos mismos para desarrollar de una mejor manera sus habilidades de comunicación, para dicha subcategoría se tomaron discursos como “Buena manera al expresarse, expresión corporal” (E23), “Capacidad de comunicación” (E38) y “Ser más expresivo al hablar” (E7).

### ***Conocimiento del empleo***

En la presente categoría, se obtuvo una frecuencia total de (f15), aquí los participantes nombraron los conocimientos y habilidades que, según ellos, se deben tener presentes para acceder a un puesto laboral. En los discursos manifestaron lo siguiente: “Primero, saber en lo que se va a desenvolver” (E5), “Dependiendo del empleo, no todos están hechos para hacer ciertas cosas” (E7), “Dependiendo de a que trabajo se quiera acceder, si una persona trabaja por su cuenta no sería necesario requerimientos, o solo se necesitan las habilidades necesarias que determine el trabajo” (E16), “Desempeñarse bien o tener conocimiento sobre lo que hay que hacer” (E17), “Desarrollar las competencias requeridas con el sector del empleo deseado” (E18). Al realizar un análisis en las respuestas que ellos hicieron, cuando se indagó sobre, aquellas habilidades necesarias para acceder a un empleo, demuestra que los estudiantes tienen en cuenta las competencias necesarias según el tipo de empleo al que aspiran. Adquirir nuevas competencias está presente en el discurso de los jóvenes, esto se ha vuelto un reto para ellos, si se quiere conseguir el trabajo deseado.

### ***Seguridad en sí mismo***

Esta categoría tuvo una frecuencia total de (f12) y hace referencia a la autoconfianza que los estudiantes tienen sobre sí mismos, en sus talentos y habilidades para enfrentar nuevos desafíos. Varios de ellos recalcaron que la seguridad de sí mismos hace parte de las habilidades necesarias acceder a un empleo, como se pudo apreciar en sus respuestas: “La perseverancia y la seguridad en nosotros mismos” (E36), “Un buen trabajo en equipo, mentalidad de ganador o empresario y confianza en sí mismo, son habilidades para el



*empleo al que aplicas*” (E11). Partiendo del discurso de los participantes, se creó una subcategoría **Falta de seguridad** (f5) esta respuesta se da partiendo del por qué hay desconfianza de las empresas a la hora de seleccionar jóvenes, ellos manifiestan; “*Porque hoy en día la mayor parte de los jóvenes no tienen competencias como disciplina, responsabilidad y no confían en sí mismos*” (E3); y otro aspecto que se trató es qué aspectos podrían mejorar como jóvenes, para obtener un empleo, en donde ellos respondieron que: “*Seguridad, creo que vivo con el constante miedo de no ser aceptado en algún trabajo por no tener la experiencia que se necesita*” (E30).

### **Valores**

La actual categoría (f11) comprende las virtudes más significativas para los jóvenes estudiantes, relacionadas con aquellas habilidades necesarias para obtener un empleo. Dentro de esta categoría se encuentran cuatro (4) subcategorías, organizadas de mayor a menor frecuencia: *respeto* (f5), *puntualidad* (f4), *tolerancia* (f2) y *honestidad* (f1). Los valores mencionados anteriormente fueron considerados por los participantes como los más relevantes para alcanzar el objetivo de acceder a un puesto laboral. **Respeto**, ésta es la primera subcategoría de esta jerarquía (valores), con mayor número de frecuencia (f5), Se evidencia que solo cinco de los participantes consideran que el respeto es un eje fundamental para la obtención de un puesto laboral, es decir, hubo una baja frecuencia en esta subcategoría. Algunas de las respuestas fueron: “*Respetar a todas las personas o empleados*” (E35), “*Saber tratar a la gente con respeto*” (E21). **Puntualidad**, la segunda subcategoría con mayor número de frecuencia (f4) en este grupo (valores), fue la puntualidad. Solo cuatro de los participantes consideran que es esencial poseer esta cualidad, si se quiere llegar a obtener un empleo. Una de las respuestas fue: “*Ser más puntual*” (E34). **Tolerancia**, esta categoría obtuvo una baja frecuencia de (f2) dentro del grupo de *Valores*, esto quiere decir que, para dos participantes, ser tolerante, es relevante a la hora de pretender conseguir un

puesto laboral. Ellos consideran que la tolerancia es esencial dentro del clima laboral: “*Un buen trabajo en equipo, creatividad, tolerancia y responsabilidad*” (E11). **Honestidad**, esta categoría fue la de menor frecuencia con (f1) dentro del grupo, esto quiere decir que, para un solo participante la honestidad es un valor sustancial para el futuro empleador. Su respuesta fue: “*En lo que se va a desenvolver, ser honesto*” (E6)

### ***Trabajo en equipo***

Dentro de las competencias que se deben tener en cuenta para poder acceder a un empleo, se encuentra el *Trabajo en equipo* (f11), aunque fue la categoría con menor frecuencia, junto con los valores, es una habilidad de suma importancia para desenvolverse tanto en la vida laboral como personal. Algunos de los discursos tomados para dicha categoría fueron: “*Saber trabajar en equipo*” (E3) y “*Trabajo en equipo*” (E35).

### **Oportunidades de mejora**

En la presente macrocategoría denominada *Oportunidades de mejora*, la cual involucra aquellas posibilidades de obtener mejores resultados. Está, a su vez contiene dos categorías: la primera es la de *Habilidades sociales* con un total de frecuencia de (f3), en donde están contenidas las capacidades que un individuo posee para relacionarse eficazmente con los otros. Dentro de esta categoría, están inmersas dos subcategorías: *Óptimas habilidades sociales*, con una frecuencia de (f2) y *Falta de habilidades sociales*, con una frecuencia de (f1). La segunda categoría es la de *Habilidades técnicas*, con una frecuencia de (f2) las cuales hacen referencia a las capacidades que le permiten a una persona desempeñar exitosamente su trabajo.

### ***Habilidades sociales***

La actual categoría tuvo una baja frecuencia de (f3). Ésta hace referencia a las destrezas interpersonales las cuales permiten relacionarse eficazmente con los otros, logrando expresar las opiniones, deseos y necesidades sin experimentar alguna tensión o ansiedad. Dentro de ésta categoría están inmersas dos (2) subcategorías: **Falta de habilidades sociales** con una frecuencia de (f2), la cual responde a la pregunta: ¿Qué aspectos de mí, podría mejorar para obtener un empleo?, aquí el participante contestó: “*Pues algo muy bueno sería mejorar algunas actitudes*” (E33), en donde reconoce que puede mejorar sus actitudes alusivas a las habilidades sociales; “*A veces soy egoísta, me encanta hablar, tener atención y muchas veces inconscientemente quiero o busco opacar a las otras personas*” (E15), lo que quiere decir que, en ocasiones tiende a satisfacer sus propias necesidades y deseos sin tomar en cuenta el punto de vista y a los intereses de los demás. **Óptimas habilidades sociales**, esta subcategoría tuvo una sola frecuencia de (f1), la respuesta responde a la pregunta: ¿Qué aspectos de mí, podría mejorar para obtener un empleo?, aquí el participante expresó que cuenta con buenas habilidades sociales: “*En el ámbito social, nada, considero, que tengo excelentes habilidades sociales*” (E20).

### **Habilidades técnicas**

Esta categoría tuvo una frecuencia de (f2). Las *habilidades técnicas*, hacen alusión a aquellas capacidades que le permiten a un empleado desempeñar exitosamente su trabajo. Estas tienen las características que son adquiridas a través de la formación académica y la experiencia. Los participantes respondieron que consideran que pueden mejorar el aspecto de: “*Más preparación*” (E13) y “*En mi aspecto académico, mejoraría el inglés y las matemáticas*” (E20), con el fin de conseguir un empleo.

## **Desconfianza de las empresas**

La cuarta macrocategoría denominada *Desconfianza de las empresas*, refiere a la cautela y aprehensión que las empresas tienen al momento de contratar nuevo personal. Esta macrocategoría está compuesta por cinco categorías organizadas de mayor a menor frecuencia: *Poca experiencia (f22)*, *Falta de habilidades laborales (f9)*, *Falta de disciplina (f7)*, *Desconfianza (f5)* y *Presentación personal (f2)*.

### ***Poca experiencia***

Esta categoría tuvo una frecuencia de (f22), fue la más alta dentro del grupo *Desconfianza de las empresas*. Según se aprecia en el discurso de los participantes, ellos consideran que las empresas a la hora de contratar nuevo personal toman en cuenta la experiencia como requisito en ese proceso. Alguna de sus respuestas de los participantes: “*Por la falta de experiencia por lo general consideran que no es beneficioso contratar a una persona que apenas está terminando de aprender*” (E14), “*Debido a la falta de experiencia se crean ciertos estigmas que debemos superar con nuestras capacidades*” (E5), “*Por la menor experiencia laboral, sin darse la oportunidad de conocer las capacidades del más joven*” (E9).

### ***Falta de habilidades laborales***

Esta categoría tuvo una frecuencia de (f9). Quiere decir que para los participantes las competencias laborales que cada uno posea pueden influir para ser seleccionado. Como se expresa en el discurso de algunos de ellos: “*Pues en la actualidad no poseo las habilidades necesarias para un empleo donde se requiera un buen conocimiento del tema*” (E26), “*Porque la mayoría no tenemos experiencia en alguna área en específico o no tenemos las habilidades mínimas*” (E21).

### ***Falta de disciplina***

Esta categoría tuvo una frecuencia de (f7), en donde los implicados manifestaron que las empresas consideran que los jóvenes tienden a ser más indisciplinados en relación con otra población: *“Porque piensan o tiene el concepto de que por ser jóvenes uno no toma en serio la responsabilidad de un trabajo”* (E27) *“Porque piensan que seremos indisciplinados, desorden, impuntualidad e inexperiencia”* (E23), *“Y otro que creen que no se lo toman en serio”* (E33).

### ***Desconfianza***

Se puede apreciar que esta categoría tuvo una baja frecuencia de (f5), esto demuestra que algunos participantes consideran que en las empresas hay desconfianza a la hora de contratar por diferentes motivos particulares. Algunas de las respuestas de los encuestados: *“Hay desconfianza ya que en estos tiempos sacar y tener un cartón de bachiller o profesional lo hace cualquier persona”* (E6), *“Puede ser que en años anteriores contrataron jóvenes que no cumplían muy bien con sus deberes”* (E28).

### ***Presentación personal***

Esta categoría arrojó una baja frecuencia de (f2), solo dos participantes consideran que la presentación personal es un requisito tan esencial en el proceso de selección. Así lo manifiestan algunos: *“Estigmas y estereotipos en general, aunque la gente a veces no quiere, para tener una buena empresa se necesita cumplir con lo políticamente correcto, dejando ir a mentes brillantes por un accesorio, tatuaje, corte que lo separa totalmente de los que es”* (E15).

## **Trabajos para aspirar según habilidades**

Dentro de esta gran esfera están inmersos los trabajos u ocupaciones que los participantes consideran pueden aspirar según sus habilidades. La primera categoría

denominada **Profesional** (f13); la segunda es **Técnico** (f2); la tercera es **Asistente** con (f2); la cuarta es la denominada **Trabajo informático** (f9); la quinta es **Entrenador** (f5); en la sexta categoría se encuentra la de **Trabajo creativo** (f2); seguida de **Comerciante** (f1); **Asesor** (f1); y por último **Docente** (f2).

### **Profesional**

En esta categoría están las profesiones que los participantes consideran que se pueden desempeñar según sus habilidades. Esta categoría tuvo una frecuencia total de (f13). Por lo que se puede apreciar que algunos de ellos aspiran continuar sus estudios superiores en diferentes campos. Según el discurso de ellos "*Algún trabajo de deportes o en manejos de productos*" (E1), "*Según mis habilidades podría aspirar a un trabajo en el que puedo ayudar y guiar a las personas como lo es la psicología, profesor, médico, entre otros*" (E20) "*Tal vez a estudiar hotelería y turismo*" (E22), "*Bailarina o veterinaria*" (E29) "*Me quiero graduar como ingeniero eléctrico o de sistemas*" (E6).

### **Técnico**

Según se aprecia en el discurso de los participantes dos de ellos, tienen aspiraciones a realizar una carrera técnica, las cuales están orientadas al aprendizaje de unas competencias específicas. Esta categoría tuvo una baja frecuencia (f2). Esto quiere decir que solo dos de los 38 participantes aspiran a una tecnología. Esto fue lo que contestaron los estudiantes: "*Técnico en sistemas*" y "*Auxiliar de vuelo*" (E28).

### **Asistente**

Esta categoría hace referencia a la persona que sirve como auxiliar a otra u otros en tareas específicas. La presente categoría solo tuvo una baja frecuencia (f2), quiere decir que solo dos de los estudiantes pretenden desempeñarse como asistentes. Así lo manifestaron: "*Ayudante de cocina*" (E7) y "*Asistente en alguna empresa*" (E3).

### **Trabajo informático**

De acuerdo con el testimonio emitido por los participantes, algunos de ellos tienen la facilidad y el interés de realizar tareas relacionadas al ámbito tecnológico vinculadas con la informática y computación. Esta categoría tuvo una baja frecuencia (*f*9), lo que indica que la minoría del grupo planea dirigirse por esta área de informática. Algunos de sus discursos fueron: *“Algún empleo que tenga que ver con tecnología, con dibujo, con habilidades mecánicas”* (E11), *“Programador, ingeniero de sistemas, emprendedor”* (E7), *“Podría aspirar a desarrollo y programación de software...”* (E18), *“Empresas informáticas o todo lo que tenga que ver con la tecnología siento que esas son mis mayores habilidades”* (E23), *“Ingeniero de sistemas, robótica, diseño gráfico”* (E31), *“Aspiraría a un trabajo como trabajador informático por mis habilidades tecnológicas”* (E38).

### ***Entrenador***

Según lo contestado por los participantes, cinco de ellos aspiran a encontrar un trabajo en el cuál puedan desempeñarse dentro del campo deportivo. La frecuencia fue de (*f*5), lo que indica que menos de la mitad de la población desea irse por esta área. Como se pudo apreciar en sus respuestas: *“Instructora de algún lugar deportivo (gimnasio)”* (E12), *“Entrenador físico”* (E7), *“Un trabajo donde sea necesario fuerza y constancia”* (E26).

### ***Trabajo creativo***

Esta categoría tuvo una baja frecuencia (*f*2), lo que indica que solo dos personas buscan desempeñarse en labores que impliquen el uso de la creatividad e ingenio en la creación de nuevas ideas o en la solución de problemas. Lo que manifestaron los participantes fue: *“Uno que tenga que ver con la creatividad o en el que me tenga que expresar”* (E10) y *“Algo relacionado con todas las áreas del arte”* (E28).

### ***Comerciante***

Esta categoría tuvo una frecuencia de  $(f1)$ , lo que quiere decir que solo un participante tiene presente desenvolverse en alguna actividad comercial. Así lo expresa en su respuesta:

*“Comerciante un hombre de negocios” (E13).*

### ***Asesor***

Esta categoría al igual que la anterior tuvo una frecuencia de  $(f1)$ , lo que indica que solo un participante aspira a acceder a un empleo como asesor. Según lo manifestó: *“Siento que podría aspirar a diversos trabajos como asesor” (E13).*

### ***Docente***

Como se puede apreciar en esta categoría sólo se obtuvo una frecuencia de  $(f2)$ , lo que se puede deducir que dos de los jóvenes consideran que pueden por medio de la docencia acceder a un trabajo. Así lo manifestaron: *“Enseñando inglés básico ya que también lo he hecho antes” (E21)* y *“Siento que podría aspirar a diversos trabajos como, profesor; ... ” (E14).*

### ***Trabajo en comunicación***

Esta categoría permite entender lo necesario que es para los estudiantes la comunicación, pues les facilitará de alguna u otra manera la forma de expresarse para poder desarrollar diversas actividades. Ahora bien, uno de los estudiantes afirmó que según sus habilidades podría aspirar a trabajos como *“Alguno que beneficie mi manera de expresarme, reportero, director de radio, traductor, gerente de marketing, orador, o publicista” (E15)*, lo anterior permite comprender que este estudiante va por el área relacionada con los medios de comunicación o contenidos digitales.



### ***Estilista***

Según las habilidades que poseen algunos de los estudiantes, podrían aspirar a ser estilistas, pues uno de ellos manifestó lo siguiente *“Podría ser ayudante o trabajar en alguna peluquería o centro estético porque tengo experiencia en esto” (E20)*. Para este estudiante es fundamental desarrollarse en algo donde ya posea experiencia, sin embargo, otros estudiantes así no posean la experiencia, manifiestan que, por sus habilidades, podrán desempeñarse en algún trabajo para desarrollar sus funciones y hacerlo de la mejor manera; *“A un empleo que sea de diseños, de moda o de maquillaje” (E37)*.

### **Control emocional**

Esta macrocategoría es fundamental para los estudiantes, si bien, el control emocional se relaciona con el objetivo de lograr entender y controlar las emociones, estas generan una serie de respuestas en todo el cuerpo, pues bien, el discurso de los estudiantes permitió resaltar este aspecto, ya que, en muchos de ellos se evidencia un desbalance en la tolerancia al estrés, dado que, reaccionan ante situaciones estresantes o en muchos casos de difícil manejo de diversas maneras demostrando las siguientes categorías de mayor a menor frecuencia; *tolerancia al estrés (f19)*, *baja tolerancia a la frustración (f10)* y *alta tolerancia a la frustración (f9)*, a continuación se analizarán cada una de ellas.

#### ***Tolerancia al estrés***

Así como lo plantea González, Landero y Quezada (2019) *“La tolerancia al estrés se define como la capacidad para experimentar y resistir estados psicológicos negativos”*. Varios de los estudiantes demuestran que frente a alguna situación de difícil manejo, saben cómo sobrellevar dicha situación y no demuestran irse a los extremos, al contrario buscan la manera de solucionarlo, utilizando diversas estrategias así como se evidencia en los siguientes discursos; *“También me estreso aunque busco una solución pero estresado” (E1)*, *“Tal vez*

*me acelero un poco pero siempre tengo en mente lo que debo hacer” (E2) , “Yo escribo, para aliviarme, pero a veces es inevitable manejar las cosas de mala manera, pero, escribir siempre estará bien”(E4), “Paro un momento, me relajo y comienzo a pensar en las posibles soluciones al problema, después de analizar actuó” (E14).* Esta categoría anterior, fue muy significativa para los estudiantes, pues es la que con mayor frecuencia demostraron en su discurso, es decir, varios de los estudiantes manifiestan tener tolerancia a la frustración.

### ***Baja tolerancia a la frustración***

Según Maxdeo (2019) la baja tolerancia a la frustración es definida como “la reacción emocional frente a la incapacidad de tolerar la realidad que es diferente de nuestras demandas por una placentera cómoda e utópica vida, ello surge de una construcción de pensamiento errónea o diferente a la realidad”. Ahora bien, gracias a lo que manifestaron algunos de los estudiantes se evidencia que para ellos una situación estresante o de difícil manejo, los hace desquitarse con otros, no son capaces de avanzar, o no saben qué hacer, así como se evidencia en el siguiente discurso *“A veces reacciono de mala manera en entorno a los demás” (E6), “Reaccionó de una manera no adecuada ya que me bloqueo y no soy capaz de seguir con el trabajo” (E22) , “Reaccionó de forma compulsiva ante situaciones que se me salen de las manos”(E23), “En ocasiones tiendo a posiblemente desquiciarme con las personas a mi alrededor” (E27).* Lo anterior demuestra lo importante que fue trabajar en ese aspecto, dándoles herramientas para lograr manejar estos momentos que en dado caso se salen de las manos.

### ***Alta tolerancia al estrés***

Frente a esta categoría, varios estudiantes en su discurso, demuestran saber manejar diversas situaciones que son de difícil control o que son estresantes, pues en ocasiones, si se les presenta alguna circunstancia, reaccionan de manera positiva, por ejemplo, (E15) menciona *“Suelo ser calmado ante situaciones irregulares, mi actitud a veces es considerada*

*fresca, puesto que puedo tener miedo, estrés, dolor, etc., pero no suelo darle mucha importancia para darme calma*”, o como manifiesta (E20) “Normalmente soy una persona muy tranquila y trato de manejar todas las situaciones de esta manera”. Lo anterior, da cuenta que varios de los estudiantes saben cómo sobrellevar situaciones estresantes, buscando las mejores estrategias para ellos, y disminuir cualquier malestar, sin embargo, el tener una alta tolerancia a la frustración, no demostró mayor frecuencia, es la categoría que menos demostraron en su discurso.

## **Emprendimiento**

Como lo define Druker (1989), el emprendimiento es la maximización de las oportunidades, tomando en cuenta que solo una minoría de las personas logran ver las necesidades en el entorno que los rodea. Es fundamental recalcar que, frente a esta macrocategoría, muchos de los estudiantes en su discurso, demuestran la importancia de este aspecto, pues refieren, que esto podría ser un apoyo a la familia o una idea de negocio, sin embargo, hay otros que no demuestran interés en algún tipo de emprendimiento, sino que por el contrario se ven trabajando en alguna empresa, o negocio. Por otro lado, es necesario recalcar que la categoría en este apartado con mayor frecuencia fue la *idea de negocio (f37)*, como punto medio se encuentra la categoría de *desinterés (f6)* y la categoría con menor frecuencia fue el *apoyo a la familia (f1)*.

### ***Idea de negocio***

La idea de negocio está muy presente en el discurso de los participantes, se aprecia una alta frecuencia (f37) en sus respuestas. Según el testimonio de los estudiantes, muchos de ellos están pensando en iniciar un proyecto en ventas, artes, tecnologías, orfebre, línea blanca, construcción, entre otros. “Me gustaría comenzar una empresa propia como por ejemplo un restaurante” (E26). Se puede apreciar como muchos de ellos al terminar sus estudios

secundarios tienen el proyecto de iniciar un negocio propio, por diferentes intereses. A continuación, se mencionan algunas ideas de negocios de los estudiantes; *Ventas, restaurante, empresa de tecnología, empresa de calzado, decoradora, construcción, marca de carro, entre otras*. Es importante mencionar que otros estudiantes demuestran estar indecisos en crear algún tipo de emprendimiento.

### ***Desinterés***

En esta subcategoría se obtuvo una baja frecuencia (*f 5*). Algunos de ellos no tienen el deseo de emprender en un negocio, sino que prefieren emplearse por diferentes motivos, como se puede apreciar en sus respuestas: *“La verdad nunca he tenido una idea de emprendimiento muy clara” (E 28)*. Cabe mencionar que, esto no quiere decir que sea algo negativo, pues muchos prefieren la estabilidad de un empleo.

### ***Apoyo a la familia***

Para los estudiantes la familia es una gran motivación, pues quieren crear nuevos proyectos, para poder ayudarlos y sacarlos adelante, así como lo manifestó (*E1*) *“Si, ayudar a mi padre con la empresa de distribución”*. Es importante aclarar que, la frecuencia de esta respuesta no es significativa, es decir, que esta categoría no es de mayor relevancia para los estudiantes.

## **Realidad ante mundo laboral juvenil**

Esta macrocategoría; la realidad ante mundo laboral juvenil demuestra lo que hoy en día conocen los jóvenes frente al desempleo, ellos manifestaron *pocas oportunidades (f13)* frente a este aspecto, siendo esta la categoría con mayor frecuencia, por otro lado, otras categorías que tuvieron las mismas frecuencia fueron *salir del país (f2)*, y *trabajo informal (f2)*, y por último las categorías con menor frecuencia fueron; *la falta de trabajos flexible (f1)* y *construir empresa (f1)*. Bien, a continuación, se describirán las categorías.

### ***Pocas oportunidades***

Frente a la situación actual del país con respecto al desempleo, los jóvenes manifiestan que ellos poseen pocas oportunidades, esta categoría, es la de mayor frecuencia frente a la realidad ante el mundo laboral juvenil. Pues bien, en el grupo focal los estudiantes en su discurso manifestaron lo siguiente, refiriéndose a las pocas oportunidades que poseen como jóvenes; *"Prefieren contratar a alguien de 30 años que a alguien recién graduado, sin importar los estudios y experiencia que tenga."*, *"Piensan que por ser jóvenes somos vagos, que nos falta mucho por vivir pero en cuanto a capacidades y habilidades estamos muy bien, por eso los demás países nos llevan mucha ventaja"*, *"Yo tengo 18 y me siguen considerando inmadura, el tener 18 no va hacer nada porque siguen sin dar oportunidades"*. Lo anterior demuestra que, muchos de los estudiantes confían en sus habilidades, pero manifiestan que la desconfianza que les tienen hace que no puedan adquirir experiencia y por ende, para ellos es complejo acceder al mercado laboral.

### ***Salir del país***

Esta categoría también fue significativa, pues a pesar de que no fue la que tuvo mayor frecuencia, si fue representativa, ya que, varios de los estudiantes ven como una oportunidad el salir del país y saben que con sus habilidades en diversos aspectos es un punto a favor en muchos ámbitos. Como evidencia a lo anterior, algunos estudiantes manifestaron lo siguiente; *"Todos estamos detrás del mismo objetivo, y eso es salir del país. ¿Qué buscan en el país? necesitan tecnólogos y eso es lo que más les falla a los adultos"*. Bien, lo anterior permite entender, que los estudiantes saben en que pueden ser fuertes y dejar en desventaja a los adultos, pero es claro que algunos ven mayor oportunidad fuera del país.

### ***Trabajo informal***

La categoría trabajo informal incluye todas aquellas ocupaciones, actividades laborales y formas de producción, ejercidas por personas que reciben los ingresos sin el

control tributario del Estado y de las disposiciones legales en el marco laboral. (Fortún, 2019). Ahora bien, los estudiantes saben que es una realidad la existencia de algunas empresas o trabajos, que no cumplen con los requisitos que deberían tener todos los empleos, y esto hace que se convierta en un trabajo informal, además buscan la forma más fácil de acceder a un empleo, sin importar lo ilegal que pueda llegar a ser; *“Conseguir trabajo de mesero no es tan fácil, porque por ser menor de edad uno pasa a escondidas, ya sea por ser amigo del dueño o tener un conocido. Además, al tener trabajos así no nos pagan con todas las de la ley porque ellos piensan que lo que nos están haciendo es un favor”, “Trabajo como niñera será y después eso no me sirve, mejor me voy de aupair y viajo”*

### ***Falta de trabajos flexibles***

En el grupo focal los estudiantes manifestaron lo siguiente; *“En Colombia lo que falta es trabajos de medio tiempo, todo en esta vida es plata y eso es lo que necesitamos”*. Lo anterior, demuestra que para ellos faltan trabajos más flexibles, que de una u otra manera es una realidad ante el mundo laboral.

### ***Construir empresa***

Esta categoría fue la de menor frecuencia, no fue significativa, sin embargo, es fundamental mencionar lo que manifestaron en el grupo focal ante esta categoría; *“Yo creo que depende del tipo de empleo que busquemos, las promociones pasadas lo que debe hacer es hacer empresa y así hacer empleos. Tenemos que dejar de conformarnos por un trabajo más del montón”*.

### **Requerimientos de las empresas**

Los requerimientos de las empresas son los primeros acuerdos que son definidos en un proyecto, con frecuencia se les puede encontrar escritos en sus documentos iniciales o en el acta de constitución del negocio. Bien, lo que los estudiantes creen que buscan las

empresas en los jóvenes trabajadores es; la *experiencia (f6)* siendo la categoría más significativa, y con mayor frecuencia, por el contrario, las categorías con menor frecuencia fueron *precariedad laboral (f1)* y *educación (f1)*. A continuación, se analizan las categorías, derivadas de los requerimientos de las empresas, para estos estudiantes.

### ***Experiencia***

La experiencia para los estudiantes es fundamental pues como se ha evidenciado, en la mayoría de las empresas lo que primordialmente piden es experiencia, esto claramente es una desventaja para ellos, pues por su edad no han podido desarrollar este aspecto. Según lo anterior los estudiantes afirman que primordialmente las empresas lo que más buscan es lo siguiente; *“Experiencia, la cual no entiendo cómo se consigue si nadie da la oportunidad”*, *“Es que si no nos dejan trabajar ¿cómo vamos a poder tener la experiencia? lo que quieren es que nos vayamos del país”*, lo anterior, ha generado un debate constante, pues es cierto que las empresas prefieren contratar a una persona que ya esté capacitada, esta situación ha conllevado a que varios de los jóvenes quieran salir del país, y en muchos casos no continuar con sus estudios universitarios. A partir de los discursos, se crea la siguiente subcategoría; ***experiencia formal (f1)***, así como fue planteado anteriormente y de acuerdo con el artículo 11 del Decreto-Ley 785 de 2005. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. Ahora bien, los estudiantes refieren constantemente *“Se puede tener la experiencia pero entonces no la reconocen, porque no es experiencia formal, y así seguimos jodidos”*, frente a esta situación han surgido preguntas, pues muchos de los jóvenes están inconformes con el hecho de que ofrecen sus labores en alguna compañía, restaurante y demás, y no está certificada, por ende, para ellos es una inconformidad este aspecto, porque en esos trabajos a pesar de que cojan la experiencia si no es un trabajo formal no es validada más adelante para próximos empleos.

## ***Educación***

Tal y como lo plantea León (2007) “La educación consiste en preparación y formación para inquirir y buscar con sabiduría e inteligencia, aumentar el saber, dar sagacidad al pensamiento, aprender de la experiencia, aprender de otros”. Bien, para los estudiantes es una problemática la educación pues refieren su inconformidad frente a materias que no servirán del todo para su día a día, *“Para mí el problema está en la educación, nos llenan de materias innecesarias y las materias que sí nos servirán para la vida diaria ¿dónde están? Es que ellos piensan que cantidad es igual a resultados y eso no es verdad, calidad es igual a resultados. Por eso somos mal país, las personas en Colombia son huecas, no vemos más allá de Colombia y de lo que se vive como país”*. Es por lo anterior que, de acuerdo con sus discursos se generó una subcategoría; ***Educación no contextualizada (f1)***, esta subcategoría, hace referencia a la educación que no utiliza ni toma en cuenta el entorno como recurso pedagógico. Pues como se evidencia, los estudiantes no ven necesaria la cantidad de materias que son empleadas en sus aulas, sienten que no las van a implementar más adelante, y por ende esto se vuelve una problemática para ellos.

## ***Precariedad laboral***

A grandes rasgos esta categoría se refiere a la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los bajos ingresos y la menor accesibilidad de la población afectada a diversas prestaciones y a los beneficios sociales. Esta categoría no tuvo una frecuencia alta, al contrario, fue la menos significativa, sin embargo, cuando se habló sobre qué creen que buscan las empresas de los jóvenes trabajadores, inmediatamente manifestaron las condiciones que ofrecen en varios empleos *“Las condiciones que nos dan a los trabajadores jóvenes no son buenas, no nos pagan suficiente, nos tratan mal, y uno lo tiene que afrontar porque es la necesidad que tenemos para salir adelante”*.



## **Empleo sin experiencia**

No es tan común acceder a un empleo sin un entrenamiento anticipado en el cargo que se va a desempeñar, es decir, el candidato no está del todo capacitado. Ahora bien, a partir de esta macrocategoría fue muy significativa la categoría que se va a mencionar a continuación, teniendo una frecuencia alta.

### ***No es posible***

Los jóvenes afirman que no es posible conseguir un empleo en Colombia sin experiencia, esto es un obstáculo para ellos, en lo que manifestaron dejaron evidencia de esto; *“No”, “No porque no confían”, “No, no nos dan la oportunidad”, “No, tanto estudio y esfuerzo para terminar desempleado haciendo todo lo posible por sobrevivir”*, los discursos anteriores fueron manifestados en el grupo focal, y permitió darle mayor relevancia a esta categoría, pues fue la que mayor frecuencia obtuvo. Además, lo anterior nos ofrece la perspectiva que tienen los estudiantes frente al obtener un empleo sin experiencia, donde varios de ellos confirman que es imposible.

## **Buscadores de empleo**

La presente clasificación hace referencia a donde se deben dirigir las personas para conseguir un empleo, frente a esta macrocategoría, tuvo mayor frecuencia la categoría *contactos (f9)* y menor frecuencia *plataformas (f6)*.

### ***Contactos***

En esta categoría, se orienta el discurso de los jóvenes, a la influencia que tiene algunos de ellos, o el hecho de a donde se deben dirigir para buscar un empleo, frente a esto muy pocos buscan acudir a sus familias, ejemplo de esto lo que plantea uno de los jóvenes fue; *“Para buscar un empleo mientras continúo con mis estudios, yo acudiría a algún familiar o conocido, incluso algo como en Servientrega”*. Para ellos los contactos que se

tengan son importantes, sin embargo, en su mayoría saben que hay plataformas que les facilita la búsqueda de un empleo.

### ***Plataformas***

Según Gómez (2021) “Internet es un lugar de referencia para muchos a la hora de buscar trabajo o de tejer una sólida red de contactos que pueda fortalecer nuestra relación con otros profesionales”, ahora bien, sus funcionalidades son enfocadas en el ámbito del trabajo, por ende, varios individuos se apoyan en diversas plataformas de empleo que puedan facilitar la búsqueda de este. Ahora bien, el grupo focal permitió conocer qué saben los estudiantes frente a la búsqueda de empleo, o por ejemplo a donde dirigirse para encontrarlo, y permitió que algunos de ellos resaltaron lo siguiente; *“Yo sé de CompuTrabajo”, “también por plataformas como la del SENA, computrabajo o ir a la empresa y agendar cita, pero ese es más difícil”*. Bien, como es evidente las plataformas son fundamentales para iniciar la búsqueda de un empleo, sin embargo, se evidencia la necesidad de reforzar este aspecto en ellos, pues son múltiples las opciones, pero hay desinformación en este aspecto, para lo anterior es fundamental informarles sobre los diversos portales de ofertas de trabajo en Colombia; computrabajo, universa Colombia, LinkedIn, opción de empleo, entre otras.

### **Motivación ante el trabajo**

La presente macrocategoría hace referencia a la posible motivación de los jóvenes para trabajar como, por ejemplo; dinero, independencia, estatus, entre otros. A continuación, se analizará la categoría con frecuencia alta frente a este aspecto, la cual está relacionada con el interés económico.

### ***Interés económico***

En el discurso de los participantes se evidencia el interés económico frente a la motivación que poseen como jóvenes para trabajar por *“plata”*, *“Independizarse o tener*

*estabilidad económica*". Pues bien, el tener dinero es fundamental para la mayoría de los jóvenes, pero gracias a la desconfianza de las empresas a la hora de seleccionar jóvenes, principalmente es "*Porque a muchos solo le interesa el dinero y no crean una buena imagen de la empresa, ya que solo les importa cumplir las horas y recibir su salario*". Como se evidencia en lo planteado anteriormente, esta categoría es muy significativa para los jóvenes, pues su discurso permite dar cuenta de ello. Es importante resaltar que, el grupo focal fue el que permitió que esta categoría cogiera importancia en el debate realizado en el aula, donde varios de los participantes afirman la relevancia que tiene este aspecto para ellos.

### **Desarrollo y análisis del programa**

El programa "*Una mirada hacia el futuro*" se estructuró con base a los antecedentes de investigación, la revisión teórica y tomando en cuenta los análisis del discurso, que dio un diagnóstico general de los jóvenes participantes y con estos insumos se construyó la propuesta (Apéndice K). Para llevar a cabo el programa se dividió en un total de ocho (8) sesiones (diez talleres), las cuales se realizaron semanalmente, en la institución educativa.

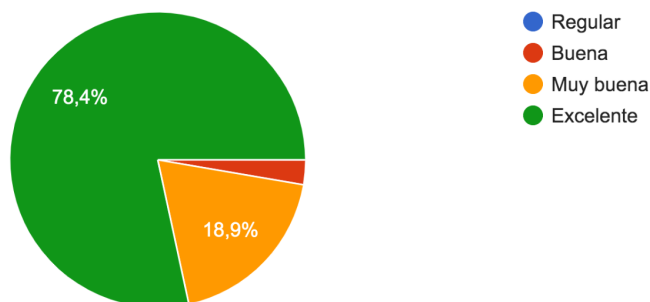
La primera sesión consistió en el acercamiento a la población, discusión con los participantes y realizar la sesión de Autoconfianza, permitiendo que los estudiantes comentarán sus conocimientos con respecto a dicha competencia, su importancia tanto a nivel personal como laboral y desarrollando actividades que fomentarán la misma. En una breve encuesta de satisfacción realizada al final de la sesión se determinó que participaron 37 estudiantes, de los cuales veintinueve (29), que corresponde a un 78,4%, calificaron la sesión como excelente, seguido por siete (7) estudiantes que la calificaron como *muy buena*, y una sola persona calificó la sesión como *buena* (figura 5).

## Figura 5

### *Encuesta de satisfacción primera sesión*

¿Qué tal te pareció la actividad?

37 respuestas



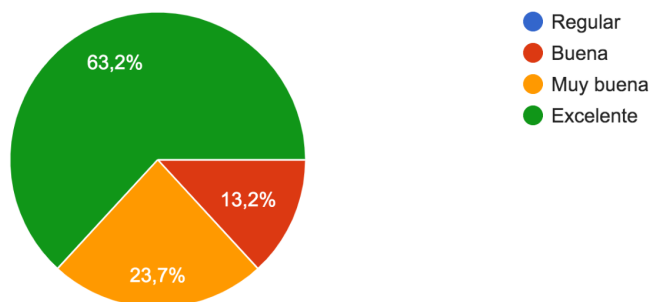
En la segunda sesión desarrollada, se abarcaron los temas de Tolerancia a la frustración y la Resiliencia. En el transcurso de esta se percibió mayor participación de los estudiantes, permitiendo determinar que se sentían más en confianza y a gusto con las actividades. Con los temas tratados se generaron discusiones, aprendizajes y espacios de compartir, en donde los jóvenes socializaron vivencias personales con sus demás compañeros. En la encuesta realizada se obtuvieron comentarios como: *“De esta sesión aprendí que de los errores se aprende”*, *“aprendí que nadie está pasando por lo mismo que tú, siempre tendremos problemas, pero lo importante es saber afrontarlos”*, *“Los errores hacen parte de nuestra vida y es necesario aprender de ellos”*. Se presenta la figura 6, la cual evidencia la evaluación de los participantes.

## Figura 6

### Encuesta de satisfacción segunda sesión

¿Qué tal te pareció la actividad?

38 respuestas



Se evidencia (figura 6) que a la mayoría de los estudiantes les pareció *excelente* la actividad, obteniendo una cantidad de veinticuatro (24) respuestas, con un 63,2 % seguido por *muy buena*, con un total de nueve (9) respuestas, con un 23,7%, y con una pequeña representación se encuentra la opción de *buena*, la cual obtuvo cinco (5) respuestas (13,2%).

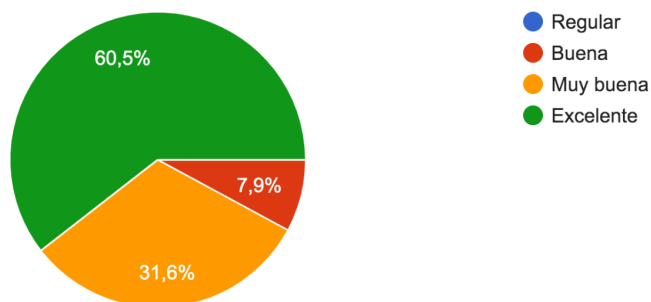
Luego, se realizaron las sesiones de Comunicación Asertiva, Solución de problemas y Liderazgo, evidenciaron motivación al inicio de ésta, participando activamente en las actividades. Entre el discurso de los estudiantes con respecto a las actividades se destaca: “Aprendí que es importante trabajar en equipo y comunicarnos para lograr un objetivo”, “Aprendí a que hay que escuchar los diferentes puntos de los demás”, “El valor del diálogo, saber dirigir un equipo y la importancia de escuchar a todos los integrantes”. Incluso, se debe destacar que, en el apartado de recomendaciones de la encuesta, se obtuvieron comentarios como: “Quédense más tiempo” y “Muy buena actividad, bastante dinámica y de gran valor”.

## Figura 7

### Encuesta de satisfacción tercera sesión

¿Qué tal te pareció la actividad?

38 respuestas



En la figura 7, se observa que un 60,5% de los participantes calificó la actividad como *excelente*, esto corresponde a veintitrés (23) estudiantes, luego con doce (12) votos, lo que representa un 31,6% se encuentra la calificación de *muy buena* y con un 7,9% la calificación de *buena*.

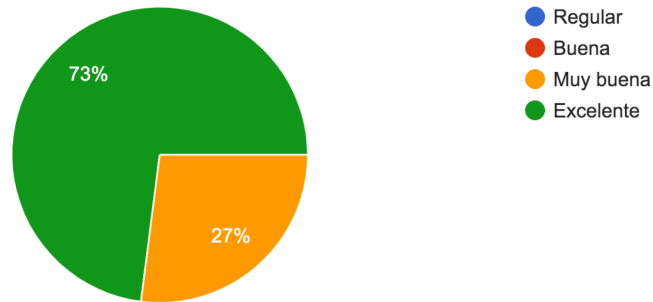
En la segunda parte del desarrollo del programa, se realizaron actividades orientadas con el fortalecimiento de habilidades laborales. Iniciando con la elaboración de la Hoja de vida y entrenamiento en cómo presentar una entrevista laboral. Los jóvenes mostraron interés y compromiso en los ejercicios llevados a cabo; esto representó un reto, hubo interés y alta participación, a través del juego de roles.

## Figura 8

### Encuesta de satisfacción cuarta sesión

¿Qué tal te pareció la actividad?

37 respuestas



En la figura 8, se evidencia que la mayoría de los estudiantes 73% lo cual representa 27 personas, calificó la sesión como *excelente* y un 27%, 10 estudiantes, la calificaron como *muy buena*, indicando que la sesión fue de sumo agrado para todos los participantes.

La última sesión de Assessment Center y Emprendimiento consistió en instruir a los estudiantes sobre lo que es un Assessment Center, a través de una actividad dinámica, los participantes pusieron en práctica los conocimientos adquiridos durante el transcurso de las sesiones anteriores. Luego, se les compartió una historia de unos jóvenes emprendedores, en donde se exponían los retos, aprendizajes y oportunidades de mejora a los que se enfrentaron al momento de emprender.

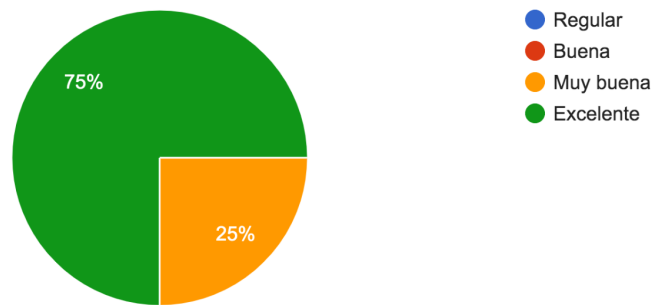
Como evidencia de todo el proceso, se presentan registros fotográficos de algunas de las actividades (apéndice L). Asimismo, se hizo entrega de una carta de agradecimiento a cada participante (apéndice M).

## Figura 9

### Encuesta de satisfacción quinta sesión

¿Qué tal te pareció la actividad?

40 respuestas



La sesión fue de sumo agrado e interés para los estudiantes, en la figura 9 se evidencia que 30 estudiantes, lo que corresponde al 75%, calificaron la sesión como *excelente* y 10 estudiantes, lo cual corresponde al 25%, la calificó como *muy buena*. De todas las sesiones realizadas, esta sesión fue la que mayor porcentaje de *excelentes* obtuvo.



## Discusión

El acceso al empleo mientras se es joven, presenta una mayor dificultad en comparación con los adultos y su permanencia en situaciones de empleabilidad es similar o menor que la que se observa en personas de mayor edad (García, 2008), lo anterior, ofrece un panorama de la problemática que tiene la población juvenil hoy.

En Colombia acceder a un empleo, estando recién graduado ya sea del bachillerato o incluso de la universidad presenta una serie de retos. Como expone Jaramillo (2021) una de las causas del desempleo juvenil en el país es la desarticulación existente entre el sistema educativo y de formación, y el mercado laboral.

La falta de acceso a un empleo trae consigo una serie de repercusiones en la vida de las personas, tanto a nivel económico, como a nivel social y personal (Ramírez, 2002). Así como lo expuso Santos (2018), para lograr una justicia social, es necesario, mayores empleos, menos pobreza y menos desigualdad; para alcanzar dicha justicia es primordial un desarrollo económico equitativo.

Teniendo en cuenta los análisis de los resultados se evidenció que la categoría denominada *proyección a futuro* de los jóvenes participantes fue la de mayor representatividad, esto quiere decir que, los alumnos se ven trabajando y estudiando una profesión. Sin embargo, otros aún no han definido su proyecto de vida a mediano y largo plazo. En menor proporción, se visualizan cumpliendo metas, logrando oportunidades laborales, teniendo éxito, graduándose como bachilleres y generando emprendimientos. En concordancia con lo anterior, en un estudio realizado por el Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) aproximadamente solo el 39% de los bachilleres acceden a la educación superior (LEE, citado en El Tiempo, 2021), esto se puede deber a los altos costos que trae consigo el continuar los estudios de educación superior en Colombia. Por ende, los jóvenes al salir del bachillerato deciden incurrir en el mundo laboral.

En cuanto a la dimensión de las *habilidades para el empleo*, la categoría que tuvo mayor impacto en las respuestas fueron las “*habilidades blandas*”, esto pone en manifiesto que los jóvenes consideran que lo más importante en lo que concierne a las competencias necesarias para el empleo tales como la comunicación asertiva, liderazgo, agilidad, capacidad de aprendizaje, eficacia, creatividad, capacidad de adaptación, innovación, entre otras, lo que se corrobora con los resultados del reporte emitido por el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) (2016), en donde se afirma que poseer estas capacidades ayuda a resolver eficazmente distintos problemas y enfrentar exitosamente situaciones complejas dentro del ámbito laboral.

Por otro lado, en la dimensión *desconfianza de las empresas*, la que obtuvo mayor frecuencia según las respuestas de los participantes fue, la *poca experiencia*, lo que revela que los éstos, consideran que la falta de experiencia laboral es un factor que está presente al momento de las contrataciones por parte de las empresas. La falta de empleo y, por consiguiente, la falta de experiencia que presentan los jóvenes al adentrarse al mundo laboral está sujeta a la poca inequidad existente entre la oferta y la demanda laboral. A su vez, la tendencia de las empresas a contratar a personas de más edad o invertir en maquinaria para realizar los procesos, crea una desventaja y agranda la brecha para que los jóvenes accedan al mercado de trabajo (De La Hoz et al., 2012).

En la dimensión concerniente al *control emocional* la categoría con mayor representatividad fue la *tolerancia al estrés*, entendiéndose como una competencia fundamental para la vida, tanto a nivel personal como profesional. La CEPAL en un informe publicado en el 2020, expone cuales son las habilidades que deben ser incluidas en el Penum de estudios de las instituciones educativas para que los jóvenes tengan mayor probabilidad de tener un buen desempeño en el mundo laboral, entre esas habilidades se destacan

adaptabilidad, solución de problemas y tolerancia a la frustración; la falta de dichas habilidades radica en una población menos favorecida y en desventaja al momento de enfrentarse en el mundo laboral. Lo cual confirma lo dicho por Kamenetzky et al., (2009) quienes sustentan que la baja tolerancia a la frustración puede llevar a evitar afrontar los problemas, además de generar desmotivación y por consiguiente abandono de los proyectos, tareas o metas.

En lo referente a la dimensión de *emprendimiento* la categoría con mayor reiteración fue la de *idea de negocio*. Gran número de participantes tiene presente iniciar algún tipo de microemprendimiento en un futuro cercano. Esto reafirma las investigaciones de Torres et al., (2020) en donde, refieren que en los últimos años el emprendimiento juvenil en América Latina ha adquirido gran importancia debido a que los jóvenes han desarrollado competencias que han traspasado a su vida cotidiana y laboral. Los adolescentes han identificado ideas de negocio en pro de mejorar sus condiciones de vida mediante iniciativas innovadoras frente a las altas tasas de desempleo juvenil que está presente hoy en día y el desafío que enfrentan los jóvenes para conseguir un empleo. Además de corroborar la investigación realizada por Serna et al., (2019), en el cual sostienen según los resultados obtenidos, que la población joven del país tiene un muy difícil acceso al empleo convirtiéndose en una condición compleja y en muchos casos excluyente. Por este tipo de situaciones un alto número de jóvenes han tomado la decisión de generar recursos propios mediante el autoempleo o el emprendimiento individual o autónomo.

En la dimensión *realidad ante el mundo laboral* la categoría que obtuvo un impacto superior fue, *pocas oportunidades*. Los jóvenes consideran que para acceder al mundo laboral en Colombia hay pocas oportunidades de obtener un empleo decente, con una remuneración acorde al trabajo a desempeñar. Castillo (2019), expone que uno de los mayores problemas en

el fenómeno del desempleo juvenil, es la informalidad laboral y las precarias condiciones laborales que ofrecen las empresas a los jóvenes que aspiran obtener experiencia.

Una dimensión que obtuvo una baja frecuencia de respuestas fue la de *requerimientos de las empresas*, la característica que más destacó fue la de *experiencia*, como se ha expuesto anteriormente, las empresas y lugares de trabajo exigen a los jóvenes tener experiencia en el campo que desean obtener un empleo, pero la falta de oportunidades, la inseguridad laboral e inestables condiciones de trabajo hacen que el adquirir experiencia represente un reto sumamente difícil de superar para los jóvenes hoy en día. En Colombia se desarrolló un programa el cuál consistió en promover la empleabilidad juvenil, se tomaron 23 empresas, las cuales ofrecen oportunidades de empleo a jóvenes sin experiencia (Sierra, 2016), sin embargo, dicho programa está únicamente dirigido a estudiantes recién graduados o próximos a obtener sus títulos universitarios, dejando nuevamente en desventaja a aquellos recién salidos del bachillerato.

En lo concerniente a las formas de *buscar empleo*, la característica de mayor relevancia fue la de *contactos*, los jóvenes consideran que en Colombia si no se es una persona con influencias en individuos con conexiones al mundo laboral, no se podrá obtener empleo. En el estudio “Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa?” se expone que la mayoría de los jóvenes que obtienen empleo es debido a que son “...familiares, amigos o conocidos...” (Castillo, 2019, p.3) además, destacan que las personas que acceden a mayores niveles educativos suelen contar con redes y/o conexiones que les facilitan la inserción al mundo laboral.

En la dimensión *motivación por el empleo*, la categoría que surgió fue la de *interés económico*. Suplir las necesidades básicas, lograr pagar sus estudios superiores, el anhelo de ayudar a sus seres queridos, el poder tener acceso a bienes que sólo se adquieren con un

intercambio monetario, salir del país o simplemente sentir la satisfacción de superarse profesional y personalmente, hace que los jóvenes opten por sentirse motivados a obtener un empleo principalmente por la remuneración económica que recibirán. Sin embargo, en un estudio realizado, se concluyó que 25% de los jóvenes que trabajan entre 40 y 48 horas semanales no reciben ni el salario mínimo (Serna et al.,2019). Uno de los principales factores a enfrentar son las injustas condiciones laborales a las que se exponen los jóvenes al iniciar y adentrarse en el mercado laboral.

El desarrollo del programa permitió afianzar habilidades sociolaborales en los jóvenes participantes, las sesiones fueron diseñadas con el propósito de abarcar temas de interés que los estudiantes identificaron en los análisis de sus discursos. Las habilidades sociales y emocionales hacen gran parte de la vida de las personas y son necesarias para poder desenvolverse de manera adecuada en el entorno personal, profesional y laboral. Los planteamientos elementales concuerdan con un estudio realizado en España, se diseñó un programa de intervención para mejorar las habilidades sociales en adolescentes, los resultados que obtuvieron fueron que, al fortalecer dichas competencias, las probabilidades de los participantes de desarrollarse positivamente en el mundo laboral aumentaban de manera favorable (Reolid, 2015).

### **Conclusiones y recomendaciones**

A modo de conclusión se determinó que los jóvenes muestran un alto nivel de interés por incursionar en el mundo laboral, y a su vez de continuar con sus estudios de educación superior. Las dificultades para acceder a los espacios laborales son mayores en jóvenes que se encuentran finalizando sus estudios de bachillerato o están recién graduados, así como también frente a la situación actual del país, es un asunto que los desmotiva y ven un futuro a mediano y largo plazo un tanto complejo, incierto e inseguro.

Igualmente, las políticas de Estado se enfocan en la creación de programas dirigidos a jóvenes que ya se encuentran cursando sus estudios de educación superior, dejando en un segundo plano aquellos estudiantes recién egresados del bachillerato. Como se expuso anteriormente en diversos antecedentes, la educación en torno al desarrollo de habilidades sociales y laborales debería iniciar desde la niñez y la adolescencia, siendo necesaria la implementación de programas o reformas en la malla curricular de las instituciones educativas en el ámbito de primaria y secundaria, al igual que educar al grupo familiar para propiciar competencias para la vida y que les permita desenvolverse de forma exitosa en su vida personal, profesional y/o laboral.

Asimismo, es de suma importancia fomentar la concientización de las empresas en tomar en cuenta a aquellas personas con disposición por adquirir conocimientos y esforzarse para obtener la experiencia necesaria y crecer en las distintas áreas del ser humano.

Se recomienda para futuros programas que a la hora de llevarlo a cabo se tengan en cuenta la participación de todos los estudiantes de último año de bachillerato de la institución, facilitando un buen contraste de la información que se obtenga y así generar diferencias y similitudes entre varias percepciones de los jóvenes.

Adicionalmente es necesario el encuentro con padres de familia, tanto al inicio como para el cierre del programa, con el fin de hacerlos partícipes e involucrarlos en el proceso de formación y afianzamiento de las habilidades en los jóvenes.

## Referencias

- Acevedo, H. Londoño, D y Restrepo, D. (2017). Habilidades para la vida en jóvenes universitarios: una experiencia investigativa en Antioquia. *Revista Katharsis* 24 (1) (157-182) <https://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis/article/view/970>
- Acosta, M. (2021). Las juventudes y el emprendimiento dinámico y de alto potencial. *Management Review*, 6(1), 10–19. <https://doi.org/10.18583/umr.v6i1.174>
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala*. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 9 (1), pp. 187-195. <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Alles, M. (2009) Diccionario de competencias La Trilogía: las 60 competencias más utilizadas. (1era e.d.) *Granica*. Buenos Aires, Argentina.
- Álvarez, E. (2018). *Diseño de una Escala de Tolerancia a la Frustración en estudiantes de secundaria de instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2018*. [Tesis para obtener título de licenciada en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25305>
- Amorós, E. (2009). Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Biblioteca virtual de Derecho, Universidad Católica, Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Economía y Ciencias Sociales. Lambayeque, Perú.
- Angrhes, R., Muñoz, C. y Cripi, P (2011). *Las habilidades sociales*. Paraninfo. <https://books.google.com.pe/books?id=kf8x6GDRjTsC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Arango, M. y Nimnicht, G. (2005). *Proyecto Joven Competitivo*. Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano. [https://www.cinde.org.co/sitio/contenidos\\_mo.php?c=254](https://www.cinde.org.co/sitio/contenidos_mo.php?c=254)

- Arévalo, J. y Estrada, H. (2017). La toma de decisiones. Una revisión del tema. En Prieto-Pulido, R. y García-Guilianny, J. (2017). Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial. Ediciones Universidad Simón Bolívar. Barranquilla-Colombia. 249-278.
- Babarro, N. (2021). Habilidades sociales: qué son, tipos, listado y ejemplos. Psicología Online.  
<https://www.psicologia-online.com/habilidades-sociales-que-son-tipos-listado-y-ejemplos-4587.html>
- Bados, A., & García, E. (2014). Resolución de Problemas. <http://hdl.handle.net/2445/54764>
- Barroso, F., & Salazar, J. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. *The Anáhuac Journal Business and Economics*, 10(2), pp.67-96.
- Banco de desarrollo de América Latina (CAF). (2016). Más habilidades para el trabajo y la vida: Los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral. *Panamericana Formas e Impresos S.A.*  
<https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/936/RED2016-16sep.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2015). Intervenciones de Empleabilidad Juvenil en América Latina: Un resumen de programas y políticas. *Tercer estudio suplementario del Plan de Aprendizaje para el Programa “Nuevos Empleos y Oportunidades” (NEO)* <http://dx.doi.org/10.18235/0001497>
- Betina, A y Contini, N. (2011). Las habilidades sociales en niños y adolescentes. Su importancia en la prevención de trastornos psicopatológicos. *Fundamentos en Humanidades*, XII(23),159-182.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18424417009>
- Buendía, L. Colas, M. y Hernández, F. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid, España: McGraw Hill.



[https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/LEONOR-Metodos-de-investigacion-en-psicopedagogia-medilibros.com\\_.pdf](https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/LEONOR-Metodos-de-investigacion-en-psicopedagogia-medilibros.com_.pdf)

Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. 6(1)(2) pp. 1-10

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Caballo, V. (2007). Manual de Evaluación y Entrenamiento de las Habilidades Sociales. (7ma e.d) México: Siglo XXI.

[https://www.academia.edu/24963835/Vicente\\_E\\_Caballo\\_Manual\\_de\\_Evaluacion\\_y\\_Entrenamiento\\_de\\_Las\\_Habilidades\\_Sociales](https://www.academia.edu/24963835/Vicente_E_Caballo_Manual_de_Evaluacion_y_Entrenamiento_de_Las_Habilidades_Sociales)

Camps, V. (1992). Concepciones de la ética. Madrid : Trotta. (Enciclopedia Iberoamericana de filosofía ; 2)

Cardona, M. Macías, J. Suescún, P. (2008). La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia ¿mecanismo de inserción laboral y equidad?. Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional. Fundación Carolina.

[https://drive.google.com/file/d/1mZ1sI2\\_dBI9JAEgS6IpKC4EZYl10qF2s/view](https://drive.google.com/file/d/1mZ1sI2_dBI9JAEgS6IpKC4EZYl10qF2s/view)

Cardona, M. y Ramírez, M. (2006). Políticas Públicas Sectoriales: Un Balance Desde La Salud, Medio Ambiente y Juventud. Universidad EAFIT.

Castaño, E. y León, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(2) 245-257. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56017095004>

Castells, M. (2011). Manuel Castells y la innovación. *Sociología contemporánea*.

<https://sociologiac.net/2011/07/15/manuel-castells-y-la-innovacion/>

Castillo, C. y García, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia ¿la educación importa?.

*Revista Finanzas y Política Económica* 11 (1) (101-127). doi:

<http://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7>

- Castro, Y., Granados, L. y Luna, M. (2020). *Orientación vocacional a estudiantes de undécimo grado de un colegio del municipio de Floridablanca*. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28472/1/2020\\_orientacion\\_vocacional.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28472/1/2020_orientacion_vocacional.pdf)
- Cohen, S. y Coronel, C. (2009). *Aportes de la teoría de las habilidades sociales a la comprensión del comportamiento violento en niños y adolescentes*. I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.  
<https://www.aacademica.org/000-020/753>
- Comas-Díaz, L., Luther, S., & Maddi, S. (2011). Camino a la resiliencia. *American Psychological Association*. <https://www.apa.org/topics/resilience/camino>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un ambiente cambiante. *Documentos de proyectos*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf)
- Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación. (2014). *Documento CONPES 173 DNP de 2014 Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*.  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/conpes\\_dnp\\_0173\\_2014.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/conpes_dnp_0173_2014.htm)
- Concepto 406781 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020).  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=145089>
- Curbeira, D., Bravo, M. y Bravo, G. (2013). La formación inicial de habilidades profesionales del ingeniero industrial desde el contexto de la matemática. *Revista*

*Ciencia y Sociedad*, 38(2), 377-403.

[https://www.researchgate.net/publication/320541521\\_La\\_formacion\\_inicial\\_de\\_habilidades\\_profesionales\\_del\\_ingeniero\\_industrial\\_desde\\_el\\_contexto\\_de\\_la\\_matematic](https://www.researchgate.net/publication/320541521_La_formacion_inicial_de_habilidades_profesionales_del_ingeniero_industrial_desde_el_contexto_de_la_matematic)

Definición de Astucia. (2021). Concepto de definición. <https://conceptodefinicion.de/astucia/>

De La Hoz, F., Quejada, R. y Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 10 (1) (427-439) <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v10n1/v10n1a27.pdf>

Del Prette, A. y Del Prette, Z. (2000). Inventário de habilidades sociais para adolescentes (IHSA–Del Prette). São Paulo. Editora: Casa do Psicólogo.

Delgado, M. (2000). Análisis de los comportamientos docentes del entrenador en edad escolar. *Primer congreso Nacional del deporte en edad escolar*. Dos hermanas. Sevilla.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021). Mercado laboral de la juventud. Trimestre móvil mayo - julio 2021. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>

Departamento Nacional de Planeación. (2020). Mercado Laboral Urbano – Primer Semestre de 2020: Bucaramanga. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/3%20Informe%20semestral%20Bucaramanga\\_I2020.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/3%20Informe%20semestral%20Bucaramanga_I2020.pdf)

Dongil, E. y Cano, A. (2014). Habilidades sociales. [https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia\\_habilidades\\_sociales.pdf](https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf)

Druker, P. (1989). *Visión sobre la administración, la organización basada en la información, la economía y la sociedad*. (1.ed). Norma

- CIJUL en línea. (2013). El Concepto de Comerciante. *Centro de Información Jurídica en Línea*. <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/2013/el-concepto-de-comerciante/>
- Economipedia. (2015). Desempleo. <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>
- El Tiempo. (2021). Solo el 39 % de los bachilleres entran de inmediato a la educación superior. *El Tiempo* <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/solo-el-39-de-los-bachilleres-entra-de-inmediato-a-la-educacion-superior-611732>
- Espinosa Yáñez, R. y Fuentes Olivares, A. (2009). *Construcción de una relación de acompañamiento psicosocial: el caso de las tutorías sociolaborales del programa jóvenes bicentenario año 2008 - 2009* [Tesis de grado, Universidad de Chile] Santiago de Chile, Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106160>
- Espinoza Freire, E. E., & Ricaldi Echevarría, M. L. (2019). Desarrollo de habilidades intelectuales en docentes de educación básica de Machala, Ecuador. *Educación*, 28(55), 59-79. <https://doi.org/10.18800/educacion.201902.003>
- Esquivel, A. (2016). La etnometodología, una alternativa relegada de la educación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* 6 (12). <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966008.pdf>
- Etimologías. (2016). Radicación de la palabra Exitoso. <http://etimologias.dechile.net/?exitoso>
- Ferraris, S., Roberti, E., Burgos, A. y Pozzer, J. (2016). De políticas y subjetividades: nuevas estrategias de intervención en dispositivos de inclusión socio-educativa y laboral para jóvenes en Argentina. *Revista Páginas de Educación*, 9 (2), 85-117. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682016000200004&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682016000200004&script=sci_abstract)
- Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con el empleo, la educación y el desarrollo local*.

- [https://www.researchgate.net/publication/281465619\\_El\\_concepto\\_de\\_emprendimiento\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_el\\_empleo\\_la\\_educacion\\_y\\_el\\_desarrollo\\_local](https://www.researchgate.net/publication/281465619_El_concepto_de_emprendimiento_y_su_relacion_con_el_empleo_la_educacion_y_el_desarrollo_local)
- Fortún, M. (2019). Informalidad laboral. Economipedia.com.  
<https://economipedia.com/definiciones/informalidad-laboral.html>
- Gaeta González, L. y Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: un análisis teórico-empírico. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(2), 403-425.  
<http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=29211992013>
- Garaigordobil, M. y Durá, A. (2006). Relaciones del autoconcepto y la autoestima con la sociabilidad, estabilidad emocional y responsabilidad en adolescentes de 14 a 17 años. *Análisis y Modificación de Conducta*. 32(141), 37-64.  
[http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12036/Relaciones\\_del\\_autoconcepto.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12036/Relaciones_del_autoconcepto.pdf?sequence=2)
- García, G., Gáfaró, A., Bermúdez, Y., Páez, D., Prada, E., Ruiz, F., Delgado, P., Rincón, G. (2016). Caracterización socioeconómica y vocacional de estudiantes de últimos grados de bachillerato en colegios públicos y privados: el caso del Área Metropolitana de Bucaramanga. *Revista Le Bret* 8(1), 265-289.  
<https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/1083/1/1698-3953-1-SM%20%282%29.pdf>
- García, M. (1998). Aproximación global al concepto de valor. (Ed.), *La educación en los valores, un reto compartido* (p. 1). San Pablo. S/e.
- García, S. (2008). Un factor de exclusión social: el trabajo de los jóvenes. V Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. <https://www.aacademica.org/000-096/78.pdf>
- Garzón, C., & Guarnizo, O. (2019). Indicador de desempleo en Colombia a través del análisis crítico y objetivo en el año 2019. Universidad Nacional Abierta y a Distancia Acacias.

Gestión, R. (2021). Los siete hábitos y fortalezas que tienen las personas exitosas.

*Management & Empleo.*

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/los-siete-habitos-y-fortalezas-que-tienen-las-personas-exitosas-noticia/>

Getzels, J. W., & Jackson, P. W. (1962). *Creativity and intelligence: Explorations with gifted students*. Wiley. <https://psycnet.apa.org/record/1962-07802-000>

Gil, H. (2007). El enfoque etnometodológico en la investigación científica. Universidad de San Martín de Porres. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a11v13n13.pdf>

Gil, S. (2015). *Empleo*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>

Gobierno Nacional. (2020). Programa Empléate - Convocatorias. [www.gov.co](http://www.gov.co).

<https://prosperidadsocial.gov.co/convocatoria-empleate/>

Gobierno Nacional. (2013). TransFórmate. Mintrabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/reparacion-integral-victimas/formacion-para-el-trabajo-y-vocacional/transformate>

Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional aplicada a las organizaciones*. Editorial Kairos.

<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>

Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 2(2), pp. 61-77.

[http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen2\\_numero2/articulo\\_5.pdf](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf)

González, J. (2010). *Taller de Habilidades Sociolaborales Manual de Apoyo*. Centros de Integración Juvenil A.C.

<http://www.intranet.cij.gob.mx/archivos/pdf/materialdidacticotrataamiento/manualsociolaboralcentrodedia.pdf>

- González, M., Landero, R. y Quezada, L. (2019). Escala de tolerancia al estrés: propiedades psicométricas en muestra mexicana y relación con estrés percibido y edad. *Fundación Dialnet*. 25(2), 79-84.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7287703>
- González, P. (2018). *Proyecto de Inserción Sociolaboral para Jóvenes del Barrio España*. [Trabajo de grado, Universidad de Valladolid] Palencia, España.  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/29337/TFG-L1908.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hewitt. (2006). 9 Soft Skills For Success.  
[http://www.askmen.com/money/career\\_100/121\\_career.html](http://www.askmen.com/money/career_100/121_career.html)
- Hernández, J. (2021). Definición de Compromiso. <https://conceptodefinition.de/compromiso/>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mexicana.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf/>
- Importancia del control emocional. (2021). Deusto Salud.  
<https://www.deustosalud.com/blog/mente-sana/importancia-control-emocional>
- Kamenetzky, G. V., Cuenya, L., Elgier, A. M., López Seal, F., Fosachecha, S., Martin, L. y Mustaca, A. E. (2009). Respuestas de Frustración en Humanos. *Terapia psicológica*. 27(2), 191-201.
- Kelly, J. (2002). *Entrenamiento de las habilidades sociales guía práctica para intervenciones*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.  
<https://www.edesclée.com/img/cms/pdfs/9788433007025.pdf>
- La Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). Crecimiento de América Latina y el Caribe en 2021 no alcanzará a revertir los efectos adversos de la pandemia. Naciones Unidas.

<https://www.cepal.org/es/comunicados/crecimiento-america-latina-caribe-2021-alcanza-revertir-efectos-adversos-la-pandemia>

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe Crecimiento con persistentes problemas estructurales: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad. CEPAL.

[https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/47043/S2100379\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/47043/S2100379_es.pdf)

Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010. *Ley de Formalización y Generación de Empleo*. (Testimonio del Congreso de Colombia)

[https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley\\_1429\\_2010.pdf](https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley_1429_2010.pdf)

Ley 1622 del 29 de abril de 2013. *Estatuto de ciudadanía juvenil y otras disposiciones*, (2013) (Testimonio del Congreso de Colombia).

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201622%20DEL%2029%20DE%20ABRIL%20DE%202013.pdf>

León, A. (2007). ¿Qué es la educación? Universidad de los Andes Venezuela.

*Educere.11*(39), 595-604. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35603903.pdf>

López, M. (2017). Proyecto de Consultoría de Recursos Humanos. Gestión de Recursos Humanos basada en Competencias [ICADE Business School].

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24009/1/TFM000745.pdf>

Lorenzo, V. (2015). *Propuesta de un programa de intervención para la mejora de las habilidades sociales en adolescentes*. [Tesis de grado, Universidad Jaume I] Castellón de la Plana, España.

[http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/142985/TFM\\_2014\\_reolidV.pdf?sequence=](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/142985/TFM_2014_reolidV.pdf?sequence=)

Mantilla, L. (2002). *Habilidades para la vida: una propuesta educativa para convivir mejor*. Bogotá: Fe y Alegría. <http://www.documentacion.edex.es/docs/0310MANhab.pdf>.



- Maxdeo, E. M. (2019). Baja tolerancia a la frustración: una revisión sistemática. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6914>
- Medellín, P. (2021). 1,7 millones de jóvenes desempleados requieren una verdadera y fuerte política pública de formación para el trabajo.  
<http://ieu.unal.edu.co/medios/noticias-del-ieu/item/17-millones-de-jovenes-desempleados-requieren-una-verdadera-y-fuerte-politica-publica-de-formacion-para-el-trabajo>
- Méndez, J. (2001). *¿Cómo educar en valores?*. Madrid. Síntesis.
- Mendoza, H. (2011). Los estudios sobre la juventud en México. *Revista Espiral 18* (52).  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-05652011000300007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-05652011000300007&script=sci_arttext)
- Mendoza, N., y Piñango, Y. (28 de febrero de 2011). ¿Por qué ser honesto consigo mismo? [Entrada de Blog].  
<https://lahonestidad987.blogspot.com/2011/02/porque-ser-honesto-consigomismo.html>
- Meneses, A. (2017). *Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] Lima, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6637/Meneses\\_CAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6637/Meneses_CAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Milagros, R. (2020). Idea de negocio, definición y cómo desarrollarla.  
<https://milagrosruizbarroeta.com/idea-de-negocio-definicion-y-como-desarrollarla/>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *IV convocatoria del programa Transfórmate para jóvenes víctimas del conflicto armado en Colombia*.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Convocatoria+4.pdf/a7896417-9d77-54ab-c246-caa530bfff6a?t=1608671995757>

- Monjas, M. (2004) Mi hijo es tímido. *Revista Pirámide*.  
[https://www.researchgate.net/publication/341135263\\_Mi\\_hijo\\_es\\_timido](https://www.researchgate.net/publication/341135263_Mi_hijo_es_timido)
- Montserrat, J. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 51-68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219040849004>
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. & Geurts, S. (2009). Propiedades Psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing). *Psicothema*. 21(2), 331-337.
- Moreno, L., Hernández, J. M., García, O. y Santacreu, J. (2000). Un test informatizado para la evaluación de la tolerancia a la frustración. *Anales de psicología*. 16(2), 143-155.
- Naciones Unidas. (s. f.). Desigualdad: cómo subsanar las diferencias. Naciones Unidas.  
<https://www.un.org/es/un75/inequality-bridging-divide>
- Namuche, C., Vásquez, K. (2017). Calidad de vida y tolerancia a la frustración en deportistas de un club de fútbol. Chiclayo. Repositorio USS.  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/4109/1/Namuche%20Salazar%20-%20Vasquez%20Limo%20.pdf>
- Olmos, P. (2011). *Orientación y Formación para la Integración Laboral del Colectivo Jóvenes Vulnerables: La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad*. Universidad Autónoma de Barcelona.  
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/51432/por1de1.pdf?sequence=1>
- Olmeda, J. (2013). El código deontológico de la profesión docente: evolución y posibilidades. *Edetania: estudios y propuestas socio-educativas*. 43, pág. 114.
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2015). *Desigualdad e Inclusión Social en las Américas: 14 Ensayos (Segunda edición)*.  
<https://www.bivica.org/files/desigualdad-inclusion-social.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). ¿Qué es el trabajo decente?

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesouro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesouro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Falta de dinamismo económico impacta al mercado laboral en América Latina y el Caribe. *Panorama Laboral*.

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_232846/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Panorama%20Laboral%202013%20destaca,la%20calidad%20de%20los%20empleos.&text=La%20tasa%20de%20desempleo%20juvenil,%25%20a%2014%2C5%25.](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_232846/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Panorama%20Laboral%202013%20destaca,la%20calidad%20de%20los%20empleos.&text=La%20tasa%20de%20desempleo%20juvenil,%25%20a%2014%2C5%25.)

Organización internacional del trabajo (OIT). (2021). Empleo informal.

<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:174-J8s8ikcJ:https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf+&cd=15&hl=es&ct=clnk&gl=co>

Oxford Committee for Famine Relief (OXFAM). (2016). Jóvenes y Desigualdad.

[https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file\\_attachments/bp-youth-inequality-global-120816-es.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/bp-youth-inequality-global-120816-es.pdf)

Oyazún, G., Estrada, C., Pino, E. y Oyarzún, M. (2012), Habilidades sociales y rendimiento académico: una mirada desde el género. *Acta Colombiana de Psicología*. 15(2)

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552012000200003#:~:text=Tradicionalmente%2C%20las%20habilidades%20sociales%20han,Ladd%20%26%20Mize%2C%201983\)](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552012000200003#:~:text=Tradicionalmente%2C%20las%20habilidades%20sociales%20han,Ladd%20%26%20Mize%2C%201983)

Pacheco, K. (2018). ¿Por qué es importante estudiar una carrera universitaria? *UCQ*.

[https://www.ucq.edu.mx/BUC/avisos\\_UC/aviso/Por-qu-es-importante-estudiar-una-carrera-universitaria](https://www.ucq.edu.mx/BUC/avisos_UC/aviso/Por-qu-es-importante-estudiar-una-carrera-universitaria)

Pedraza, Y. (2020). *Estudio para conocer cómo la falta de experiencia laboral resulta ser un factor determinante en el desempleo en jóvenes que residen en la ciudad de Bucaramanga*. Unidades tecnológicas de Santander. [Archivo PDF].

<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/3332>

Peiró, R. (2021). Habilidades comunicativas. Economipedia.com.

<https://economipedia.com/definiciones/habilidades-comunicativas.html#:~:text=Las%20habilidades%20comunicativas%20representan%20un,y%20potenciar%20sus%20relaciones%20sociales>.

Perera, C. (2017). *Conciencia Emocional y Regulación Emocional*. [Tesis de maestría, Universidad de Barcelona]

<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118533/7/TFP%20Cristina%20Perera.pdf>

Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Técnicas de gestión de Recursos Humanos por competencias*. 1ª edición. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.

Perreault, H. (2004). Business educators can take a leadership role in character education. *Business Education Forum*, 1(59), 43-53.

<https://www.coursehero.com/file/p4pnkvm/PERRAULT-H-2004-Business-educators-can-take-leadership-role-in-character/>

Pérez, J. & Gardey, A. (2009). Carisma. Definiciones De. <https://definicion.de/carisma/>

Pérez, J. & Gardey, A. (2018) Definición de Incierto. <https://definicion.de/incierto/>

Pérez, J. & Merino, M. (2010). Definición de técnico. Definiciones.

<https://definicion.de/tecnico/>

Pérez, J. y Gardey, A. (2009). Definición de tolerancia. Definición de. Geraadpleegd op 18 april 2022, van <https://definicion.de/tolerancia/>

Pérez, J. P. (2021). Definición de asistente. Definición de. <https://definicion.de/asistente/>

Piñeros, K. (2018). “*Desempleo Juvenil en Colombia: Determinantes y Políticas*”

[Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario]. Bogotá D.C, Colombia.

<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/18712>

Porto, J. y Gardey, A. (2010). Definición de Profesional. <https://definicion.de/profesional/>

Portafolio. (2022). Desempleo juvenil cayó a 18,8% entre septiembre y noviembre.

*Portafolio.*

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/desempleo-juvenil-cayo-a-18-8-560560>

Presidencia de la República (2005, 17 de marzo). Decreto 785. “*por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.*”

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=16127](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=16127)

Rabb, V. (2005). ¿De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad juvenil? Estudio de caso sobre su significación y práctica en los programas de empleo. [Tesis de postgrado, Universidad de Chile]. Santiago de Chile, Chile.

[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105964/rabb\\_v.pdf?sequence=4&is](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105964/rabb_v.pdf?sequence=4&is)

[Allowed=y](#)

Ramírez-Guerrero, J. (2002). El desempleo juvenil, un problema estructural y global: El papel de las organizaciones de la sociedad civil. *Inter-American Development Bank. Estudios y Reflexiones N°2.*

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-desempleo-juvenil-un-problema-estructural-y-global-El-papel-de-las-organizaciones-de-la-sociedad-civil.pdf>

Real Academia Española (2021) Desinterés. <https://dle.rae.es/desinter%C3%A9s>

Real Academia Española (2021) Eficacia. <https://dle.rae.es/eficacia>

Real Academia Española (2021) Estilista. <https://dle.rae.es/estilista>

Real Academia Española (2021) Juventud. <https://dle.rae.es/juventud>

Real Academia Española (2021) Habilidad. <https://dle.rae.es/habilidad>

Real Academia Española (2021) Respeto. <https://dle.rae.es/respeto>

Red Ormet. (2014). *Caracterización de los perfiles ocupacionales de informalidad laboral y empresarial en los sectores económicos de la ciudad de Bucaramanga Departamento para la Prosperidad Social*. [Archivo PDF].

[https://www.imebu.gov.co/web4/observatorio/investigaciones/4\\_Estudios\\_de\\_informalidad.pdf](https://www.imebu.gov.co/web4/observatorio/investigaciones/4_Estudios_de_informalidad.pdf)

Reolid, V. (2015). *Propuesta de un Programa de Intervención para la mejora de las Habilidades Sociales en Adolescentes*.

[http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/142985/TFM\\_2014\\_reolidV.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/142985/TFM_2014_reolidV.pdf?sequence=1)

Rincón, L. (2014). *Desigualdad Económica y Social en Colombia: Las Políticas Públicas para la Reducción de la Pobreza*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Colombia]. Bogotá, Colombia.

[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PGtCy9T9eakJ:https://repositori.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1186/1/Desigualdad\\_econ%C3%B3mica\\_social\\_Colombia\\_pol%C3%ADticas\\_reducci%C3%B3n\\_pobreza.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PGtCy9T9eakJ:https://repositori.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1186/1/Desigualdad_econ%C3%B3mica_social_Colombia_pol%C3%ADticas_reducci%C3%B3n_pobreza.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co)

Riaza, Á. (2022.). Habilidades laborales ¿Qué son y cuáles son las más importantes? [Bizneo blog]. <https://www.bizneo.com/blog/habilidades-laborales/#:~:text=Las%20habilidade>

[s%20laborales%20son%20aquellas.preparados%20t%C3%A9nicamente%20para%20un%20puesto](#)

- Rojas, C. (2016). *Mitigación del desempleo juvenil en el municipio de Bucaramanga, Santander*. [Tesis de grado, Universidad de Santander] Santander, Colombia.  
<https://repositorio.udes.edu.co/bitstream/001/497/1/Mitigaci%C3%B3n%20del%20desempleo%20juvenil%20en%20el%20municipio%20de%20Bucaramanga.%20Santander.pdf>
- Roselló, V. C. (2016). Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana. *Revista de treball, economia i societat*.  
<http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista80/art1.pdf>
- Rus, E. (2020). Asesor. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/asesor.html>
- Saéz, F. (2006). Define tus metas. *FacileThings*. <https://facilethings.com/blog/es/goals>
- Santos, J. M. (2018). *Presidente de Colombia en la OIT: La paz solo es posible si garantizamos la justicia social*. OIT.  
[https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_631263/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_631263/lang--es/index.htm)
- Sciutto, M. F. (2015). Indisciplina en los primeros años del ciclo secundario: el caso de un colegio de la ciudad de Marcos Juárez, Cba. Universidad Abierta Interamericana.
- Schumpeter, J. (1883). “Modelo teórico del emprendimiento”.
- Serna, H. Alzate, J. Ramírez, D. y Castro, E. (2019). La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y perspectivas. *Revista Jurídicas* 16(1), 42-61. DOI: 10.17151/jurid.2019.16.1.4.
- Sierra, C. (2016). *Empleabilidad juvenil en Colombia: un enfoque desde el caso empresarial*. [Trabajo de grado, Universidad Javeriana] Bogotá, Colombia.  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/34041/SierraCifuentesCarlosAndres2016.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

- Significados. (2022). Oportunidad. <https://www.significados.com/oportunidad/>
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Taguenca, J. (2008). El concepto de juventud. *Revista mexicana de sociología* 71 (1) (159-190)  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0188-25032009000100005&script=sci\\_arttext#notas](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0188-25032009000100005&script=sci_arttext#notas)
- Torres, K., Erazo, J., Narváez, C., & Moreno, V. (2020). El emprendimiento juvenil en función al perfil psicosocial y las condiciones del entorno familiar. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.714>
- Toulouse, L. (2021). ¿Qué es un bachiller y cuáles son sus ventajas?  
<https://www.toulouselautrec.edu.pe/blogs/que-es-bachiller>
- Universidad de Galileo (2020). Resolución de problemas, una habilidad a fortalecer. *GES Comunicación*.  
<https://www.galileo.edu/trends-innovation/resolucion-de-problemas-una-habilidad-a-fortalecer/>
- Valdivieso, A. (2020). Programas gubernamentales del sector no educativo en la formación/capacitación para el trabajo en jóvenes de 15 a 17 años. *Revista mexicana de investigación educativa* 25(84), 231-259.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662020000100231&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662020000100231&lng=es&nrm=iso)
- Vanguardia. (2022). Bucaramanga, segunda ciudad con la menor tasa de desempleo entre las grandes economías del país.  
<https://www.vanguardia.com/economia/local/bucaramanga-segunda-ciudad-con-la-menor-tasa-de-desempleo-entre-las-grandes-economias-del-pais-CG4800501>



- Vargas, L., Gómez, M. y Gómez, R. (2013). Desarrollo de habilidades cognitivas y tecnológicas con aprendizaje móvil. *Revista de Investigación Educativa del Tecnológico de Monterrey*, 3(6), 30-39.
- Villa, M. (2011). Del concepto de juventud, al de juventudes y al de lo juvenil. *Revista Educación y Pedagogía* 23 (60).  
[http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/3027/3/VillaMaria\\_2011\\_ConceptoJuventudJuventudesJuvenil.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/3027/3/VillaMaria_2011_ConceptoJuventudJuventudesJuvenil.pdf)
- Weinberg, P. (2004) Formación profesional, empleo y empleabilidad.  
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm>.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, 92 (1), (61-82)  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wolpe, J. & Lazarus, A. (1966). *Behavior therapy techniques: A guide to the treatment of neuroses*. Pergamon Press.
- Zafrilla, J., & Laencina, T. (s. f.). Adaptación y flexibilidad. *ALGAMA Desarrollo Empresarial*.  
file:///Users/usuario/Downloads/54585-adaptacion\_y\_flexibilidad%20(1).pdf

## Apéndices

### Apéndice A

#### *Cuestionario individual*

- 1.1 ¿Cómo veo mi futuro una vez graduado de bachiller?
- 1.2 ¿Cómo veo mi futuro laboral?
2. ¿Qué habilidades creo que son necesarias para acceder a un empleo?
3. ¿Qué aspectos de mí, podría mejorar para obtener un empleo?
4. ¿Por qué crees que hay desconfianza de las empresas a la hora de seleccionar jóvenes?
5. ¿Cuáles son los trabajos a los que podría aspirar, según mis habilidades?
6. ¿Cómo reacciono ante situaciones estresantes o de difícil manejo?
7. ¿Te gustaría crear algún tipo de emprendimiento? ¿Cómo cuál?

## **Apéndice B**

### *Cuestionario para “grupo focal”*

Estas preguntas las hacemos con el fin de lograr ver la perspectiva y el conocimiento que tienen estos jóvenes, sobre la situación actual del desempleo juvenil (contexto):

1. ¿Qué saben ustedes de la situación actual del país con respecto al desempleo en jóvenes? ¿y por qué creen eso?
2. ¿Qué creen ustedes que buscan las empresas de los jóvenes trabajadores?
3. ¿Creen ustedes que es posible conseguir empleo sin experiencia en Colombia? ¿Por qué?
4. ¿A dónde debo (debemos) dirigirse (dirigirnos) para buscar empleo?
5. ¿Cuál sería tu motivación como joven para trabajar? (ej. dinero, independencia, estatus, entre otros).

## Apéndice C

### *Consentimiento informado*

#### **Programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en jóvenes**

De acuerdo con la Ley 1090 de 2006, ordinal I, artículo 36, es un deber del psicólogo no hacer ningún tipo de práctica sin previa autorización del usuario, o tutor legal, por lo cual, se dispone a continuación del debido consentimiento que el tutor oficial del menor debe diligenciar, con el fin de informar y dar autorización del uso de sus datos personales:

Nosotros, \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ con cédula de ciudadanía número \_\_\_\_\_,

Voluntaria y conscientemente, damos nuestro consentimiento para la participación de nuestra hija/o

\_\_\_\_\_, identificado/a con T.I número \_\_\_\_\_ en el programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales, que se llevará a cabo en la institución educativa José Elías Puyana en Floridablanca.

El objetivo es diseñar un programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en jóvenes estudiantes de una institución educativa de la ciudad de Floridablanca, para desarrollar capacidades que les facilite incorporarse al mundo laboral. El proceso será conducido por las estudiantes María Andrea Cristancho, Ximena Del Vecchio y María Natalia Ramírez, como parte de la materia Trabajo de Grado I, para optar por el título de Psicólogas.

La información obtenida a medida de la implementación del programa es estrictamente confidencial y será usada únicamente para fines de la investigación.

Si en algún momento mi hijo/a o nosotros, los padres, nos encontramos en desacuerdo o incómodos con los procedimientos del programa, estoy en la completa libertad de terminar de manera inmediata la participación de mi hijo/a sin repercusiones que afecten la integridad de nuestra familia.

Declaro que estoy de acuerdo con la participación de mi hijo/a de forma voluntaria, en el Programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales.

Nombre: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

c.c:

c.c.

## Apéndice D

### *Asentimiento informado*

#### **Programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en jóvenes**

Como parte del requisito para optar al título de Psicólogas, es necesaria la realización del Trabajo de Grado. Nosotras, María Andrea Cristancho, Ximena Del Vecchio y María Natalia Ramírez requerimos de tu participación voluntaria en el desarrollo de un programa para el fortalecimiento de habilidades sociolaborales en jóvenes estudiantes de una institución educativa de la ciudad de Floridablanca, para desarrollar capacidades que faciliten incorporarse al mundo laboral.

Tu participación requeriría actuar de manera activa en las diversas actividades que tenemos planificadas, así como tu compromiso a ser honesto frente a las preguntas realizadas y expresar tu opinión libremente en cualquier momento.

Así mismo, la participación es de carácter voluntaria, es decir, en cualquier momento ya sea al inicio, mediados o final del programa deseas no participar más, es válido y esto no tendrá ninguna consecuencia negativa. Se debe destacar que toda información que nos proporciones es de carácter confidencial y sólo será utilizada con fines dirigidos a la implementación y finalización del programa.

Si estás de acuerdo en participar, firma a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_.

Firma de estudiante

\_\_\_\_\_

T.I:

## Apéndice E

### *Formato de Validación del Instrumento de Evaluación*

**Título del Proyecto:** “Programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en jóvenes de una institución educativa de la ciudad de Bucaramanga”

**Nombre del estudiante:** María Andrea Cristancho Wilches, Ximena Del Vecchio Sosa, Maria Natalia Ramírez Pérez

**Experto:** Henry Augusto Salazar

**Instrucciones:** Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando una (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	E	MB	B	R	D
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades					
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.					
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.					
4	Marco de Referencia Lenguaje adecuado con el nivel del informante	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.					
5	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado					
7	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.					

**Observaciones:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado**

\_\_\_\_\_  
**Firma del experto**  
**TP**

## Apéndice F

*Juicio del Experto sobre el cuestionario para “grupo focal”*

P R E G U N T A S	Claridad en la redacción		Coherencia		Validez (mide lo que pretende medir)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Inducción a la respuesta (sesgo)		Inocuidad		Extensión		Observaciones  (Por favor, indique si  _____ debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1															
2															
3															
4															



5															
6															

## Apéndice G

### *Juicio del Experto sobre cuestionario individual*

P R E G U N T A S	Claridad en la redacción		Coherencia		Validez (mide lo que pretende medir)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Inducción a la respuesta (sesgo)		Inocuidad		Observaciones  (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1													
2													
3													

4													
5													
6													
7													
8													
9													

## Apéndice H

### Matriz de respuestas cuestionario individual

<i>Cuestionario Individual</i>	
<b>Preguntas</b>	<b>Texto Respuestas</b>
<p><b>1.1.</b> ¿Cómo veo mi futuro una vez graduado de bachiller?</p>	<p><b>E. 1.</b> “analizando una profesión o carrera para estudiar, preferiblemente que me guste y sea bueno en eso”</p> <p><b>E. 2.</b> “Estudiando en la UIS y estar trabajando para independizarme”</p> <p><b>E. 3.</b> “Terminando mi bachiller, veo mi futuro iniciando una carrera universitaria”</p> <p><b>E. 4.</b> “El futuro me es incierto y para ser honesta aun no lo he estructurado perfectamente, pero, espero estudiar lo que realmente anhele, vivir haciendo lo que me gusta”</p> <p><b>E. 5.</b> “Una vez graduado pienso, estudiar y trabajar para poder salir del país”</p> <p><b>E. 6.</b> “Me veo saliendo de una etapa muy importante, pero entrando a la que prácticamente definirá el resto de mi vida”</p> <p><b>E. 7.</b> “Estudiando gastronomía en el SENA, intentando trabajar al mismo tiempo para ayudar a mis padres”</p> <p><b>E. 8.</b> “Algo complicado, pienso también en coger un tiempo libre para mi y pensar muy bien en que pienso comenzar”</p> <p><b>E. 9.</b> “Estudiando la carrera que me gusta y esforzándome para cumplir mis metas”</p> <p><b>E. 10.</b> “Trabajando y estudiando la carrera que quiero ejercer”</p> <p><b>E. 11.</b> “Me veo como un hombre con muchas expectativas y metas por cumplir, queriendo tener un futuro con inversión en criptomonedas”</p> <p><b>E. 12.</b> (No respondió)</p> <p><b>E. 13.</b> “Exitoso”</p> <p><b>E. 14.</b> “Veo un futuro con muchas oportunidades, expectativas y metas por alcanzar, veo una persona con muchos sueños y deseo de esforzarse lo que sea necesario para lograr hacerlos realidad”</p> <p><b>E. 15.</b> “Una vez graduado espero tener la gran parte de mi carácter formado y ser una persona integral, que mis decisiones se tomen en base a mis conocimientos, valores, ideales y propósitos. No puedo decir aun en que voy a especializarme, ni a que me voy a dedicar”</p> <p><b>E. 16.</b> “Tengo que formar distintos panoramas para lo que considero vida, muy positivamente podría llegar a salir del</p>

	<p>país, aunque también necesito tiempo para relajarme y pensar bien mis decisiones y no tomar algo apresurado para llegar a una posible meta”</p> <p><b>E. 17.</b> “En mi proyecto de vida me he planteado 2 futuros que decidiré cuál haré primero, según como se den las cosas. 1 hacer mi carrera universitaria y 2 empezar mi vida en otro país a emprender y a vivir de mis negocios y empresas, para luego darme una educación universitaria de una excelente calidad y que me guste”</p> <p><b>E. 18.</b> “Veo un futuro en el que mis esfuerzos han sido de gran beneficio para los proyectos que quiero realizar y continuó trabajando fuerte para cumplirlos”</p> <p><b>E. 19.</b> “Yo en mi futuro me veo como un profesional desarrollando mi carrera de auxiliar de vuelo, siendo una persona dedicada, esforzándome, cumpliendo lo que me proponga”</p> <p><b>E. 20.</b> “Después de graduarme espero entrar a la universidad para estudiar nutrición o terapia ocupacional”</p> <p><b>E. 21.</b> “Una vez graduada de bachiller me proyecto entrando a la universidad para estudiar alguna carrera dirigida hacia el sector de la salud”</p> <p><b>E. 22.</b> “Con al menos un trabajo, unos títulos de lo que quiero ser en la vida y si puedo ir a otro país a salir a trabajar y conocer nuevas cosas”</p> <p><b>E. 23.</b> “Me veo consiguiendo un trabajo para poder pagar mi universidad”</p> <p><b>E. 24.</b> “Después de haberme graduado puedo tener un buen futuro ya que obtengo un buen conocimiento”</p> <p><b>E. 25.</b> “Mi futuro después de graduarme es continuar mis estudios y si se puede un trabajo de medio tiempo, también después de completar mi carrera quiero hacer una especialización”</p> <p><b>E. 26.</b> “Veo un futuro en el cuál necesitaré mucha disciplina y trabajo duro porque a pesar de haber terminado la etapa del colegio, aún estoy comenzando a formar mi futuro”</p> <p><b>E. 27.</b> “Con ansias y la oportunidad (si se da) económica estudiando psicología, por otro lado, si no puedo sería trabajar, ahorrar y poder estudiar”</p> <p><b>E. 28.</b> “Mi futuro después de graduarme, lo veo lleno de cosas nuevas y decisiones importantes que hay que tomar”</p> <p><b>E. 29.</b> “Me gustaría ser un gran veterinaria aplicando a una beca en una buena universidad”</p> <p><b>E. 30.</b> “Tengo en mi futuro planeado entrar a la universidad y si está en lo posible conseguir un trabajo para ayudar con los gastos de la universidad o míos”</p> <p><b>E. 31.</b> “Después de graduarme me visualizo ingresando a la universidad”</p> <p><b>E. 32.</b> “Cumpliendo mi sueño de estudiar psicología en el extranjero”</p>
--	--

	<p><b>E. 33.</b> “Primero intentar conseguir un empleo y tratar de fortalecerme con cursos mientras que entro a la universidad e intentar seguir con lo que me gusta, que es la música”</p> <p><b>E. 34.</b> “Estudiar ingeniería metalúrgica o electrónica”</p> <p><b>E. 35.</b> “Me veo como un profesional que en todos los lugares a donde vayan me recomienden”</p> <p><b>E. 36.</b> “Estudiando en una universidad”</p> <p><b>E. 37.</b> “Con una carrera ya decidida, ya que todavía no sé qué estudiar, entonces de aquí a allá ya tener claro lo que quiero ser para poder ser una mejor persona”</p> <p><b>E. 38.</b> “Mi futuro una vez graduado lo veo como un comienzo verdadero a lo que va a hacer mi vida”</p>
<p><b>1.2.</b> ¿Cómo veo mi futuro laboral?</p>	<p><b>E. 1.</b> “Siempre me ha gustado trabajar y pues desarrollaría una labor que me sea muy útil para generar ingresos y hacer las cosas con la mejor actitud”</p> <p><b>E. 2.</b> “No lo podría decir con exactitud, pero pienso que hay muchas opciones y yo me veo con un muy buen trabajo en un futuro no muy lejano”</p> <p><b>E. 3.</b> “Bastante difícil ya que hoy en día es complicado conseguir empleo”</p> <p><b>E. 4.</b> “Eso depende de la carrera que yo desee y desempeñe, sin embargo, no hay mucho futuro laboral en Colombia”</p> <p><b>E. 5.</b> “Creo que puedo ayudar a mis padres en sus trabajos para poder ganar experiencia”</p> <p><b>E. 6.</b> “Me veo teniendo un buen empleo, con un buen sueldo e independiente”</p> <p><b>E. 7.</b> “Siendo chef en otro país, o como biólogo marino con una economía estable”</p> <p><b>E. 8.</b> “Algo ocupado, pienso tener disciplina en ello”</p> <p><b>E. 9.</b> “Trabajando en lo que me apasiona y para lo que me esforcé”</p> <p><b>E. 10.</b> “Ejerciendo mi carrera (arquitecta) y pudiendo hacer el trabajo que quiero y me gusta”</p> <p><b>E. 11.</b> “Lleno de grandes oportunidades que debo aprovechar y seguir mejorando para que se me presenten más”</p> <p><b>E. 12.</b> “Me planteo un trabajo donde pueda desarrollarme profesionalmente y pueda dar lo mejor de mi”</p> <p><b>E. 13.</b> “Anhelo y aspiro muchas oportunidades”</p> <p><b>E. 14.</b> “Veo un futuro con muchas oportunidades de trabajo, posiblemente trabajando en el campo que me gusta en diferentes empresas”</p> <p><b>E. 15.</b> “El futuro es incierto, ojalá sea en lo que en ese momento me apasione sin importar el lucro. Por ahora mis intereses van dirigidos hacia la lengua y el idioma o quizás las artes y la cultura”</p> <p><b>E. 16.</b> “Realmente ahora intento no visualizar directamente, ya que me pongo expectativas muy altas, si tengo una meta o dos, pero perfectamente podría trabajar en algo que me genere</p>

	<p>dinero y al menos mínimamente me entretenga iría más hacia el lado del arte y música, pero no es posible que me pueda conformar”</p> <p><b>E. 17.</b> “Muy bien, soy un joven que lo que le gusta se desempeña para ser el mejor y se ha educado desde pequeño financieramente y tiene un espíritu de líder y piensa es en ser empresario exitoso”</p> <p><b>E. 18.</b> “En el trabajo, puedo creer que tendré bastante experiencia en diferentes aspectos y aplicarlo a mis trabajos”</p> <p><b>E. 19.</b> “Yo veo mi futuro lleno de muchas oportunidades de empleo”</p> <p><b>E. 20.</b> “Me veo ayudando a los demás por medio de mi profesión para que mejoren su salud”</p> <p><b>E. 21.</b> “Veo un amplio futuro laboral en mí, dado que tengo muchas capacidades, las cuales solo me hacen falta seguir desarrollando, además soy una persona que sabe relacionarse y aprende rápido”</p> <p><b>E. 22.</b> “Con un trabajo estable, en otro país y con varios títulos para poder ayudar a las personas que lo necesitan”</p> <p><b>E. 23.</b> “Bastante productivo ya que, depende de lo que estudie, va a ser mucho trabajo después de graduarse de la universidad”</p> <p><b>E. 24.</b> “Con la carrera que pienso estudiar puedo obtener un buen conocimiento, para hacer buen desarrollo de mi trabajo”</p> <p><b>E. 25.</b> “Diría que el tema laboral aún no lo tengo en mente, porque es un poco agobiante estudiar y trabajar al mismo tiempo, pero si se puede, llegado el caso diría que tendría un buen desempeño trabajando, porque ya tuve experiencia trabajando con un familiar”</p> <p><b>E. 26.</b> “En mi futuro laboral, quiero emprender y comenzar un negocio propio, pero antes estudiar y adquirir los conocimientos necesarios”</p> <p><b>E. 27.</b> “En mi opinión pienso que como están las cosas ahora no se veo un buen futuro laboral, pero si me estoy equivocando, sería tener un trabajo fijo, pero por menos”</p> <p><b>E. 28.</b> “Creo que es un poco complicado, y que el empleo para los jóvenes es un poco escaso”</p> <p><b>E. 29.</b> “Siendo reconocida en España y el mundo por ser una buena veterinaria”</p> <p><b>E. 30.</b> “Tengo muchas expectativas de cómo será, pero me veo en un trabajo donde me pueda destacar y con mis conocimientos espero poder ejercer mi carrera”</p> <p><b>E. 31.</b> “En una empresa, trabajando en lo que me gusta, con una buena estabilidad económica”</p> <p><b>E. 32.</b> “Trabajando en el negocio familiar y una vez graduada en alguna empresa como psicóloga”</p> <p><b>E. 33.</b> “Con mucho esfuerzo para lograr todo lo pensado”</p> <p><b>E. 34.</b> “En el caso en que una posible empresa no prospere, trabajar en lo que sea, hasta poder ir a otro país y evaluar mis</p>
--	--

	<p>posibilidades allá”</p> <p><b>E. 35.</b> “En mi futuro laboral quiero tener mi propia empresa de la cuál pueda vivir y trabajar diariamente”</p> <p><b>E. 36.</b> “Exitoso”</p> <p><b>E. 37.</b> “Bien con mucho esfuerzo y disciplina”</p> <p><b>E. 38.</b> “Mi futuro laboral me gustaría que fuera un entorno agradable donde pueda disfrutar del momento de trabajar”</p>
<p><b>2.</b> ¿Qué habilidades creo que son necesarias para acceder a un empleo?</p>	<p><b>E. 1.</b> “Saber expresarse en los pensamientos, ser muy educado y tener las capacidades para ejercer un empleo con responsabilidad”</p> <p><b>E. 2.</b> “Actitud, trabajo en grupo, liderazgo, agilidad, viveza, experiencia, conocimiento”</p> <p><b>E. 3.</b> “Saber comportarme emocionalmente, saber trabajar en equipo, tener liderazgo”</p> <p><b>E. 4.</b> “En primer lugar, tener conocimiento del empleo al que se quiere acceder, de ahí en adelante todo depende”</p> <p><b>E. 5.</b> “Para acceder se necesita ser responsable, respetuoso, eficaz y creativo”</p> <p><b>E. 6.</b> “Primero, saber en lo que se va a desenvolver, ser responsable, honesto y trabajador”</p> <p><b>E. 7.</b> “Dependiendo del empleo, no todos están hechos para hacer ciertas cosas”</p> <p><b>E. 8.</b> “Tener unos buenos valores como persona, ser disciplinado y tener una buena escucha”</p> <p><b>E. 9.</b> “Responsabilidad, respeto, disciplina y puntualidad”</p> <p><b>E. 10.</b> “Ser responsable, respetuosa, disciplinada, creo son habilidades que uno debe tener para acceder a un empleo y también es importante en cualquier parte”</p> <p><b>E. 11.</b> “Un buen trabajo en equipo, creatividad, tolerancia, responsabilidad, puntualidad, mentalidad de ganador o empresario, confianza en sí mismo, habilidades para el empleo al que aplicas”</p> <p><b>E. 12.</b> “La capacidad de adaptación, innovar, crear, tener iniciativa, trabajar en equipo y saber tomar decisiones”</p> <p><b>E. 13.</b> “Astucia, interés, disciplina”</p> <p><b>E. 14.</b> “Considero que el trabajo en equipo, responsabilidad, comunicación, confianza en sí mismo, saber expresar lo que siento, el liderazgo y empatía son habilidades necesarias”</p> <p><b>E. 15.</b> “Habilidades tales como, comunicación, liderazgo, paciencia, innovación y sobre todo no laboral en todo sentido, sino experiencia en general, no solo es teoría sino, práctica todo en la vida”</p> <p><b>E. 16.</b> “Dependiendo de aquel trabajo se quiera acceder, si una persona trabaja por su cuenta no sería necesario requerimientos, o solo se necesitan las habilidades necesarias que determine el trabajo”</p> <p><b>E. 17.</b> “Desempeñarse bien o tener conocimiento sobre lo que hay que hacer. Tener un espíritu alegre y autónomo”</p>

	<p><b>E. 18.</b> “Creo que es necesario establecer una base como buena persona, trabajadora y responsable y con ello desarrollar las competencias requeridas con el sector del empleo deseado”</p> <p><b>E. 19.</b> “Disciplina, perseverancia, responsabilidad, entusiasmo, habilidades, cumplimiento de metas y objetivos personales, liderazgo”</p> <p><b>E. 20.</b> “Las habilidades tanto emocionales como las que implican un conocimiento, son necesarias para acceder a un empleo”</p> <p><b>E. 21.</b> “En todo empleo opino que debemos ser personas muy responsables, pero sobre todo humanas para saber tratar a la gente con respeto”</p> <p><b>E. 22.</b> “Liderazgo, disciplina, buena manera al expresarse, buena expresión corporal”</p> <p><b>E. 23.</b> “Carisma, valentía, personalidad, eficiente, puntualidad”</p> <p><b>E. 24.</b> “Se debe tener un conocimiento previo sobre lo que voy a desarrollar, ser una persona responsable”</p> <p><b>E. 25.</b> “La más importante es la disciplina, porque sin disciplina no se puede trabajar como es debido, porque si no no cumpliríamos con nuestras labores y horarios”</p> <p><b>E. 26.</b> “Saber trabajar en equipo, ser alguien disciplinado, tener la experiencia necesaria y ser muy organizado”</p> <p><b>E. 27.</b> “Para mí la más importante sería la actitud y responsabilidad”</p> <p><b>E. 28.</b> “La confianza, el conocimiento, la disciplina y la responsabilidad”</p> <p><b>E. 29.</b> “Conocimiento, ganas para alcanzar el éxito, paciencia y fortaleza”</p> <p><b>E. 30.</b> “Las ganas de salir adelante, creo que el hecho de querer aprender, aunque no tengamos experiencia es lo que nos puede destacar, además de tener un buen desempeño”</p> <p><b>E. 31.</b> “Considero que se debe tener: actitud, conocimientos básicos, escuchar atentamente, saber manejar los problemas o situaciones”</p> <p><b>E. 32.</b> “Diferenciar las emociones personales con el trabajo y ser muy responsable”</p> <p><b>E. 33.</b> “Una buena hoja de vida es lo primordial”</p> <p><b>E. 34.</b> “Estudios competentes y algún tipo de práctica”</p> <p><b>E. 35.</b> “Las habilidades son, tener disciplina en lo que hago, respetar a todas las personas o empleados y trabajar en equipo”</p> <p><b>E. 36.</b> “La perseverancia, la seguridad en nosotros mismos, la disciplina, la persistencia”</p> <p><b>E. 37.</b> “Yo creo que mis habilidades para un empleo serían comprensiva, muy disciplinada, responsable, capta rápido las cosas”</p> <p><b>E. 38.</b> “Habilidades, como tolerancia laboral, trabajo en equipo, capacidad de comunicación, confianza y</p>
--	---



	compromiso”
<p><b>3.</b> ¿Qué aspectos de mí, podría mejorar para obtener un empleo?</p>	<p><b>E. 1.</b> “Una mejor actitud y aprender a expresarme mejor”  <b>E. 2.</b> “Mi trabajo en grupo”  <b>E. 3.</b> “Tener más disciplina”  <b>E. 4.</b> “Tal vez, no procrastinar”  <b>E. 5.</b> “Podría mejorar, siendo más responsable y creativo debido a que considero que debo ser el mejor en ello”  <b>E. 6.</b> “Ser un poco más abierto frente a las opiniones de los demás”  <b>E. 7.</b> “Ser más expresivo al hablar”  <b>E. 8.</b> “Dejar la pereza”  <b>E. 9.</b> “Ser más organizada, más emprendedora”  <b>E. 10.</b> “La responsabilidad, soy responsable, pero creo que puedo mejorar ese aspecto de mi aún más”  <b>E. 11.</b> “Mejorar mi léxico y la manera de expresarme, manejar la tranquilidad a la hora de hablar, tener más confianza en lo que hago”  <b>E. 12.</b> “Saberme expresar, dejar la pena”  <b>E. 13.</b> “Más preparación”  <b>E. 14.</b> “Podría mejorar el trabajo en equipo, no me gusta trabajar en equipo, prefiero realizarlo todo yo, así sea más complicado y demorado. Me gustaría que las personas fueran más comprometidas y debido a que no lo son, no trabajo en equipo usualmente”  <b>E. 15.</b> “A Veces soy egoísta, me encanta hablar y tener atención y muchas veces inconscientemente quiero o busco opacar a las otras personas, otra cosa es quitar mi lado holgazán y perezoso, puesto que varias veces me ha jugado en contra”  <b>E. 16.</b> “Podría llegar a mejorar mi aspecto social tal vez hablar mejor con las personas y desenvolverse mejor en el habla. Tal vez hacer cosas relacionadas con el empleo que quiero adquirir para tener mayor conocimiento”  <b>E. 17.</b> “Quiero ser emprendedor de mis empresas, pero para obtener empleo mejoraría la soberbia, paciencia, agilidad y compañerismo”  <b>E. 18.</b> “Podría mejorar mis capacidades, practicando y reuniendo información. También mejorar los conocimientos, que son las bases para fortalecerme”  <b>E. 19.</b> “Tener más aprendizaje”  <b>E. 20.</b> “En mi aspecto académico, mejoraría el inglés y las matemáticas y en el ámbito social, nada, considero, que tengo excelentes habilidades sociales”  <b>E. 21.</b> “Creo que podría aprender a ser una persona más puntual”  <b>E. 22.</b> “Mejorar mi manera de expresarme, dejar de ser tan tímida y saber dar una buena opinión al momento de responder”</p>

	<p>E. 23. “Mi mentalidad, mi personalidad”</p> <p>E. 24. “Ser una persona más ordenada en lo que voy a desarrollar”</p> <p>E. 25. “Yo creo que mejorar más mi disciplina y desempeño, en el trabajo, también mejorar en mi autonomía para realizar mi trabajo”</p> <p>E. 26. “Pues en la actualidad no poseo las habilidades necesarias para un empleo donde se requiera un buen conocimiento del tema y también mi organización”</p> <p>E. 27. “Calmar el estrés y saber llevar de una mejor manera cada situación”</p> <p>E. 28. “Podría mejorar la confianza para poder desenvolverme mejor”</p> <p>E. 29. “Confianza en mí misma, mejorar el conocimiento”</p> <p>E. 30. “Seguridad, creo que vivo con el constante miedo de no ser aceptado en alguno por no tener la experiencia que se necesita”</p> <p>E. 31. “Mejorar mi forma de comunicarme”</p> <p>E. 32. “Aprender a mejorar mis emociones en situaciones estresantes y un poco más en el trato a las personas”</p> <p>E. 33. “Pues algo muy bueno sería mejorar algunas actitudes”</p> <p>E. 34. “Ser más puntual y extrovertido”</p> <p>E. 35. “Dejar de ser una persona un poco perezosa y tener más disciplina en todo lo que hago”</p> <p>E. 36. “La paciencia, la confianza”</p> <p>E. 37. “Ya la experiencia que he tenido y lo que me gusta puede favorecer a la empresa”</p> <p>E. 38. “Aprender a confiar en mi equipo o compañeros y sus habilidades”</p>
<p>4. ¿Por qué crees que hay desconfianza de las empresas a la hora de seleccionar jóvenes?</p>	<p>E. 1. “Porque a muchos solo le interesa el dinero y no crean una buena imagen de la empresa, ya que solo les importa cumplir las horas y recibir su salario”</p> <p>E. 2. “Tal vez piensan que no tenemos habilidades para eso y nos subestiman”</p> <p>E. 3. “Porque hoy en día la mayor parte de los jóvenes no tienen competencias como disciplina y responsabilidad”</p> <p>E. 4. “No confía en sí mismo, baja autoestima”</p> <p>E. 5. “Debido a la falta de experiencia se crean ciertos estigmas que debemos superar con nuestras capacidades”</p> <p>E. 6. “Hay desconfianza ya que en estos tiempos sacar y tener un cartón de bachiller o profesional lo hace cualquier persona”</p> <p>E. 7. “Porque no todos están capacitados y por miedo a los errores que se pueda cometer”</p> <p>E. 8. “Son inexpertos, no tienen una mayor experiencia al compararlo con un señor de 30 años”</p> <p>E. 9. “Por la menor experiencia laboral, sin darse la oportunidad de conocer las capacidades del más joven”</p>

	<p><b>E. 10.</b> “Porque piensan que por estar recién salidos del colegio no tienen las características de un empresario o un adulto”</p> <p><b>E. 11.</b> “Porque creen que no tienen muchas veces ese sentido de pertenencia, cómo llegar temprano, dar más de lo que piden o aportar más a la empresa”</p> <p><b>E. 12.</b> “Porque piensan que no tenemos experiencia en hacer algún trabajo”</p> <p><b>E. 13.</b> “Por la poca experiencia”</p> <p><b>E. 14.</b> “Por la falta de experiencia por lo general considera que no es beneficioso en contratar a una persona que apenas está terminando de aprender”</p> <p><b>E. 15.</b> “Estigmas y estereotipos en general, aunque la gente a veces no quiere para tener una buena empresa se necesita cumplir con lo políticamente correcto, dejando ir a mentes brillantes por un accesorio, tatuaje, corte que lo separa totalmente de los que es”</p> <p><b>E. 16.</b> “Por su experiencia en la vida, es decir, en el trabajo al ver jóvenes, probablemente nunca han trabajado antes y tal vez al ser menores de edad no los puedan adquirir”</p> <p><b>E. 17.</b> “Por su experiencia laboral (novatos en lo que van a emplearse. Mañas o trucos que adquieren los que ya tienen años de experiencia”</p> <p><b>E. 18.</b> “Principalmente, por la educación, creo yo que los empresarios buscan personas que estén capacitadas, aunque el caso de los jóvenes es la inexperiencia. Otro aspecto puede ser su forma de desenvolverse en la sociedad”</p> <p><b>E. 19.</b> “Porque hay muchos jóvenes que no tienen claro que hacer a la hora de un trabajo, estudio, etc.”</p> <p><b>E. 20.</b> “Por el hecho de no tener experiencia”</p> <p><b>E. 21.</b> “Porque la mayoría no tenemos experiencia en alguna área en específico o no tenemos las habilidades mínimas”</p> <p><b>E. 22.</b> “Porque muchos de los casos en los jóvenes es colocar y demostrar cosas que no tiene nada que ver con su experiencia”</p> <p><b>E. 23.</b> “Porque piensan que seremos indisciplinados, desorden, impuntualidad e inexperiencia”</p> <p><b>E. 24.</b> “Porque hay empresas que confían muy poco en los jóvenes ya que recién salen de estudiar, no tiene mucha experiencia”</p> <p><b>E. 25.</b> “Más que todo, diría que es por falta de experiencia en un empleo lo cual la tiene alguien mayor y con más experiencia”</p> <p><b>E. 26.</b> “Según yo porque desconfían que alguien joven tenga la madurez que se requiere”</p> <p><b>E. 27.</b> “Porque piensan o tiene el concepto de que por ser jóvenes uno no toma en serio la responsabilidad de un trabajo”</p> <p><b>E. 28.</b> “Puede ser que en años anteriores contrataron jóvenes</p>
--	---

	<p>que no cumplían muy bien con sus deberes”</p> <p><b>E. 29.</b> “Ya sea por la confianza de la persona en sí misma, por las relaciones que mantenemos, por el conocimiento que adquirimos”</p> <p><b>E. 30.</b> “Creería que se debe a la experiencia, una empresa siempre o la mayoría de las veces va a preferir a alguien que ya tenga conocimiento de eso, que a alguien que apenas va empezando”</p> <p><b>E. 31.</b> “Porque algunos jóvenes que llegan en busca de empleo no tienen ni idea, ni los conocimientos para obtener un buen empleo, por esto las empresas desconfían”</p> <p><b>E. 32.</b> “Porque apenas saliendo del bachiller y muchos piensan que por eso somos inmaduros o porque no tenemos experiencia”</p> <p><b>E. 33.</b> “Porque piensan que primero no hay experiencia y otro que creen que no se lo toman en serio”</p> <p><b>E. 34.</b> “Porque cada vez los jóvenes somos más propensos a la mediocridad y a la procrastinación”</p> <p><b>E. 35.</b> “La desconfianza, es a veces por no tener experiencia, o de que dejen tirado el trabajo”</p> <p><b>E. 36.</b> “Quizás por lo liberales que somos, muchas veces queremos cambiar las normas establecidas”</p> <p><b>E. 37.</b> “Porque creen que los jóvenes no están capacitados, que son mediocres, que no tienen las capacidades iguales que un señor mayor”</p> <p><b>E. 38.</b> “Hay desconfianza porque creen que no podrían hacer sus deberes correctamente por falta de experiencia”</p>
<p><b>5.</b> ¿Cuáles son los trabajos a los que podría aspirar, según mis habilidades?</p>	<p><b>E. 1.</b> “Algún trabajo en deportes o en manejos de productos”</p> <p><b>E. 2.</b> “Técnico en sistemas, abogacía”</p> <p><b>E. 3.</b> “Asistente en alguna empresa”</p> <p><b>E. 4.</b> “Comunicación social y artes escénicas”</p> <p><b>E. 5.</b> “Trabajos informáticos”</p> <p><b>E. 6.</b> “Me quiero graduar como ingeniero eléctrico o de sistemas”</p> <p><b>E. 7.</b> “Entrenador físico, ayudante de cocina”</p> <p><b>E. 8.</b> “Programador, diseñador”</p> <p><b>E. 9.</b> “Arbitra o entrenadora física ya que estoy en una técnica de juzgamiento deportivo”</p> <p><b>E. 10.</b> “Uno que tenga que ver con la creatividad o en el que me tenga que expresar”</p> <p><b>E. 11.</b> “Algún empleo que tenga que ver con tecnología, con dibujo, con habilidades mecánicas”</p> <p><b>E. 12.</b> “Instructora de algún lugar deportivo (gimnasio)”</p> <p><b>E. 13.</b> “Comerciante un hombre de negocios”</p> <p><b>E. 14.</b> “Siento que podría aspirar a diversos trabajos como asesor, vendedor, profesor, entrenador”</p> <p><b>E. 15.</b> “Alguno que beneficie mi manera de expresarme, reportero, director de radio, traductor, gerente de marketing,</p>

	<p>orador, o publicista”</p> <p><b>E. 16.</b> “La verdad no estoy segura, normalmente si he ganado dinero no es por empresas sino, por emprendimientos propios y con amigos, nunca he aspirado a un trabajo con horarios específicos o de forma tan seria”</p> <p><b>E. 17.</b> “Programador, ingeniero de sistemas, emprendedor”</p> <p><b>E. 18.</b> “Podría aspirar a desarrollo y programación de software o administración de empresas”</p> <p><b>E. 19.</b> “Atención al cliente”</p> <p><b>E. 20.</b> “Según mis habilidades podría aspirar a un trabajo en el que puedo ayudar y guiar a las personas como lo es la psicología, profesor, médico, entre otros”</p> <p><b>E. 21.</b> “Podría ser ayudante o trabajar en alguna peluquería o centro estético porque tengo experiencia en esto o enseñando inglés básico ya que también lo he hecho antes”</p> <p><b>E. 22.</b> “Aspiro a ser técnica en sistemas o tal vez a estudiar hotelería y turismo”</p> <p><b>E. 23.</b> “Empresas informáticas o todo lo que tenga que ver con la tecnología siento que esas son mis mayores habilidades”</p> <p><b>E. 24.</b> “Podría aspirar trabajar en un sitio donde manejen tecnología”</p> <p><b>E. 25.</b> “En un call center, vendedor, independiente, venta de productos digitales”</p> <p><b>E. 26.</b> “Un trabajo donde sea necesario fuerza y constancia”</p> <p><b>E. 27.</b> “Psicología sería mi primera opción, abogada o juez, ya que ante alguna situación mantengo mi posición”</p> <p><b>E. 28.</b> “Auxiliar de vuelo, trabajo social o algo relacionado con todas las áreas del arte”</p> <p><b>E. 29.</b> “Bailarina, veterinaria”</p> <p><b>E. 30.</b> “Creo que la carrera a la que estoy aspirando, derecho es una de las que me define mejor, soy una persona que desea que todo sea justo y el necesitar las pruebas para hablar de algo”</p> <p><b>E. 31.</b> “Ingeniero de sistemas, robótica, diseño gráfico”</p> <p><b>E. 32.</b> “Atendiendo algún local de ropa, mercadeo o psicología”</p> <p><b>E. 33.</b> “Pues yo trabajo, pero esto depende también de lo que esté estudiando”</p> <p><b>E. 34.</b> “Por ahora no considero tener habilidades destacables, sino hasta hacer mis estudios y según la carrera tratar de encontrar un puesto ejecutivo de alguna empresa”</p> <p><b>E. 35.</b> “Podría aspirar a ser un jefe o ser un ingeniero de una gran empresa”</p> <p><b>E. 36.</b> “No tengo idea”</p> <p><b>E. 37.</b> “A un empleo que sea de diseños, de moda o de maquillaje”</p> <p><b>E. 38.</b> “Aspiraría a un trabajo como trabajador por mis habilidades tecnológicas”</p>
--	---

<p><b>6. ¿Cómo reacciono ante situaciones estresantes o de difícil manejo?</b></p>	<p><b>E. 1.</b> “También me estrés, aunque busco una solución pero estresado”</p> <p><b>E. 2.</b> “Tal vez me acelero un poco pero siempre tengo en mente lo que debo hacer”</p> <p><b>E. 3.</b> “Aún no he tenido que manejar situaciones de difícil manejo”</p> <p><b>E. 4.</b> “Yo escribo, para aliviarme, pero a veces es inevitable manejar las cosas de mala manera, pero, escribir siempre estará bien”</p> <p><b>E. 5.</b> “Trato de mantener la calma y pensar muy bien las cosas”</p> <p><b>E. 6.</b> “A Veces reacciono de mala manera en entorno a los demás”</p> <p><b>E. 7.</b> “Con calma y siempre buscando la opción más fácil o efectiva”</p> <p><b>E. 8.</b> “Mal, no me controlo bien”</p> <p><b>E. 9.</b> “Paciente, manejo el control de una situación”</p> <p><b>E. 10.</b> “La mayoría de las veces soy capaz de controlar mis emociones, en otros casos si me frustro hasta llegar a bloquearme”</p> <p><b>E. 11.</b> “Tratar de manejar la situación con tranquilidad y confiado de lo que haga”</p> <p><b>E. 12.</b> “Con cabeza fría”</p> <p><b>E. 13.</b> “Con calma, analizo la situación para así ejecutar lo planeado”</p> <p><b>E. 14.</b> “Paro un momento, me relajo y comienzo a pensar en las posibles soluciones al problema, después de analizar actuó”</p> <p><b>E. 15.</b> “Suelo ser calmado ante situaciones irregulares, mi actitud a veces es considerada fresca, puesto que puedo tener miedo, estrés, dolor, etc., pero no suelo darle mucha importancia para darme calma”</p> <p><b>E. 16.</b> “Por mi parte ante el estrés, depende de la situación, pero definitivamente no suelo solucionarlo fácil ni rápido, no soy una persona agresiva pero me considero bastante sensible”</p> <p><b>E. 17.</b> “Se me nota en mi expresión facial y la energía que irradia, pero sobre todo hago todo para no salirme de mis casillas y mantener el control ante la situación (tomo aire y respiro)”</p> <p><b>E. 18.</b> “Busco una forma de mantener la concentración y no perder el punto de enfoque, si bien puede haber situaciones complicadas, pero siempre hay una solución y me apego a esto para saberla manejar”</p> <p><b>E. 19.</b> “No hablar con nadie”</p> <p><b>E. 20.</b> “Normalmente soy una persona muy tranquila y trato de manejar todas las situaciones de esta manera”</p> <p><b>E. 21.</b> “Primero me frustro y lloro por el estrés, pero luego me calmo y encuentro una solución para manejar la situación”</p>
--	---

	<p>correctamente”</p> <p><b>E. 22.</b> “Reaccionó de una manera no adecuada ya que me bloqueo y no soy capaz de seguir con el trabajo”</p> <p><b>E. 23.</b> “Reaccionó de forma compulsiva ante situaciones que se me salen de las manos”</p> <p><b>E. 24.</b> “Busco ayuda en una persona para poder manejar o resolver dicho problema que me estresa o me resulta de difícil manejo”</p> <p><b>E. 25.</b> “Pues la verdad pongo mis ideas claras y trato de calmarme para tener una mejor respuesta dente a la situación”</p> <p><b>E. 26.</b> “No suelo estresarme, sino buscar soluciones o pedir consejo a algún compañero”</p> <p><b>E. 27.</b> “En ocasiones tiendo a posiblemente desquiciarme con las personas a mi alrededor”</p> <p><b>E. 28.</b> “Me alejo de las personas para evitar enojarme y herir a alguien verbal o físicamente”</p> <p><b>E. 29.</b> “A Veces no acciono muy bien y puedo herir a las otras personas”</p> <p><b>E. 30.</b> “Muchas veces sentimos presión, lo que hago en ese momento es una pausa, prefiero tomar una pausa, tomar aire y volver de nuevo”</p> <p><b>E. 31.</b> “Llego a estresarme, pero logro mantener el control y así nivelar los niveles de estrés”</p> <p><b>E. 32.</b> “Ante situaciones estresantes no lo tomo muy bien y entro en llanto, o me tomo un tiempo a solas”</p> <p><b>E. 33.</b> “Calmadamente o intentar respirar y tranquilizarme”</p> <p><b>E. 34.</b> “En mi opinión, me es difícil estresarme, por lo que, en una situación difícil, sé que necesito calmarme y pensar y realizar las cosas con la mayor precisión”</p> <p><b>E. 35.</b> “Siempre mantengo la calma y trato de mejorarlo de la mejor manera posible”</p> <p><b>E. 36.</b> “Depende de donde este, pero normalmente cuando esto sucede me pongo más susceptible a las cosas que pasaría a mi alrededor”</p> <p><b>E. 37.</b> “Me estraza y me empieza a doler la cabeza e intento controlarme para no ponerme peor”</p> <p><b>E. 38.</b> “La ansiedad y el estrés toman el control en momentos difíciles”</p>
<p><b>7.</b> ¿Te gustaría crear algún tipo de emprendimiento? ¿Cómo cuál?</p>	<p><b>E. 1.</b> “Si, ayudar a mi padre con la empresa de distribución”</p> <p><b>E. 2.</b> “Si para ayudar a las personas más necesitadas, que consiste en su educación”</p> <p><b>E. 3.</b> “No”</p> <p><b>E. 4.</b> “Aún no lo se”</p> <p><b>E. 5.</b> “Si, me gustaría tener mi propia empresa de calzado”</p> <p><b>E. 6.</b> “Si, quisiera tener mi propia empresa de acuerdo con lo que vaya a trabajar, por ejemplo, en sistemas quisiera tener un buen proyecto emprendedor”</p> <p><b>E. 7.</b> “Un restaurante en otro país con comidas típicas de la</p>

	<p>región”</p> <p><b>E. 8.</b> “Ayudar por medio de la tecnología a personas vulnerables en la ciudad”</p> <p><b>E. 9.</b> “Maquilladora o tienda de ropa para ingresos libres”</p> <p><b>E. 10.</b> “Me gustaría uno de cocina, vender repostería me gustaría”</p> <p><b>E. 11.</b> “La verdad no, ahorita quiero ser un inversor en el mundo de las criptomonedas que será como un emprendimiento que quiero realizar”</p> <p><b>E. 12.</b> “Realizar decoraciones detalles para fechas especiales”</p> <p><b>E. 13.</b> “Si, compra y venta de articulo de moda, también me gustaría la parte ganadera”</p> <p><b>E. 14.</b> “Me gustaría crear un emprendimiento que importe botas e indumentaria de baloncesto de Estados Unidos a Colombia, considero que es un emprendimiento que muy pocas personas han creado y podría ser el “boom” para el comercio de los productos deportivos de baloncesto”</p> <p><b>E. 15.</b> “En lo absoluto, me gustaría crear un tipo de espacio que dé a resaltar a artistas de todo tipo de campos, pero ante todo enfocado en lo lírico, musical y pintoresco”</p> <p><b>E. 16.</b> “Me gustaría seguir vendiendo galletas hechas con una amiga, aunque lo dejamos por un tiempo y falta de publicidad y por mi gusto propio tal vez crear redes sociales y vender dibujos, promocionarse de esa forma sería divertido, pero aún no tengo la fuerza de voluntad para hacerlo”</p> <p><b>E. 17.</b> “Tengo muchas ideas en la cabeza sobre emprendimientos, una de ellas es aún largo plazo y es tener una empresa que abarque todas las ramas (se me fue el nombre)”</p> <p><b>E. 18.</b> “Si, me gustaría desarrollar un programa en máquinas que nos ayuden en fortalecer en casa las normas y cuidados que debemos tener con el ambiente y demás personas, con el fin de evitar su pérdida u olvido en el tiempo”</p> <p><b>E. 19.</b> “No lo tengo claro”</p> <p><b>E. 20.</b> “Me gustaría crear un restaurante, esto porque me gusta cocinar”</p> <p><b>E. 21.</b> “Me encantaría crear un emprendimiento en el cuál yo hiciese o vendiera ropa, que está en tendencia, pero no se encuentra en el país”</p> <p><b>E. 22.</b> “En estos momentos no tengo nada en mente, pero sí me gustaría tener mi propio emprendimiento más adelante”</p> <p><b>E. 23.</b> “Si, me gustaría crear algún emprendimiento informático el cuál ayude y reduzca preocupaciones sociales”</p> <p><b>E. 24.</b> “Me gustaría tener un proyecto donde pueda ayudar a las personas en las tareas u oficios que tenga que hacer”</p> <p><b>E. 25.</b> “Me gustaría tener una tienda de productos digitales, pero en línea”</p> <p><b>E. 26.</b> “Me gustaría comenzar una empresa propia como por ejemplo un restaurante, un gimnasio o vender productos</p>
--	---



	<p>hechos por mi”</p> <p><b>E. 27.</b> “Vender cosmética, abrir un local”</p> <p><b>E. 28.</b> “La verdad nunca he tenido una idea de emprendimiento muy clara”</p> <p><b>E. 29.</b> “Si montar una veterinaria o una academia de baile”</p> <p><b>E. 30.</b> “En este momento no tengo pensado alguno, pero lo más probable es que con los años la mejor idea sea tenerlo”</p> <p><b>E. 31.</b> “En estos momentos no lo tengo claro”</p> <p><b>E. 32.</b> “Alguna marca de maquillaje o productos de belleza”</p> <p><b>E. 33.</b> “Pues esto todavía no lo tengo muy claro, de pronto más adelante”</p> <p><b>E. 34.</b> “Alguna empresa que tenga que ver con aleación de metales para productos pequeños, electrodomésticos o si acaso para construcciones empleando bastante la geometría”</p> <p><b>E. 35.</b> “Si, quiero tener una marca propia de carros o de artículos electrónicos”</p> <p><b>E. 36.</b> “No”</p> <p><b>E. 37.</b> “Algo con diseño o algo que tenga que ver con las últimas tendencias de la moda”</p> <p><b>E. 38.</b> “Un emprendimiento como una empresa de diseños de arte”</p>
--	--

## Apéndice I

### Matriz de respuestas cuestionario grupal

<i>Cuestionario Grupal</i>	
<b>Preguntas</b>	<b>Texto Respuestas</b>
<p><b>1.</b> ¿Qué saben ustedes de la situación actual del país con respecto al desempleo?</p>	<p><i>“En el desempleo de los jóvenes, es más la desconfianza que les tienen que otra cosa, prefieren contratar a alguien de 30 años que, a alguien recién graduado, sin importar los estudios y experiencia que tenga.”</i></p> <p><i>“Yo lo que tengo claro es que en Colombia somos criados a la antigua, entonces experiencia y saberes son de la persona mayor. Pero el estudio y oportunidades la tienen los jóvenes, a los 15 ya estamos entrando en la universidad y ahora con la tecnología somos los jóvenes los que sabemos. Todos estamos detrás del mismo objetivo, y eso es salir del país. ¿Qué buscan en el país? necesitan tecnólogos y eso es lo que más les falla a los adultos. Piensan que por ser jóvenes somos vagos, que nos falta mucho por vivir pero en cuanto a capacidades y habilidades estamos muy bien, por eso los demás países nos llevan mucha ventaja”</i></p> <p><i>“En Colombia lo que falta son trabajos de medio tiempo, todo en esta vida es plata y eso es lo que necesitamos. Tenemos que dejar de ser estigmatizados, pero además para tener un buen trabajo tengo que verme pulcro, y eso ya no debería ser así si quiero tatuajes y el pelo que yo quiera me lo podría hacer, eso no impide mis conocimientos y habilidades”</i></p> <p><i>“Yo desde pequeño he trabajado con mi papá, él me da diseños para que haga en programas de diseño, pero es a escondidas, entonces yo se los hago y bajo cuerda me pagan. Pero legalmente no puedo porque soy menor de edad, pero entonces esa experiencia no me cuenta para la hoja de vida porque es ilegal. Es que el problema es el trabajo informal, que es lo único que podemos hacer y nosotros lo que queremos es experiencia formal que así nos reconozcan”</i></p> <p><i>“Yo tengo 18 y me siguen considerando inmaduro, el tener 18 no va a hacer nada porque siguen sin dar oportunidades”</i></p>

	<p><i>“Actualmente las empresas no quieren dar la oportunidad de que aprendan, porque quieren alguien ya entrenado y con experiencia, por eso no hacemos país. Entonces si no nos dan la oportunidad ¿cómo hacemos?”</i></p> <p><i>“Yo creo que depende del tipo de empleo que busquemos, las promociones pasadas lo que debe hacer es hacer empresa y así hacer empleos. Tenemos que dejar de conformarnos por un trabajo más del montón”</i></p> <p><i>“Yo considero que las personas que contratan relacionan juventud con inmadurez, dicen que tenemos poca experiencia en la vida y esto no es verdad, no podemos juzgar a todos por igual. Muchos jóvenes son muy inteligentes, mientras unos piensan en sus vicios hay otros que lo que quieren es contribuir a sus familias y escalar en las clases sociales. En Colombia hacen mucha falta las oportunidades para los jóvenes. A mí me paso que yo quería trabajar en Call Center y tenía todo y me llamaban a hacerme la entrevista y cuando me preguntaban la edad me decían que no, porque no era mayor de edad, entonces cómo voy a hacer experiencia si no me dejan obtener trabajo por ser menor de edad cuando en Colombia a los 15 años nos estamos graduando”</i></p> <p><i>“Es que en este país no nos toman en serio, conseguir trabajo como joven es muy difícil, es casi que imposible”</i></p> <p><i>“Yo considero que aquí no hay futuro y la mejor opción es irse de Colombia, en Estados Unidos es un mes trabajando de lo que sea se hace más que suficiente”</i></p> <p><i>“Para mí la situación es muy triste, porque nos dicen que tenemos que trabajar duro en nuestros estudios para conseguir empleo ¿qué empleo? si al salir de acá no nos dan nada por no tener experiencia, y si queremos buscar la experiencia desde ya, entonces no nos la dan porque somos muy jóvenes”</i></p> <p><i>“Yo no entiendo que es lo que pasa, o sea los trabajos buscan jóvenes menores de 25 años con 6 años de experiencia ¿cómo es eso posible? ¿en qué momento pretenden que hagamos eso? nadie contrata menores de edad a menos que sea por un conocido, y de esa forma no le pagan a uno completo y como es trabajo ilegal entonces no se puede poner como experiencia”</i></p> <p><i>“En Colombia lo que se necesita es que den la oportunidad, pero nadie quiere ser el primero en darla”</i></p>
--	--

<p>2. ¿Qué creen ustedes que buscan las empresas de los jóvenes trabajadores?</p>	<p><i>“Experiencia, la cual no entiendo cómo se consigue si nadie da la oportunidad”</i></p> <p><i>“Es que si no nos dejan trabajar ¿cómo vamos a poder tener la experiencia?”</i></p> <p><i>Lo que quieren es que nos vayamos del país</i></p> <p><i>Además, en Colombia lo que se paga bien, es el trabajo que el gobierno quiere. A un ingeniero si le pagan bien, pero a un músico, a un pintor no le dan nada. Entonces de esa forma nos limitamos los jóvenes en lo que queremos hacer”</i></p> <p><i>“Además le dicen a uno estudia lo que quieres y eso es mentira, porque uno estudia lo que le da plata e incluso así seguimos mal”</i></p> <p><i>“Yo trabaje en el local de mi tía y no fue por mi experiencia que lo saque adelante por la confianza y oportunidad que me dieron y eso es lo que hace falta”</i></p> <p><i>“Es que las empresas no buscan experiencia de edad, buscan la laboral y a los jóvenes no tener experiencia laboral entonces no nos toman en cuenta”</i></p> <p><i>“El hecho de que no nos den experiencia es porque no nos dan la oportunidad, entonces como me consigo un trabajo”</i></p> <p><i>“Se puede tener la experiencia, pero entonces no la reconocen, porque no es experiencia formal, y así seguimos jodidos”</i></p> <p><i>“Algo que nos repiten mucho es que los jóvenes somos el futuro del país, que jóvenes, que es para ellos jóvenes, que jóvenes cuál futuro. Es hipócrita porque para unas cosas somos ya mayores en cuanto a responsabilidades, pero en otras situaciones seguimos siendo considerados unos bebés”</i></p> <p><i>“Para mí el problema está en la educación, nos llenan de materias innecesarias y las materias que sí nos servirán para la vida diaria ¿dónde están? Es que ellos piensan que cantidad es igual a resultados y eso no es verdad, calidad es igual a resultados. Por eso somos malpaís, las personas en Colombia son huecas, no vemos más allá de Colombia y de lo que se vive como país”</i></p> <p><i>“Buscan a alguien, mayor de edad, con experiencia, graduado y con la vida resuelta, pero que no pase de 26 años. Es que lo que nos queda es ser mesero”</i></p>
---	---

	<p><i>“Conseguir trabajo de mesero no es tan fácil, porque por ser menor de edad uno pasa a escondidas, ya sea por ser amigo del dueño o tener un conocido. Además, al tener trabajos así no nos pagan con todas las de la ley porque ellos piensan que lo que nos están haciendo es un favor”</i></p> <p><i>“El concepto de jóvenes para el país es muy moralista, porque como vamos a hacer todo lo que nos piden, graduarse, tener experiencia, hacer todos los trabajos, es imposible”</i></p> <p><i>“Las condiciones que nos dan a los trabajadores jóvenes no son buenas, no nos pagan suficiente, nos tratan mal, y uno lo tiene que afrontar porque es la necesidad que tenemos para salir adelante”</i></p>
<p><b>3.</b> ¿Creen ustedes que es posible conseguir empleo sin experiencia en Colombia? ¿Por qué?</p>	<p><i>“No”</i></p> <p><i>“No porque no confían”</i></p> <p><i>“Es muy difícil, tal vez se logra por un favor que alguien le haga”</i></p> <p><i>“No”</i></p> <p><i>“Para nada”</i></p> <p><i>“Como vendedor ambulante será”</i></p> <p><i>“No”</i></p> <p><i>“Solo si uno tiene palanca”</i></p> <p><i>“Si es verdad, solo con palanca o conocidos”</i></p> <p><i>“Si la familia es de bien y está bien posicionada si, sino no”</i></p> <p><i>“No, no nos dan la oportunidad”</i></p> <p><i>“Yo lo veo complicado, porque son muy pocas las empresas que sí dan oportunidad, de 200 empresas solo 10 entonces casi que solo hay 100 vacantes para miles de personas”</i></p> <p><i>“Yo creo que sí, pero hay que buscar mucho y llevarse muchos rechazos, es conseguir esa única oportunidad dentro de mil”</i></p> <p><i>“No”</i></p> <p><i>“Lo dudo mucho”</i></p>

	<p><i>“Trabajo como niñera será y después eso no me sirve, mejor me voy de aupair y viaje”</i></p> <p><i>“No, tanto estudio y esfuerzo para terminar desempleado haciendo todo lo posible por sobrevivir”</i></p>
<p><b>4.</b> ¿A dónde debo (debemos) dirigirse (dirigirnos) para buscar empleo?</p>	<p><i>“Que yo sepa primero se arma la hoja de vida, después busco en computrabajo”</i></p> <p><i>“pues después de analizar nuestro perfil dependiendo del cargo al que aspiramos, se busca con algún familiar, también por plataformas como la del SENA, computrabajo o ir a la empresa y agendar cita, pero ese es más difícil”</i></p> <p><i>“Para buscar un empleo mientras continúo con mis estudios, yo acudiría a algún familiar o conocido, incluso algo como en Servientrega”</i></p> <p><i>“Por recomendaciones familiares”</i></p> <p><i>“Plataformas”</i></p> <p><i>“Por las conexiones que se hacen, trabajando informal en almacenes o empresas bajo cuerda, después si uno lo hace bien se puede regresar a ese lugar y que le den el trabajo formal”</i></p> <p><i>“Si así por conexiones pasadas”</i></p> <p><i>“Yo se de computrabajo”</i></p> <p><i>“A los lugares y se deja la hoja de vida”</i></p> <p><i>“Plataformas de empleo, pero no se cuales”</i></p>
<p><b>5.</b> ¿Cuál sería tu motivación como joven para trabajar? (ej. dinero, independencia, estatus, entre otros).</p>	<p><i>“Estatus”</i></p> <p><i>“Ayudar en la casa”</i></p> <p><i>“Independizarse, tener estabilidad económica”</i></p> <p><i>“Plata”</i></p> <p><i>“Plata”</i></p> <p><i>“Adquirir experticia y dinero”</i></p> <p><i>“Dinero, avanzar en las clases sociales”</i></p>

	<p><i>“Estabilidad y ser independiente”</i></p> <p><i>“Poder aportar a mi casa, darles a mis papás”</i></p> <p><i>“Plata”</i></p> <p><i>“Hacer lo que a uno le gusta”</i></p> <p><i>“Estabilidad”</i></p> <p><i>“Plata” (gritan todos)</i></p> <p><i>“Avanzar, ganarse las cosas por su propio mérito”</i></p> <p><i>“Independencia”</i></p>
--	--

## Apéndice K

### *Programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en jóvenes*

*“Una mirada hacia el futuro”*



#### **Introducción**

Son de gran relevancia las habilidades sociolaborales y el desarrollo de varias competencias, pues la constante preocupación por la exclusión laboral en jóvenes, siempre ha sido un tema que ha impactado en la juventud, dado que muchos de ellos deben trabajar para poder costear sus estudios, mantener a sus familias y demás, es por lo anterior que se crea este programa para ayudar a aumentar diversas habilidades, lograr disminuir la exclusión laboral, y que los jóvenes se incursionen en el mercado.

En este orden de ideas, al salir del bachillerato se espera que los jóvenes continúen con sus estudios de educación superior o incurran en el mundo laboral, y en algunos casos, ambos. El tener un empleo da al individuo legitimidad y reconocimiento social, es un elemento clave para la integración social y le brinda sentido a la vida personal (Weller, 2007). Es de conocimiento general que la educación juega un papel determinante en el proceso de inserción laboral juvenil. No obstante, el conocimiento académico no es lo único necesario, es de suma importancia un entrenamiento en habilidades sociolaborales para así preparar a los jóvenes a enfrentar las oportunidades laborales y desempeñarse de manera efectiva ante el mercado y sus demandas.

Es importante saber que las habilidades sociolaborales son aquellas destrezas, actitudes y aptitudes que debe tener una persona para desempeñarse en cualquier trabajo de



forma eficiente, pues estas permiten que las personas se integren exitosamente a su nuevo trabajo, tengan altos índices de desempeño en su cargo y por consiguiente buenos resultados en la empresa.

Ahora bien, es evidente que los jóvenes presentan dificultades para incorporarse en el mercado laboral y formativo; debido a diversos factores personales, sociales, económicos y políticos. González (2018), expone que: “la desmotivación que sufren muchos jóvenes no va implícita en las características individuales de cada persona o del período evolutivo en el que se encuentran, sino que existe un trasfondo que va más allá. La falta de participación de los jóvenes está motivada por la desconfianza en el sistema” (p. 10).

En este orden de ideas, si hay habilidades es posible que puedan acceder más fácil a un trabajo, y demostrar las competencias que cada uno de los estudiantes posee, por ende, es tan importante un plan de acción que logre el fortalecimiento en dichas habilidades para disminuir la exclusión laboral de la población juvenil.

### **Objetivo general**

Diseñar un programa para el fortalecimiento en habilidades sociolaborales en jóvenes estudiantes de una institución educativa de Floridablanca, Santander, para desarrollar capacidades que les facilite incorporarse al mundo laboral.

### **Objetivos específicos**

Identificar las habilidades sociales y laborales pertinentes para la inserción laboral.

Proponer las actividades de apoyo psicoeducativo referentes a las habilidades sociolaborales.

Promover el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y laborales en los

jóvenes de la población delimitada.

## **Metodología**

### ***Fase diagnóstica***

Con el propósito de conocer a la población y sus habilidades sociales y laborales, se implementó un cuestionario individual y uno grupal, para conocer los aspectos que interfieren en el proceso de integración laboral. Este diagnóstico estuvo orientado en el proyecto de vida de los estudiantes, cómo se visualizan en un futuro una vez graduados del colegio y cuáles son los aspectos por mejorar para adquirir y fortalecer las habilidades sociolaborales propias de cada uno.

### ***Fase de implementación***

Partiendo del diagnóstico realizado, se diseñaron y ejecutaron actividades psicoeducativas dirigidas al desarrollo y fortalecimiento de habilidades sociolaborales. Estas actividades se dividieron en dos ejes. En el primer eje se realizó actividades sobre habilidades sociales: autoconfianza, resiliencia, tolerancia a la frustración, solución de problemas, comunicación asertiva, habilidades sociales y liderazgo; y en el segundo eje se trabajó habilidades laborales: hoja de vida, entrevista, assessment center y taller de emprendimiento.

Cada actividad contiene nombre, objetivo general y específico, justificación, metodología.

## *I. Eje socioemocional*

### **Taller 1.**

**Tema:** Autoconfianza

**Título:** “Creo en mí mismo”

#### **Objetivo**

Promover la autoconfianza en los estudiantes de último año de una institución educativa de Floridablanca.

#### **Objetivo específico**

Explicar el significado de autoconfianza en los jóvenes participantes.

Contribuir al desarrollo de la autoconfianza de la población capacitada.

#### **Justificación**

Se define autoconfianza como la capacidad que tiene una persona para estar seguro de sus habilidades, capacidades y juicio hacia las situaciones que pueden enfrentar día a día (American Psychological Association, 2020). Se puede decir que la autoconfianza va de la mano con la autoestima, autoimagen y autoconcepto, aquellos constructos que posee cada individuo, los cuales forman parte de cómo la persona se ve a sí misma. Garaigordobil y Durá (2006), aseguran que estos constructos influyen en diferentes aspectos de la salud mental de los adolescentes y que las personas con alta autoestima, autoconcepto y autoconfianza son más estables emocionalmente, sociables y responsables; esto debido a que: son más cooperativas, tiene más sentimientos de felicidad, presentan alta tolerancia al estrés, mayor integración social, capacidad de trabajar en equipo, son más perseverantes, tienen baja impulsividad, experimentan pocos sentimientos de soledad, así como menos ansiedad y depresión. El desarrollo de estos constructos se obtiene durante el transcurso de la vida del individuo, estos influyen en la manera de comportarse de las personas. Es de suma importancia trabajar en la autoconfianza de las personas, en el ámbito profesional, social y

personal, ya que partiendo de la creencia que tenga la persona sobre sí misma y sus capacidades, estarán dirigidos sus comportamientos hacia el cumplimiento de metas y objetivos que se plantee.

### **Metodología**

Se introduce la temática a trabajar, lo cual será apoyado con la proyección del vídeo “*How to be confident in any situation*”, al finalizar se comentará con los participantes su opinión acerca de este. Luego, se procede a entregar a todos los participantes dos cuadrados de papel, en el cual uno tiene escrita una pregunta: ¿cómo soy? y el otro tiene la pregunta: ¿cómo me ven? Cada participante debe responder a estas dos preguntas, en las cuales deberá escribir 4 aspectos en cada papel sobre la percepción que tiene sobre él mismo y sobre cómo cree que los demás lo perciben. Al finalizar se comentarán las respuestas y se realizará una discusión al respecto.

Cómo actividad de cierre se realizará el *ikigai*, a cada participante se le entregará una hoja que corresponde al modelo del *ikigai*, y partiendo de las explicaciones brindadas por las practicantes de psicología, llenaran la información solicitada. El fin de esta actividad es poder compartir cómo los participantes se ven a ellos mismos, deben mencionar qué habilidades poseen, y cuáles son aquellas cosas que los motivan en su futuro personal y laboral.

**Recursos:** conexión a internet, computadora, hojas de papel, lápiz, formato *ikigai*

***Ikigai.***

# Ikigai

El concepto japonés para "razón de ser"



## **Taller 2.**

**Tema:** Resiliencia

**Título:** *Lucha para hacer realidad tus sueños “De Oruga a Mariposa”*

### **Objetivo**

Conocer y comprender cómo la resiliencia ayuda en los procesos de adaptación frente a las circunstancias difíciles

### **Objetivo específico**

Identificar y reconocer las herramientas que cada individuo posee dentro de sí mismo y a su alrededor para enfrentar las adversidades.

Analizar las experiencias de los jóvenes e identificar aquellos factores resilientes.

### **Justificación**

Desde muy temprana edad el ser humano se enfrenta a circunstancias dolorosas que ponen a prueba sus capacidades de superación ante las adversidades. Todos los individuos poseen dichas capacidades, aunque unos más que otros, ya sea por la experiencia de vida o los modelos que han tenido desde su niñez. A esto se le conoce como resiliencia, proceso mediante el cual el ser humano realiza una correcta adaptación frente a eventos traumáticos, muerte de un ser querido, despido laboral, crisis económicas, divorcios, problemas de salud o situaciones estresantes. Las personas resilientes logran sobreponerse a estos eventos gracias a las capacidades de superación que han desarrollado. Es por esto, que es muy importante que los jóvenes identifiquen y reconozcan aquellas capacidades que poseen para transformar los factores negativos en desafíos, que llegan a convertirse en factores de superación. Si bien no se puede cambiar el pasado se puede modificar la forma de entenderlo y de esta manera proliferar a partir de la experiencia de una adversidad. Los Siete Pilares de la Resiliencia de Wolin, (1999), introspección, interdependencia, capacidad para relacionarse, iniciativa,

humor, creatividad y ética sirven para identificar las capacidades que cada uno posee. Además de las Categorías de los Factores Resilientes de Grotberg, E.H. (2006) yo tengo (apoyo externo), yo soy (fuerza interior), yo estoy (proyección) y yo puedo (capacidades interpersonales y de resolución de conflictos), que facilitan la introspección en cada joven de aquellos factores resilientes que cuentan. La siguiente dinámica busca que los participantes logren identificar cuáles son los factores y los pilares de la resiliencia con los que ellos cuentan.

## **Metodología**

1. Lectura del cuento:

# **De oruga a mariposa luchar para hacer realidad tus sueños**

Un pequeño gusanito caminaba un día en dirección al sol. Muy cerca del camino se encontraba un saltamontes. “¿Hacia dónde te diriges?”— le preguntó—. Sin dejar de caminar, la oruga contestó: “Tuve un sueño anoche: soñé que desde la punta de esta montaña miraba todo el valle. Me gustó lo que vi en mi sueño y he decidido realizarlo”. Sorprendido, el saltamontes dijo, mientras la oruga se alejaba lentamente: “¡Debes estar loca!, ¿cómo podrás llegar hasta el tope de la montaña?, ¿tú?, una simple oruga. Una pequeña piedra será un monte, un pequeño charco un mar, ¿no te das cuenta de la realidad? Esta es tu comunidad, aquí viven tus amigos, ¡deja de perseguir sueños imposibles y siéntate con nosotros a pasar la tarde o dormirte una siesta!”.

Una mañana, en la que el sol brillaba de una manera especial, todos los animales se congregaron en torno a aquello que se había convertido en una advertencia para los atrevidos. De pronto, quedaron sorprendidos: aquella costra dura comenzó a romperse y, con asombro, vieron unos ojos y unas antenas que no podían ser las de la oruga que creían muerta; poco a poco, como para darles tiempo de romperse del impacto, fueron saliendo las hermosas alas multicolores de mariposa de aquel impresionante ser que tenían frente a ellos. No hubo nada que decir; ellos sabían lo que haría, seguiría volando hasta la cima de la montaña y cumpliría de esa manera su sueño. Ahora, finalmente, entendían lo que había pasado.

El sueño que guardaba la oruga en su corazón era, en realidad, la profecía de los cambios que ocurrían en su vida.

Si no crees en tus sueños, nunca te prepararás para los cambios. Si no dejas de ser oruga, nunca volarás. Si no estás dispuesto a dejar el entorno en el que creciste, nunca llegarás a la cima. Aquello que estés dispuesto a dejar atrás determinará cuan lejos llegarás en la vida.

Debes morir para vivir; perder para ganar; dar para recibir.

Solo tú sabes las cosas que debes abandonar: ¡déjalas! Y corre con libertad la carrera que tienes por delante.

Tomado de:

<https://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/escolar/de-oruga-a-mariposa-luchar-para-hacer-realidad-tus-suenos-449192.html>

2. Se compartirá una historia personal de superación “momento auto-revelador” con el fin de generar empatía con los estudiantes.
3. Se invitará a la participación voluntaria de los estudiantes para que compartan una experiencia de superación o logro, con el fin de hacer una introspección de las técnicas que fueron útiles en esos momentos y que le permitieron superar una mala situación o cumplir una meta trazada.
4. Explicación de los pilares de la resiliencia:

“Los Pilares de la Resiliencia” (Wolin, 1999)

*Introspección*: capacidad de preguntarse a sí mismo y darse una respuesta honesta.



*Independencia:* capacidad de mantener distancia emocional y física sin caer en el aislamiento. Saber fijar límites entre uno mismo y el medio con problemas.

*Capacidad de relacionarse:* habilidad para establecer lazos e intimidad con otros y equilibrar la propia necesidad de afecto con la actitud de brindarse a otros.

*Iniciativa:* gusto de exigirse y ponerse a prueba en tareas cada vez más exigentes.

*Humor:* encontrar lo cómico en la propia tragedia.

*Creatividad:* capacidad de crear orden, belleza y finalidad a partir del caos y el desorden.

*Moralidad:* extender el deseo personal de bienestar a toda la humanidad y capacidad de comprometerse.

## 5. Los factores de resiliencia

“Categorías de los Factores Resilientes” (Grotberg, E.H. 2006, p.20)

a) Yo tengo (apoyo externo):

¿Cuentas con una o más personas en las que puedes confiar y que te quieren de verdad?

¿Cuentas con alguna persona de fuera de la familia en la que puedas confiar?

¿Cuentas con alguna persona que te anime a ser independiente?

¿Crees que tienes buenos modelos de referencia? (Personas a las que te gustaría parecer, personas que te enseñan a ser buena persona)

¿Con quién cuentas cuando tienes problemas?

¿Vives desde hace tiempo en el mismo barrio?

b) Yo soy (fortaleza interna):

¿Qué es lo que más te gusta de ti?

¿Generalmente eres tranquilo/a?

¿Consigues lo que te propones?

¿Haces planes a futuro?

¿Te respetas a ti mismo y a los demás?

¿Eres empático/a y cuidadoso/a con los demás?

¿Eres responsable de tus conductas y actúas en consecuencia?

¿Eres optimista, tienes esperanza y fe?

c) Yo estoy (proyección):

¿Qué crees que va mal en tu vida?

¿Con los/las compañeros/as, pareja, familia, contigo mismo/a?

d) Yo puedo (capacidades interpersonales y de resolución de conflictos):

¿Casi siempre tienes buenas ideas para hacer las cosas?

¿Terminas las cosas que empiezas?

¿Tienes sentido del humor y lo utilizas para reducir la tensión?

¿Expresas lo que sientes cuando te comunicas con los demás?

¿Eres capaz de resolver los problemas, en tu casa, el colegio o la calle?

¿Te controlas cuando tienes un problema?

¿Buscas ayuda cuando la necesitas?

## 6. Identificar tus pilares y factores resilientes

### “Los Pilares de la Resiliencia” (Wolin, 1999)

<i>Introspección:</i>	capacidad de preguntarse a sí mismo y darse una respuesta honesta.
<i>Independencia:</i>	capacidad de mantener distancia emocional y física sin caer en el aislamiento. Saber fijar límites entre uno mismo y el medio con problemas.
<i>Capacidad de relacionarse:</i>	habilidad para establecer lazos e intimidad con otros y equilibrar la propia necesidad de afecto con la actitud de brindarse a otros.
<i>Iniciativa:</i>	gusto de exigirse y ponerse a prueba en tareas cada vez más exigentes.

<i>Humor:</i>	encontrar lo cómico en la propia tragedia.
<i>Creatividad:</i>	capacidad de crear orden, belleza y finalidad a partir del caos y el desorden.
<i>Moralidad:</i>	extender el deseo personal de bienestar a toda la humanidad y capacidad de comprometerse.

**Los Factores Resilientes (Grotberg, 1995)**

<b>YO TENGO</b> Apoyo externo	<b>YO SOY</b> Fortaleza interna
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<b>YO ESTOY</b> Dispuesto a hacer	<b>YO PUEDO</b> Habilidades
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

### **Taller 3.**

**Tema:** Tolerancia a la frustración

**Título:** “*Vasos al límite*”

#### **Objetivo**

Identificar y reconocer elementos de la frustración en los jóvenes participantes.

#### **Objetivo específico**

Desarrollar herramientas que ayudan a mitigar la frustración y permitan un mejor control emocional.

Entrenar las habilidades que permitan “administrar” las emociones negativas y superar una posible situación desbordante.

#### **Justificación**

La frustración es aquella emoción que se manifiesta cuando no se cumplen las metas o deseos esperados. Causa sentimientos de rabia, tristeza o ansiedad cuando no se logran las expectativas planteadas. Muchas veces lleva a evitar afrontar los problemas, genera desmotivación y por consiguiente abandono de los proyectos y metas. En la siguiente dinámica se busca que los participantes sientan la frustración, de que el equipo que terminó primero y más se esforzó, no será el ganador pues se elige por preferencia de los que dirigen la actividad. Esto con el fin de identificar las emociones ligadas a la frustración de la injusticia y poder hacer una regulación emocional. Pues muchas veces en la vida las personas se enfrentan a situaciones injustas que generan frustración y no por ello hay que desbordarse y abandonar los proyectos y las metas.

#### **Metodología**

Para esta actividad se dividirá el grupo en 4 equipos. A cada equipo se les dará una torre de 20 vasos del mismo color y 1 de diferente color que estará en la parte inferior de la

torre. La torre estará invertida sobre la mesa y el participante deberá voltear la torre para iniciar. Los participantes deben pasar los vasos desde el superior al inferior. El objetivo de la dinámica es lograr que el vaso de diferente color vuelva a la parte inferior de la torre. Una vez haya pasado el vaso de diferente color la parte inferior de la torre se pone nuevamente sobre la mesa para que el siguiente participante continúe. Hasta que el total de participantes lo haya logrado. Si se caen los vasos deben empezar nuevamente con el vaso de diferente color en la parte inferior.

El equipo contrario tendrá la posibilidad de perturbar al equipo contrincante, con el fin de desestabilizarlo emocionalmente. El equipo ganador será el último en llegar.



## **Taller 4.**

**Tema:** solución de problemas

**Título:** *¿Y ahora qué hago?*

### **Objetivo**

Contribuir al desarrollo de la habilidad de solución de problemas y estrategias de afrontamiento en la población de estudiantes de último año.

### **Objetivo específico**

Explicar la definición de solución de problemas y las estrategias de afrontamiento dirigidas hacia la emoción y hacia el problema.

Identificar las estrategias de afrontamiento hacia la solución de problemas de la población capacitada.

Introducir el modelo de solución de problemas propuesto por D'Zurilla y Goldfried y su funcionamiento, a la población capacitada.

### **Justificación**

Las estrategias de afrontamiento según Hoch, y Kunreuther (2001), basados en Lazarus y Folkman (1986) son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Castaño y León, 2010). A su vez, las estrategias de afrontamiento serían los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las situaciones desencadenantes. Señalan en concreto dos direcciones en las formas de afrontamiento: afrontamiento dirigido a la emoción y afrontamiento dirigido al problema (Castaño y León, 2010). Las estrategias orientadas al problema buscan transformar la realidad por medio de la planificación y la confrontación, las estrategias dirigidas a la emoción, dado que no logran

transformar la realidad, modifican el estado emocional para mitigar el impacto que activó dicha estrategia. Dentro de este ajuste emocional se encuentran la búsqueda de apoyo social, el autocontrol, la reevaluación, la evitación, (huida y escape) y finalmente la aceptación (Hoch, y Kunreuther, 2001).

La habilidad de solución de problemas es necesaria para afrontar situaciones que se presentan en el día a día, aquellas que suponen un conflicto entre dos o más protagonistas, entre los cuales existe una oposición motivada por un conflicto de intereses. La Universidad de Galileo (2020) define la solución de problemas, como la capacidad que tiene el individuo de definir un problema, establecer su causa, reconocer y seleccionar alternativas de solución e implementar dicha solución. El desarrollo de esta capacidad es indispensable para un desenvolvimiento óptimo de la persona en el ámbito académico, profesional y personal.

### **Metodología**

Se inicia explicando sobre qué es un problema, las formas de afrontamiento dirigidas hacia la emoción y hacia el problema. Esto se realizará proyectando un vídeo titulado El Puente, en el cual se evidencia el desarrollo de un problema y la solución que se da. Los participantes deben compartir qué solución darían orientados a la emoción y cual darían orientados al problema. Se retroalimentaron las respuestas dadas.

Al continuar con el taller, se explica sobre la técnicas de solución de problemas planteado por D'Zurilla y Goldfried (1971), posterior a la explicación se realiza la actividad ***El universo***: se divide a los participantes en grupos de 5, y se les indica que cada grupo es un planeta diferente, que forma parte del universo. En cada subgrupo deben escoger a una persona, integrante del subgrupo, que será su líder, los demás integrantes representarán cargos de dirigentes importantes. Se planteará que, como universo, deben llegar todos los planetas a un acuerdo con respecto a la recolección de basura de este, debido a que hay

mucha contaminación y todo está lleno de desechos. Cada planeta deberá diseñar una estrategia y entre todos llegar a la estrategia con la que todos los planetas acuerden.

Se dará una característica a cada planeta, que implicará un conflicto entre planetas, por lo cual deben implementar estrategias para poder superar dichos conflictos.

*Características de cada planeta:*

1. Planeta completamente en desacuerdo con utilización de la tecnología para agilizar los procesos de recolección de desechos
2. Planeta estrictamente ambientalista y dispuesto a hacer lo que sea necesario para la recolección de desechos
3. Planeta que considera que la recolección de desechos es innecesaria
4. Planeta completamente de acuerdo con la utilización de la tecnología para agilizar los procesos de recolección de desechos
5. Planeta con las mayores emisiones de desechos, y no tienen los recursos para implementar un proceso de recolección.

**Recursos:** televisor, conexión a internet, vídeo, hojas de papel, marcadores y mesas.



## **Taller 5.**

**Tema:** Comunicación asertiva, habilidades sociales

**Título:** *“Arañas en acción”*

### **Objetivo general**

Promover en los estudiantes de último grado de la institución, el reconocimiento de sus fortalezas frente a las habilidades sociales y la comunicación asertiva.

### **Objetivo específico**

Facilitar en los estudiantes de los últimos grados habilidades sociales, a partir de actividades interactivas.

Fomentar habilidades para desarrollar sus competencias individuales especialmente la comunicación asertiva.

Determinar qué estrategias podrían implementar los estudiantes, para reforzar su comunicación asertiva y sus habilidades sociales.

### **Justificación**

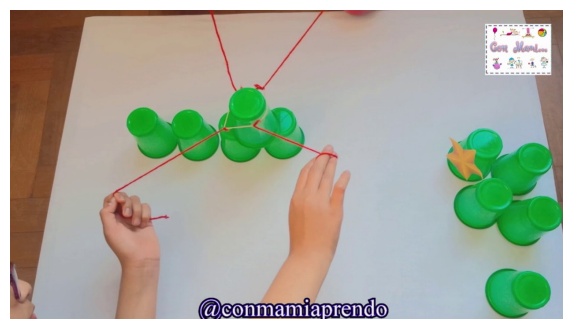
Es evidente que a lo largo del tiempo se le ha dado gran importancia al desarrollo de las habilidades sociales y al de comunicación asertiva, ya que estos aspectos son de vital importancia a la hora de manejar diferentes situaciones, por ejemplo, para acceder a un empleo, para generar una red de apoyo, para solucionar diversos problemas. En este orden de ideas, la comunicación asertiva es fundamental en los ámbitos escolares, laborales, educativos, entre otros. Pues se dice que, una persona asertiva es la que se expresa de manera firme, dando su opinión de forma clara, siempre respetando las opiniones de los demás individuos y la suya. ¿Qué quiere decir todo esto? Que el comunicarse asertivamente es decir lo que uno desea, sin herir los sentimientos de los demás, sin embargo, es importante resaltar

que para ser asertivos tenemos que estar de acuerdo siempre con los diversos argumentos que se nos presentan. Por otro lado, las habilidades sociales son el conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para adaptarlas, que ayudan en gran medida a resolver cualquier situación social de una forma efectiva. En suma, se necesitan de estos aspectos para la incorporación y el buen desarrollo en el ámbito laboral y así intensificar la conducta de los estudiantes a expresarse de manera correcta a una oposición, a una crítica, o a un desacuerdo con el fin que este pueda adquirir esta habilidad en su día a día.

### **Metodología**

Esta actividad está diseñada para realizarla con el grupo de clase, en la cual se trabajarán aspectos de comunicación asertiva y de habilidades sociales. Esta tiene como nombre “el juego de la araña”

Consiste en armar una torre de vasos; 4 de base, 3 encima, luego 2 y finalizar con 1, para la suma de 10 vasos por equipo. Para lograr formar esta torre se armará una “araña” en la cual, se pondrán varias ligas y alrededor de esta, una lana por cada participante del grupo, la idea es que hagan todo este proceso de pie, y con una mano atrás, en este caso deben trabajar en equipo y cuadrar para poder llegar a formar la torre, gana el grupo que primero arme la torre y que cumpliera con las indicaciones.



**Recursos:** 10 vasos desechables (por grupo), 10 ligas grandes (por grupo), lana.

## **Taller 6.**

**Tema:** liderazgo

**Título:** *liderando mi futuro “hormigas en acción”*

### **Objetivo**

Desarrollar en los alumnos actitudes de liderazgo y reconocimiento de las propias cualidades y las de los demás.

### **Objetivo específico**

Promover la capacidad de liderazgo en los jóvenes participantes.

Entrenar a los jóvenes cómo líderes de sus propios procesos de transformación.

### **Justificación**

Hay que mencionar que es de gran relevancia el liderazgo y el desarrollo de todas las competencias individuales en este proceso, ya que se evidencia que hay estudiantes que están atravesando por estresores vitales significativos. Ahora bien, el liderazgo es la clave para que funcione un proyecto, empresa, institución, etc. Es por esto por lo que hay que recalcar que encontrar a personas que desarrollen su liderazgo de manera correcta en un equipo no es fácil, ya que varios problemas surgen del desconocimiento o diversos puntos de vista sobre la definición de este aspecto. Bien, el liderazgo es un conjunto de habilidades que de una u otra manera influencia en la forma de actuar de otros sujetos.

### **Metodología**

Esta actividad está diseñada para realizarla con el grupo de clase, en la cual se trabajará el liderazgo y el trabajo en equipo. Esta actividad tiene como nombre “sigue mis indicaciones”

En esta ocasión se realizará una actividad en la cual los estudiantes trabajarán en equipos, tendrán un color distintivo y serán orientados por su líder, quien los acompañará

dándoles las indicaciones para poder desarrollar esta actividad. Habrán diversas estaciones y en cada una de ellas habrán varias palabras de diferentes colores, la idea es que en cada estación pare todo el grupo y pueda coger la palabra del color que les pertenece, la dificultad de esta actividad es que todo el grupo irá con los ojos tapados y cogidos de la mano y será el líder el único que puede estar dando indicaciones, pues este no llevará los ojos tapados, y estará orientándolos en cada momento, al final después de pasar por cada estación y recibir cada palabra, empiezan a ordenar la frase que se quiere como reto final, luego de que el líder logra hacer que el equipo forme toda la frase la leen en voz alta y los primeros en hacerlo serán el equipo ganador.

**Recursos:** palabras de colores, 5 estaciones

- Frase color rojo: tú sigues indicaciones y progresarás
- Frase color azul: si trabajas en equipo crecerás
- Frase color verde:
- Frase color amarillo:

**Cierre:** lección aprendida

**Actividad de cierre de todos los temas abordados:**

Se entregarán vasos con frases o palabras cortas escritas en ellos, que sean alusivas a los temas abordados durante las sesiones, la finalidad es que los participantes construyan una red, ya sea de abajo hacia arriba o viceversa.

## ***II. Eje sociolaboral***

### **Taller 7.**

**Tema:** hoja de vida

**Título:** “*Construyendo mi hoja de vida*”

#### **Objetivo general**

Contribuir a la construcción de la hoja de vida de cada participante incluyendo elementos diferenciadores.

#### **Objetivos específicos**

Propiciar información sobre los componentes que debe llevar la hoja de vida

Otorgar claridad sobre el adecuado diligenciamiento de la hoja de vida, identificando el perfil por competencias.

#### **Justificación**

El Curriculum Vitae (CV), también conocido como *hoja de vida* es un documento, en el cual se plasman las habilidades, los conocimientos y estudios realizados, y la experiencia referente al área laboral que una persona ha tenido en el transcurso de su vida (Goodwill Community Foundation, 2016). Es utilizada para realizar una presentación formal, de uno mismo, ante puestos de trabajo y estudios. En los aspectos que deben incluirse, están los datos personales, el perfil profesional, la educación (académica y complementaria), la experiencia laboral y habilidades (*skills*) (Goodwill Community Foundation, 2016).

Saber realizar una hoja de vida es de suma importancia, ya que es el primer paso en un proceso de selección para un cargo, es la primera impresión que obtienen los reclutadores de la persona que desea el cargo.

## **Metodología**

A través de una exposición didáctica se irá explicando cada apartado de la hoja de vida, se llevarán ejemplos de plantillas en blanco para que los participantes vayan llenando dicha plantilla acorde a lo que se va explicando y de igual manera ilustrarlos en la elaboración del perfil por competencias.

## **Taller 8.**

**Tema:** taller de entrevista

**Título:** *“Preparando mi entrevista de trabajo”*

### **Objetivo general**

Promover las posibilidades de éxito de los jóvenes en situaciones de entrevistas de trabajo, reforzando sus competencias y habilidades personales que están en juego en situaciones de entrevista

### **Objetivos específicos**

Otorgar conocimientos básicos para comprender de forma general el proceso de selección de personal y específicamente de la entrevista laboral.

Identificar las habilidades, competencias y estrategias básicas, logrando ponerlas en práctica en situaciones de entrevista simulada y más adelante en la realidad.

### **Justificación**

Cuando se está en un proceso de selección, se utiliza como herramienta principal “la entrevista” y es aquí donde se demuestra qué sabe el individuo, qué conoce, qué busca, qué perfil cumple y si es acorde o no con el puesto.

La entrevista de trabajo es fundamental en el proceso de selección, cabe aclarar que el Curriculum Vitae (CV), es la primera impresión del perfil duro de un individuo, mostrando un panorama de lo apto que podría ser un sujeto frente a diversos cargos sin embargo, es fundamental conocer personalmente aspectos y habilidades que la hoja de vida no permite profundizar, a este se le conoce como el “perfil blando” el cual hace referencia a las habilidades, actitudes, competencias, capacidades comunicativas, entre otros aspectos. La entrevista permite un intercambio de opiniones por medio de una conversación.

## **Metodología**

Por medio de un juego de roles se explicará el proceso de selección de personal, resaltando en este, aspectos positivos que refuerzan habilidades y corrigiendo los errores comunes que se observen en el momento de la simulación de la entrevista.



## **Taller 9.**

**Tema:** assessment center

**Título:** “*Entrevista de evaluación situacional*”

### **Objetivo general**

Conocer y apropiarse de la técnica **assessment** center mediante la realización de un ejercicio práctico.

### **Objetivos específicos**

Proporcionar información sobre los objetivos principales de evaluación del assessment center

Realizar la actividad con el fin de relacionarse y adquirir experiencia en el desempeño de esta a futuro

Evaluar las capacidades, habilidades y actitudes de los estudiantes en la interrelación con otros, a partir de la observación de determinadas conductas

### **Justificación**

El assessment center es una técnica utilizada por las empresas en el proceso de selección de personal, para valorar el potencial de candidatos, evaluar las competencias laborales. Se basa fundamentalmente en la observación de las conductas de los candidatos al momento de realizar pruebas de tipo situacional similares a las del rol a ocupar, con el fin de predecir el desempeño de una persona en un puesto de trabajo.

El assessment center es un ejercicio de simulación del cargo lo más próximo a la realidad posible, en el cual el candidato será evaluado por observadores entrenados que registraran minuciosamente su desempeño en la actividad. Permitiendo así, evaluar y calificar si el candidato posee las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo.

## Metodología

### Caso de Assessment Center

Usted, deberá leer el texto que se presenta a continuación. Posteriormente, y teniendo en cuenta, la información proporcionada, debe dar solución a la situación que se le presenta.

Duración de la prueba:

1. Lectura del caso 10 minutos
2. Aplicación (análisis y solución) 20 minutos
3. Presentación del caso 5 minutos

Usted es un asesor comercial de la tienda de ropa Forever 21, que está encargado de apoyar el área de bodega, organización de prendas, atención, servicio al cliente y cierre de caja. El sábado 30 de octubre de 2021 usted recibe un correo urgente de su jefe inmediato (La encargada de local) a las 8:00 p m en el cual le dice que, se encuentra muy delicada de salud y posiblemente estará hospitalizada por varios días, puesto que dio positivo para Covid-19. Adicional a esto, otros 5 trabajadores están incapacitados y 2 se comunicaron en el transcurso del día manifestando que están presentando síntomas similares a los de Covid-19 y por lo tanto no asistirán hasta tener el resultado de la prueba. Por lo anterior requiere que:

1. Convoque a una reunión urgente con los trabajadores que están en condición de asistir para que se organicen y distribuyan las tareas: cubrir caja, organización de prendas, encargado del vestidor, asesor comercial, y recibir la nueva colección que llegará durante el fin de semana.
2. Deberá realizar un reporte del total de ventas que cada asesor realizó durante todo el mes de octubre, puesto que nadie más puede realizarlo y enviarlo por correo electrónico lo más pronto posible.

Revise la información que está presente y adopte cualquier decisión que considere apropiada en el caso. Escriba la acción que usted quiere tomar, incluyendo notas, correos, planes o estrategias que va a adoptar, preguntas o agendas para reuniones ya sea para su jefe o para usted mismo Si quiere hacer una llamada telefónica escriba, en la misma hoja, el mensaje de lo que intenta decir y preguntar.

## **Taller 10.**

**Tema:** Taller de emprendimiento

**Título:** *“Aprende a emprender, te contaré mi experiencia”*

### **Objetivo general**

Brindar conocimiento sobre el concepto de emprendimiento y sus características, a los participantes.

### **Objetivos específicos**

Promover en los estudiantes la capacidad de reconocer habilidades de emprendimiento

Adquirir y utilizar actitudes necesarias para emprender

### **Justificación**

Se realiza esta actividad con el fin de motivar a los estudiantes a iniciar su microemprendimiento y mostrarles cuales son los pasos necesarios para llevar a cabo la realización de las ideas de negocio.

### **Metodología**

Se proyecta un video sobre un caso de jóvenes emprendedores, en donde exponen cuáles fueron los pasos a seguir para iniciar su idea de negocio, las cualidades y actitudes necesarias, así como los retos y beneficios que esto conlleva. Luego se hará una discusión al respecto.

## **Referencias**

- American Psychological Association. (2020) Dictionary of psychology, self-confidence. <https://dictionary.apa.org/self-confidence>
- Castaño, E. y León, B. (2010) Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. 10 (2). (245-257)  
<https://www.ijpsy.com/volumen10/num2/260/estrategias-de-afrontamiento-del-estr-es.pdf>
- Echeverría, H. (2018, mayo 24). *La Resiliencia*. Psicoguías.  
<https://psicoguias.com/resiliencia/>
- Garaigordobil, M. & Durá, A. (2006). Relaciones del autoconcepto y la autoestima con la sociabilidad, estabilidad emocional y responsabilidad en adolescentes de 14 a 17 años. *Análisis y modificación de conducta*, 32 (141). Recuperado de:  
<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/amc/article/view/2132/2107>
- González, V. (2016). *10 formas prácticas de construir resiliencia*. Psicología y Mente.  
<https://psicologiaymente.com/psicologia/formas-practicas-construir-resiliencia>
- González, E. F. R. (2013). Aprendiendo resiliencia a través del juego.  
<http://revistarayuela.ednica.org.mx/sites/default/files/5.pdf>
- Goodwill Community Foundation (2016) ¿Cómo hacer una hoja de vida?.  
<https://edu.gcfglobal.org/es/mundo-laboral/como-hacer-una-hoja-de-vida/1/>
- Hoch, S. y Kunreuther, H. (2001) Toma de decisiones, según Wharton. Editor John Wiley & Sons.  
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Gerencia/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Toma%20de%20decisiones.pdf>
- Olaz Capitán, Ángel J. (2012). Desarrollo metodológico de un Assessment Center basado en un Sistema de Gestión por Competencias. Lan Harremanak -

Revista De Relaciones Laborales, (24).

<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.4693>

Pinilla, M. D. (2006). *Assessment Center Paso a Paso*. PSICOM.

[https://www.academia.edu/41498931/LIBRO\\_ASSESSMENT\\_CENTER](https://www.academia.edu/41498931/LIBRO_ASSESSMENT_CENTER)

Universidad de Galileo. (2019) Resolución de problemas, una habilidad a fortalecer.

<https://www.galileo.edu/trends-innovation/resolucion-de-problemas-una-habilidad-a-fortalecer/>

## Apéndice L

### *Registros fotográficos*



## Apéndice M

### Carta de agradecimiento



Floridablanca, 21 de abril de 2022

Apreciado  
Estudiante  
(Nombre y Apellido)

**Asunto:** Agradecimiento especial

En nombre de la Universidad Autónoma de Bucaramanga y el programa de Psicología queremos agradecerle por su activa participación en el Proyecto titulado “**Programa para el Fortalecimiento en Habilidades Sociolaborales en Jóvenes - Una Mirada hacia el Futuro**”.

Esperamos que logre poner en práctica las herramientas aportadas en el transcurso de las diferentes sesiones y se abran puertas para que cumpla con las metas y los objetivos propuestos. Recuerda que los sueños se hacen realidad cuando se trabaja por ellos.

¡Le deseamos los mayores éxitos en todos los aspectos de su vida!

Atentamente,

**Ma Andrea Cristancho**  
Estudiante de psicología

**Doris Amparo Barreto**  
Directora de proyecto

**Ximena Del Vecchio**  
Estudiante de psicología

**Ma Natalia Ramírez**  
Estudiante de psicología