

Reflexión Crítica Sobre la Experiencia de Práctica Académica: Análisis y Recomendaciones para
la Promoción de la Empleabilidad Juvenil

Lenny Mahilin Romero Calderón

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Trabajadora Social

Directora

Isabel Cristina Camargo Areiza

Magister en TIC para la Educación

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Trabajo Social

Bucaramanga

2025

Tabla de Contenido

1. Planteamiento del Problema	6
2. Objetivos	10
2.1. Objetivo general.....	10
2.2. Objetivos específicos	10
3. Justificación	10
4. Marco Referencial.....	12
4.1. Antecedentes	12
4.2. Marco teórico conceptual.....	17
4.3. Marco contextual	29
4.4. Marco normativo.....	33
5. Metodología	35
5.1. El punto de partida	36
5.2. Las preguntas iniciales.....	36
5.3. Recuperación del proceso vivido	37
5.4. Las reflexiones de fondo.....	37
5.5. Los puntos de llegada.....	38
5.6. Consideraciones éticas	38
6. Reconstrucción del proceso vivido	38
6.1. Acompañamiento a grupo Guatiguará	39
6.2. Acompañamiento a grupo Ruitoque	44

6.3. Acompañamiento a otros grupos	48
7. Logros, Desafíos y Aprendizajes en la Práctica.....	51
7.1. Logros	51
7.2. Desafíos.....	55
7.3. Aprendizajes	65
8. Recomendaciones	69
Referencias Bibliográficas	73

Resumen

Título: Reflexión Crítica Sobre la Experiencia de Práctica Preprofesional: Análisis, Desafíos y Recomendaciones para la Promoción de la Empleabilidad Juvenil.¹

Autor: Linny Mahilin Romero Calderón²

Palabras clave: Sistematización de experiencias, práctica, trabajo social, empleabilidad juvenil.

Descripción:

El acceso al empleo se ha convertido en una problemática cada vez más compleja debido a las características propias de una sociedad que carece de oportunidades de desarrollo profesional, como los cambios en el mercado laboral que inciden en las posibilidades de ingreso al empleo. Este fenómeno afecta principalmente a la juventud, que en la actualidad enfrenta múltiples obstáculos en los procesos de inserción laboral debido a las crecientes exigencias de experiencia profesional, lo que dificulta sus capacidades de cumplimiento de los perfiles requeridos por el mercado.

Así, el proyecto Youth Ready tiene como fin fortalecer las habilidades necesarias para brindar herramientas a los jóvenes frente a esta problemática, de manera que esta sistematización de experiencias se ubica en este contexto, en el marco de la práctica académica I de Trabajo Social vivida por la autora en su proceso de formación profesional. El objetivo general de esta sistematización es analizar la experiencia de la práctica académica I de Trabajo Social en el área de empleabilidad del proyecto Youth Ready, destacando los aprendizajes, logros y desafíos en el proceso de acompañamiento a jóvenes en situación de vulnerabilidad social, con miras a la generación de aportes a futuras prácticas de Trabajo Social.

Como principales hallazgos se encontró que los logros obtenidos en el proceso fueron los análisis derivados de la observación participante en las zonas en las que se desarrolló el proyecto Youth Ready, en las cuales se construyó un sentido de pertenencia y responsabilidad colectiva en los jóvenes frente a la identificación de problemáticas presentes en sus territorios con respecto a la empleabilidad. No obstante, la práctica se vio afectada por diversos desafíos como la inestabilidad

¹ Trabajo de Grado

² Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Trabajo Social. Directora: Isabel Cristina Camargo Areiza. Magister en TIC para la Educación

en la participación y los limitantes en la realización del proceso diagnóstico, así como la falta de interés en algunos jóvenes.

Abstract

Title: Critical Reflection on the Academic Practice Experience: Analysis and Recommendations for the Promotion of Youth Employability.³

Author: Linny Mahilin Romero Calderón⁴

Key words: Systematization of experiences, internship, social work, youth employability.

Description:

Access to employment has become an increasingly complex issue due to the characteristics of a society that lacks professional development opportunities, such as changes in the labor market that affect the possibilities of entering employment. This phenomenon primarily affects the youth, who currently face multiple obstacles in the job insertion processes due to the increasing demands for professional experience, which hinders their ability to meet the profiles required by the market.

Thus, the Youth Ready project aims to strengthen the necessary skills to provide tools to young people in the face of this issue, so that this systematization of experiences is situated in this context, within the framework of the Social Work Academic Practice I experienced by the author in her professional training process. The general objective of this systematization is to analyze the experience of the Academic Practice I of Social Work in the area of employability of the Youth Ready project, highlighting the learnings, achievements, and challenges in the process of supporting young people in situations of social vulnerability, with a view to generating contributions to future Social Work practices.

The main findings revealed that the primary achievements obtained in the process were the analyses derived from participant observation in the areas where the Youth Ready project was developed, in which a sense of belonging and collective responsibility was built among the youth regarding the identification of issues present in their territories. However, the practice was affected

³ Degree Work

⁴ Faculty of Human Sciences. Social Work School. Social Work. Director: Isabel Cristina Camargo Areiza. Master in TIC for Education

by various challenges such as instability in participation and limitations in the diagnostic process, as well as a lack of interest from some young people.

1. Planteamiento del Problema

Bajo el panorama de las dinámicas sociales, políticas y económicas que representan a la sociedad actual, el acceso al empleo se ha convertido en un desafío cada vez más complejo, ya sea por factores como la automatización de procesos, la transformación digital o la globalización que se extiende de manera apresurada, que tienen como consecuencia, en mayor o menor medida, la elevación de los estándares de competencia en el mercado laboral. Como ejemplo de este escenario, se puede visualizar la creciente demanda de habilidades tecnológicas y digitales en diversos sectores, así como la exigencia de experiencia previa y de perfiles profesionales competitivos, incluso para puestos de nivel de entrada (Manpower, 2018).

Situación que afecta significativamente a la juventud, un sector poblacional que, a pesar de contar con un mayor desarrollo educativo, es decir, una tendencia en niveles académicos más altos en comparación con las anteriores generaciones, su ingreso al mercado laboral y su consolidación en la bolsa de empleo se da de manera más tardía y prolongada por las dinámicas del mercado laboral. Según datos obtenidos del estudio diagnóstico de la transición de la escuela al trabajo entre jóvenes de 15 a 29 años, realizado por la CEPAL, para 18 países de América Latina, el escenario refleja que, mientras en los países de la Unión Europea el proceso de transición hacia la empleabilidad toma en promedio 2.7 años, en las regiones latinoamericanas aumenta aproximadamente a seis años (Gontero y Weller, 2015), dificultando la adquisición de experiencia laboral y complicando el cumplimiento de los requisitos de los perfiles profesionales demandados,

especialmente en escenarios de inserción académico-práctico dentro de América Latina y el Caribe.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, esta problemática no solo necesita entenderse como una cuestión que afecta explícitamente al factor económico de los jóvenes, sino así mismo, al bienestar psicosocial de los mismos. Dicho bienestar se entiende como un estado de equilibrio y armonía tanto a nivel individual como social, y se encuentra estrechamente vinculado a las oportunidades laborales y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, ya que, al examinar la interdependencia entre las estructuras económicas y el bienestar colectivo, se destaca la importancia del trabajo y su dimensión psicosocial en la vida de las personas (Stiglitz, 2002).

Si bien desde la teoría económica neoclásica el empleo se entiende como un factor de producción mercantil más, una perspectiva social expuesta en el Foro Mundial del Empleo celebrado en Ginebra en noviembre de 2001 (Stiglitz, 2002) señala que la pérdida del trabajo no solo impacta a nivel económico, sino que también afecta la identidad personal y la percepción que los individuos tienen de sí mismos. En este sentido, la calidad del empleo, la estabilidad económica y la integración en el tejido productivo no solo impactan la satisfacción individual, sino que también repercuten en el adecuado funcionamiento de las estructuras sociales y económicas que sostienen el bienestar de una comunidad.

Por tanto, aquellos individuos que enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral o experimentan la pérdida de un empleo pueden sufrir una serie de problemas psicosociales que pueden desembocar trastornos mentales asociados a la ansiedad, la depresión y la reducción de la autoconfianza, teniendo como consecuencia el aislamiento social (Aparicio Cabrera, 2006).

De igual manera, se han documentado aumentos en las tasas de suicidio y en los riesgos de mortalidad presentados en periodos de desempleo prolongado. Un estudio que incluyó a más de 49.000 ciudadanos en Suecia indica que las personas desempleadas durante más de 90 días tenían un riesgo de mortalidad dos veces mayor que aquellas que estaban empleadas debido a problemáticas psicosociales derivadas de las crisis económicas en periodos de desempleo, evidenciando la relevancia del empleo en la salud mental y el bienestar integral de los individuos (García, 2016).

Adicionalmente, dentro de la población joven, se identifican individuos que enfrentan vulnerabilidades estructurales adicionales, tales como la deserción escolar, la informalidad laboral y la inestabilidad económica, que resultan en factores que, según la CEPAL (2021), actúan como barreras adicionales para la integración de los mismos en el mercado laboral.

Desde la profesión de Trabajo Social, el abordaje de estas problemáticas requiere una perspectiva integral que contemple no solo la creación de oportunidades laborales, sino también el desarrollo de estrategias de acompañamiento y apoyo psicosocial. La intervención en políticas públicas, programas de formación accesible y modelos de empleabilidad inclusiva resulta necesaria para mitigar los efectos negativos del desempleo y garantizar que el derecho al trabajo se traduzca en bienestar real para las personas y sus comunidades.

Entendiendo este contexto, la adecuada formación y el desarrollo de competencias son factores determinantes para la inserción y continuidad de los individuos en el mercado laboral, especialmente desde una aproximación que enfatiza la intervención comunitaria y personalizada, en lugar de una solución estandarizada y sistemática. Es por esto que la organización World Vision ha desarrollado el proyecto Youth Ready como una estrategia orientada a fortalecer las

competencias laborales y las habilidades blandas de los jóvenes entre 14 y 28 años, que se encuentren en situación de vulnerabilidad. Su propósito es dotarlos de herramientas que les permitan acceder al mercado laboral de manera efectiva, mitigando el desempleo y la inactividad juvenil acentuada en América Latina, respondiendo a través del desarrollo del mismo en siete países de la región, siendo Colombia uno de ellos (World Vision, 2020).

Desde un enfoque basado en la capacitación y el empoderamiento a través de la formación en cuatro módulos de trabajo, el proyecto Youth Ready fomenta la planificación profesional, el desarrollo de habilidades clave y la vinculación laboral en la oferta territorial. (World Vision, 2020). Además, el proyecto se implementa a través de tres ejes estratégicos interconectados y complementarios: *emprendimiento, empleabilidad y educación*, cada uno orientado, desde su proceso, a fortalecer las capacidades y oportunidades de los jóvenes en situación de vulnerabilidad. En concordancia con la problemática tratada, identificada como la limitada inserción laboral de esta población, el eje de empleabilidad adquiere un papel protagónico en la actual sistematización debido a los diferentes elementos que componen el proceso de intervención vivido por la autora.

Al respecto, el proyecto Youth Ready en el departamento de Santander se lleva a cabo con la participación de estudiantes en formación de Trabajo Social, quienes desempeñan un rol de educadores, su intervención se orienta en el acompañamiento psicosocial en los procesos de inserción laboral de los jóvenes participantes mediante los módulos formativos que componen el proyecto. La labor de los practicantes en la línea de empleabilidad implica la identificación de barreras estructurales que limitan el acceso al empleo, el diseño de estrategias de intervención que favorezcan el desarrollo de habilidades laborales y la facilitación de procesos de orientación vocacional, permitiendo generar espacios de reflexión y construcción de proyectos de vida que busquen trascender las limitaciones de los participantes, impulsando su autonomía.

Teniendo en cuenta las problemáticas abordadas y el contexto en el que se desarrolló la práctica académica en el área de empleabilidad del proyecto Youth Ready, se plantea la siguiente pregunta de sistematización: ¿Cómo se desarrolló la experiencia de la práctica académica I de Trabajo Social dentro del proyecto Youth Ready en el área de empleabilidad?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Analizar la experiencia de la práctica académica I de Trabajo Social en el área de empleabilidad del proyecto Youth Ready, destacando los aprendizajes, logros y desafíos en el proceso de acompañamiento a jóvenes en situación de vulnerabilidad social, con miras a la generación de aportes a futuras prácticas de Trabajo Social.

2.2. Objetivos específicos

- Describir la experiencia de intervención durante la práctica académica I de Trabajo Social dentro del proyecto Youth Ready de la organización World Vision en el área de empleabilidad.
- Identificar los aprendizajes, logros y desafíos que se presentaron en el desarrollo de la práctica preprofesional I de Trabajo Social realizada desde el área de Empleabilidad del proyecto Youth Ready de la organización World Vision.
- Explorar recomendaciones para la realización de procesos de acompañamiento desde la práctica académica de Trabajo Social I en el área de empleabilidad del proyecto Youth Ready.

3. Justificación

La sistematización de experiencias en el marco de este proyecto resulta un ejercicio esencial para analizar y comprender los aprendizajes adquiridos durante el proceso de intervención

desde la perspectiva del practicante de Trabajo Social. A través de este enfoque metodológico, se busca recuperar y documentar las vivencias, desafíos y logros experimentados en el desarrollo del programa, con el fin de reflexionar sobre los conocimientos significativos que contribuyan a la mejora de futuras prácticas en la línea de empleabilidad, proceso referido por Jara (2012), la sistematización permite reconstruir el proceso vivido, analizar críticamente su desarrollo y generar reflexiones que favorezcan el fortalecimiento de la intervención social.

En este sentido, la presente sistematización tiene como objetivo central analizar la experiencia vivida por parte de la practicante dentro de la práctica académica I de Trabajo Social en el proyecto Youth Ready, bajo el área de empleabilidad, reflexionando sobre los aprendizajes, logros y desafíos surgidos durante el proceso de acompañamiento a jóvenes en situación de vulnerabilidad social. A través de un análisis reflexivo y documentado, se busca identificar las estrategias implementadas, las intervenciones más efectivas y las dificultades encontradas en el proceso vivido en la práctica.

Adicionalmente, se considera la sistematización de experiencias como una herramienta fundamental para generar aportes no solo a los procesos de prácticas académicas, sino también a los campos donde se desarrollan. Por ende, se pretende que los resultados hallados puedan orientar futuros procesos en el marco del proyecto Youth Ready, con el fin de plantear aportes que, de igual manera, beneficien a las comunidades de jóvenes donde se llevan a cabo las intervenciones, pues durante la sistematización se toman los elementos propios de la práctica en este contexto y se identifican los vacíos.

4. Marco Referencial

4.1. Antecedentes

Se realizó una búsqueda documental que permitiera encontrar antecedentes con el fin de crear un marco referencial acerca de la empleabilidad juvenil. Es así como se seleccionó una variedad de documentos, entre los que se encuentran artículos de investigación y revisiones bibliográficas. A partir de esta búsqueda surgen distintos elementos que describen y caracterizan las dinámicas de la empleabilidad, como los distintos criterios de ser empleado, la importancia de la formación educativa o la consideración de otros aspectos sociales que influyen en las posibilidades de contratación.

Los estigmas arraigados en la sociedad sobre las poblaciones diversas y vulnerables alcanzan el ámbito laboral. Por ejemplo, según Fernández y Hurtado (2021), existe una resistencia por parte de los empresarios a contratar excombatientes de grupos armados en procesos de reinserción, puesto que, aunque se han dado ciertos avances en materia de la paz y se han desarrollado acciones para la reintegración de esta población a la sociedad, es cierto que los contratadores tienen sensaciones de inseguridad e incluso miedo frente a tener excombatientes en sus empresas.

De igual manera, las acciones que desarrollan algunas empresas con respecto a la vinculación laboral de personas víctimas del conflicto armado, no consideran un enfoque diferencial, sino que son evaluadas únicamente según sus competencias específicas para el cargo al que aplican, denotando que estas empresas no cuentan con medidas especiales de vinculación laboral para esta población (Fernández & Hurtado, 2021).

Las dinámicas que componen la empleabilidad son complejas, debido a que los trabajadores deben tener en cuenta no solo las competencias requeridas para obtener un empleo, sino también las que satisfacen al mercado laboral y a los empleadores (Lantarón, 2016). Las condiciones del mercado influyen más en la empleabilidad que las competencias de los trabajadores, ya que, aunque un individuo esté capacitado para ser empleable, es probable que no llegue a ser empleado (Lantarón, 2016); así, esta dinámica no considera otros aspectos sociales que también influyen en las oportunidades de los trabajadores.

Otro ejemplo de poblaciones marginadas en la empleabilidad son las personas con discapacidad, la discriminación y la ignorancia frente a la discapacidad influye en las posibilidades de inserción laboral en esta población, de manera que las investigaciones sobre el tema muestran que cuando un empleador ofrece la oportunidad de trabajo a una persona con discapacidad, sus primeras impresiones son de escepticismo, pero estas impresiones cambian en cuanto conocen las habilidades de estas personas, lo que contribuye a la inserción laboral de la población en condición de discapacidad (Pallisera, 2010).

La dinámica de las competencias pasa a convertirse en otro factor de la problemática de la exclusión y la baja inserción laboral para ciertos grupos poblacionales de la sociedad, dificultando sus posibilidades de adaptación a las condiciones mencionadas, de manera que se reproduce sistemáticamente la informalidad del trabajo e incluso en la formalidad, presentando condiciones precarias, explotación laboral, ausencia de seguridad social e ingresos insuficientes para subsistir (Estrada, 2012). Debido a las exigencias de formación y experiencia laboral, se crea una contradicción frente a las verdaderas oportunidades de inserción al mercado de trabajo, puesto que la dinámica dificulta las posibilidades de los individuos de destacar en este ámbito.

Al respecto, la problemática del desempleo deja al descubierto que los jóvenes que han estado desempleados por un largo periodo de tiempo o que carecen de calificación y experiencia laboral, así como la población más vulnerable, corresponden a los grupos que se encuentran en mayor riesgo de sufrir de las devastadoras consecuencias del desempleo, entre las que se encuentran el aumento del periodo de transición de la educación al empleo y la deserción escolar a edades tempranas (Gontero & Weller, 2015).

Algunas de las maneras de sobrellevar las consecuencias del desempleo, especialmente derivadas de la crisis por el COVID-19, consisten en los seguros de desempleo disponibles en los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y en algunos países de Latinoamérica, así como la destinación de fondos con recursos del Estado para casos de emergencias (Velázquez, 2021). Las medidas mencionadas permitieron una solución temporal al creciente aumento del desempleo a raíz de la pandemia, que generó una pérdida abrupta de ingresos en la población de trabajadores informales o aquellos que no contaban con seguros de desempleo (Velázquez, 2021).

El papel de los seguros de desempleo es fundamental para compensar, aunque temporal y limitadamente, la pérdida de los ingresos, estos permiten que los trabajadores tengan más facilidad en el momento de reinsertarse en el mercado laboral, así como mantenerse en sus empleos, generando así una recuperación de la economía y una reactivación laboral en situaciones de crisis (Velázquez, 2021).

Asimismo, se generan nuevas demandas hacia el sector educativo con el fin de dar solución a los constantes y crecientes retos de la economía, debido a que las dinámicas industriales y comerciales, así como el desarrollo de nuevas tecnologías, provocan en la sociedad un interés

particular por el desarrollo productivo calificado a partir de la formación educativa (Estrada, 2012). Sin embargo, la realidad apunta a que el nivel educativo no asegura conseguir un empleo.

Aunque el desarrollo económico de cada individuo puede verse potencializado gracias a la educación, esto genera una dinámica de competitividad en el ámbito laboral que obliga al trabajador a alcanzar niveles educativos cada vez más altos que demuestren a las empresas su capacidad para desempeñarse en el mercado (Rentería & Malvezzi, 2008).

Dentro de estas mismas dinámicas, las competencias exigidas desde la empleabilidad corresponden a habilidades sociales y en el ámbito estratégico, en ocasiones priorizadas por encima de las competencias y los conocimientos particulares del área (Rentería & Malvezzi, 2008). Sin embargo, existen ciertos factores relacionados con la composición de las estructuras sociales en las que se encuentra cada individuo, como la edad, el tipo de institución educativa y la forma de educación recibida por el trabajador, así como la experiencia previa y otros factores relacionados con las características étnicas, de género y clase social (Rentería & Malvezzi, 2008).

Lo anteriormente expuesto deja en claro que la educación también atraviesa una serie de cambios que generan la necesidad de adaptación a las dinámicas de empleabilidad basada en competencias, con el fin de proveer a los trabajadores las herramientas que necesitan para enfrentar los retos del mercado laboral, a través del fortalecimiento en el dominio de las tecnologías y el desarrollo de habilidades sociales y ciudadanas, como el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el pensamiento crítico frente a la realidad que les rodea.

Según Estrada (2012), los trabajadores contemporáneos deben recibir formación no solo educativa y tradicional, sino también en las diferentes formas de organización productiva, ya que la empleabilidad actual genera nuevas demandas de conocimiento y de manejo de tecnologías

avanzadas con el fin de aumentar la competitividad y aumentar el desarrollo personal y profesional, a raíz del capitalismo globalizado.

Existe una brecha entre los trabajadores capacitados y no capacitados, ya que las personas que tienen mayor nivel formativo y más experiencia tienen más posibilidades de tener ingresos más altos y oportunidades para fortalecer sus habilidades, las cuales aumentan con la edad de los trabajadores (Formichella & London, 2013)

Los criterios que tienen los empleadores en la contratación suelen ser muy variados: uno de esos criterios consiste en el tiempo que llevan los individuos desocupados, de manera que las posibilidades de ser contratado disminuyen si el candidato ha estado mayor tiempo en desempleo en comparación con otros, de manera que se genera un estigma sobre las razones por las cuales las personas se encuentran en situación de desempleo, provocando que reciban menos ofertas laborales y aumente la probabilidad de tomar empleos en condiciones precarias e inestables (Formichella & London, 2013).

Por otro lado, las probabilidades de ser empleado también aumentan debido a otros factores, como la efectividad en el manejo de recursos, las habilidades interpersonales, sociales, organizacionales y tecnológicas, incluso es de relevancia la seguridad que la persona tenga en sí misma, siendo que la percepción de cada individuo sobre su desempeño en un trabajo influye directamente en el desempeño siguiente, por lo que a menor fracaso laboral, mayor es la disposición a afrontar los desafíos del cargo al que apunta (Formichella & London, 2013).

Aunque el concepto de inclusión social es un acercamiento a la igualdad de oportunidades, es preciso mencionar que en la realidad no todas las personas tienen las mismas oportunidades, de manera que los estudios sobre la inclusión social deben estar focalizados y deben ser tenidas en

cuenta las características propias de cada contexto. En Colombia, se caracteriza a la población en condición de pobreza como los más excluidos, siendo que para mitigar las problemáticas que conlleva la pobreza y contribuir en la inclusión de esta población, es relevante el impulso por lograr la estabilidad en las condiciones de empleo y aumentar el índice de desarrollo humano del país (Araoz, 2010).

Un estudio realizado por Saz-Gil, Gil y Gil (2019) demuestra que el bienestar, la felicidad y la satisfacción de las necesidades de las personas están estrechamente relacionados con el empleo y el nivel educativo, del mismo modo en que asegura a los jóvenes la actividad escolar o laboral y la pertenencia en la misma.

Además del empleo y la educación, la participación en las actividades de una organización no gubernamental permite la construcción de redes de apoyo sólidas, las cuales contribuyen a generar un impacto en las probabilidades de conseguir un empleo, debido a la formación que reciben los jóvenes en diversas temáticas sociales, como la defensa de los derechos humanos y la protección del medio ambiente (Saz-Gil, Gil, & Gil, 2019).

4.2. Marco teórico conceptual

A lo largo de la historia de la profesión de Trabajo Social, los procesos propios del quehacer comenzaron a diferenciarse del apoyo brindado por las redes familiares y comunitarias, siendo formalizado y sustentado por el conocimiento teórico, surgiendo la intervención social como concepto. Se entiende, entonces, la intervención social como una actividad que “se realiza de manera formal u organizada, intentando responder a las necesidades sociales y, específicamente, incidir significativamente en la interacción de las personas, aspirando a una legitimación pública o social” (Fantova, 2007, pág. 194).

La intervención surge a partir de una necesidad que afecta a un determinado sector de la sociedad, de manera que la intervención a la problemática hallada debe incluir aspectos que beneficien colectivamente a los individuos pertenecientes al sector necesitado (Fantova, 2007). De esta manera, existen distintos contextos en los que se realiza intervención social, según la necesidad y el colectivo que busque intervenir.

El acompañamiento social consiste en una metodología de intervención que busca la incorporación social con personas, grupos o comunidades en condición de vulnerabilidad (Raya & Hernández, 2014), mediante la construcción de estrategias que consideren las particularidades del contexto en el que se sitúa la intervención, con el fin de fortalecer la autonomía de los sujetos. Así, el acompañamiento facilita la construcción de relaciones horizontales entre el profesional y el sujeto, grupo o comunidad en condición de vulnerabilidad, puesto que conlleva la construcción de estrategias de intervención que conduzcan hacia un vínculo de ayuda bajo la concepción de corresponsabilidad entre los diferentes actores partícipes del proceso (Raya & Hernández, 2014).

Los procesos de acompañamiento social requieren encuentros ocasionales en los que el profesional pueda realizar un seguimiento a los logros y las dificultades que surjan, para poder brindar el apoyo necesario (Raya & Hernández, 2014). De esta manera, la construcción de vínculos juega un papel fundamental para el éxito de cada proceso, puesto que son los que permiten consolidar una mayor confianza en los individuos a raíz de mantener una relación de empatía y corresponsabilidad tanto con los profesionales como con los miembros de un grupo o comunidad que persigan el mismo objetivo de cambio (Arija, 2012), otorgando importancia a la consecución de fines en común bajo procesos de reflexión en la colectividad.

Por ende, la sistematización en desarrollo se apoya en los principios teóricos que forman la base del paradigma constructivista, bajo el cual los individuos comprenden la realidad en la que se encuentran a través de sus propias experiencias y la reflexión sobre las mismas. Según Aguilar (2018), la interpretación de la realidad social se construye como un proceso de aprendizaje directamente influido por las interacciones entre el sujeto y el objeto a conocer, buscando una reestructuración alternativa a lo que se conoce previamente sobre el objeto, por lo que las vivencias de cada persona influyen en las maneras de ver y comprender la realidad.

Bajo el paradigma constructivista, el individuo no es un receptor pasivo de la información que otorga el entorno, sino que el aprendizaje es construido activamente y constantemente por el individuo mediante sus propias vivencias, posicionándose como sujeto cognoscente, es decir, que conoce o puede conocer, por lo que en esta relación sujeto-objeto no existe un punto en el que no se pueda conocer más del objeto, sino que siempre hay más por aprender de lo que ya se sabe. De esta manera, el sujeto puede construir su propio aprendizaje, lo que le permite visualizar el conocimiento no como una copia de la realidad, sino como una construcción realizada con los esquemas personales, entendidos como los conocimientos previos, a partir de su relación con el medio que le rodea (Esquivel, 2007).

Por otro lado, la teoría del capital humano, propuesta en 1960 por Schultz y desarrollada años después por Becker, se fundamenta en la premisa de que las personas representan inversiones que pueden aumentar su valor a través de la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencias, sosteniendo que la educación y la formación teórica y académica son inversiones que pueden aumentar la productividad y la calidad de los trabajadores, generando un impacto positivo en la economía (Arosón, 2007).

Esta teoría ha sido criticada por la concepción neoliberal y económica del individuo usado como herramienta a fin de favorecer el sistema, sin embargo, aún resulta relevante en el contexto actual, ya que es una teoría ampliamente referenciada en la relación entre educación, producción y trabajo, destacando el papel de los aprendizajes y su correlación con el empleo (Aroson, 2007). La educación permanente y el fortalecimiento de las competencias para la empleabilidad son esenciales para la adaptación de la sociedad a las economías competitivas y abiertas en la actualidad, debido a las dinámicas de globalización y a los constantes cambios tecnológicos.

Aunque la educación por sí sola no garantiza la reducción en las desigualdades sociales, sí permite la generación de conocimiento y, además, puede favorecer en el tratamiento de las vulneraciones sociales y promueve la igualdad de oportunidades (Aroson, 2007), aumentando la mejoría en la productividad laboral y las posibilidades de inserción en la bolsa de empleo. Es por ello por lo que la formación académica y laboral de calidad aumenta las oportunidades de conseguir empleo y, por ende, mejorar la calidad de vida de las personas, contribuyendo al desarrollo económico de los involucrados y de las comunidades (Villalobos y Pedroza, 2009).

Al analizar el concepto de empleabilidad, se puede encontrar que, según diversos autores, definirla resulta complejo y relativo a los aspectos ideológicos del contexto. Así, la empleabilidad se revela como un término de diverso concepto que es utilizado por diferentes actores sociales en el ámbito ciudadano, político, educativo, económico y entre las ciencias sociales, de manera que abarca una gran variedad de aspectos relacionados con el empleo y el desempleo, y su significado varía según el punto de vista de quien lo utilice (Lantarón, 2016).

Con respecto a los diferentes actores que definen la empleabilidad, se tiene que la Confederación de la Industria Británica (CBI, 1999) la describe como “la posesión por parte de un

individuo de las cualidades y competencias necesarias para satisfacer las cambiantes demandas de los empleadores y así contribuir a realizar sus aspiraciones y su potencial en el trabajo” (p.1); la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000) la conceptualiza como “la probabilidad de obtener una vacante en un mercado laboral específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que le permiten superar los obstáculos impuestos por el mercado” (p.3).

Por otra parte, la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, 1999) la entiende como “la aptitud de una persona para conseguir empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (p.2), y el Equipo de Coordinación para Mejorar la Empleabilidad Estudiantil (ESECT) (Yorke, 2004) la define como un conjunto de logros, incluyendo habilidades, conocimientos y atributos personales, que aumentan las posibilidades de los graduados de obtener empleo y tener éxito en su elección de ocupación, lo que beneficia tanto a los individuos como a los trabajadores, la comunidad y la economía.

A fin de la delimitación conceptual, se define la empleabilidad como el conjunto de factores que determinan si una persona está empleada o desempleada, considerando al término desde dos perspectivas; sociedad e individuo, compartiendo un “corazón común” (Kohler, 2004). Desde la sociedad, esta se entiende como la capacidad de llevar a cabo una tarea significativa por la que, algún ente empresarial o miembro de la sociedad esté dispuesto a pagar por ella; y desde el individuo, implica la capacidad de ganarse la vida mediante su propio trabajo, sin dejar de tener en cuenta aspectos como el mercado laboral.

Ahora bien, la introducción de los conceptos de Educación para el Trabajo y del Desarrollo Humano, definidos por el Ministerio de Educación (2017), indican que los mismos responden a

una oferta educativa que contribuye a la transformación productiva de los jóvenes, dotándolos de competencias laborales específicas o transversales, necesarias para ejercer actividades productivas tanto como empleados o emprendedores, ya sea de forma individual o colectiva.

Este proceso formativo se concibe como organizado y sistemático, buscando el desarrollo integral y continuo de las personas a lo largo de su vida, adaptándose a las demandas del mercado laboral y las necesidades individuales y sociales, a través de la complementación, actualización y formación en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de estudios flexibles y coherentes con las necesidades y aspiraciones individuales, en consonancia con las demandas del mercado laboral y el contexto social y cultural (Ministerio de Educación, 2017).

A partir de la inclusión que debe ser tomada en cuenta con el sector poblacional juvenil para el proceso de inserción al mundo laboral, se habla de la Inclusión Laboral y la Inclusión social como un proceso, visualizado desde dos diferentes enfoques, siendo la inclusión laboral aquella que garantiza que todas las personas, independientemente de sus capacidades o condiciones, tengan la oportunidad de acceder a un empleo significativo y remunerado en entornos laborales ordinarios. Esto implica eliminar barreras y prejuicios que puedan impedir la participación plena en el mercado laboral, así como proporcionar apoyo y adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse de manera exitosa en sus puestos de trabajo (Pallisera, 2011), facilitando la inclusión de este sector poblacional en la sociedad.

La inclusión social, que se relaciona con garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para participar activamente en la sociedad, independientemente de sus diferencias individuales. Se trata de un proceso que busca eliminar la discriminación, promover la igualdad y la diversidad, y fomentar la participación ciudadana de todos los miembros de la

comunidad. La inclusión social implica la creación de entornos inclusivos y accesibles en todos los aspectos de la vida, incluyendo la educación, el empleo, la vivienda, el ocio y la cultura (Pallisera, 2011).

Según Araoz (2010), la inclusión social es un concepto que apunta a corregir la desigualdad e inequidad en las estructuras sociales de un país. Esto implica garantizar la participación de individuos, familias, comunidades y regiones en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales. La inclusión laboral, por tanto, y según el autor, juega un papel relevante en este proceso, al proporcionar el acceso a empleo digno y estable, lo que facilita la inclusión social. Así que, el empleo es un medio efectivo para garantizar la inclusión social en la población. Además, dentro de la inclusión social se encuentran tanto aspectos pasivos de contexto social, político, económico y cultural, así como el acceso a beneficios y oportunidades de modo activo, que implican participación en los mecanismos y procesos de decisión comunitaria.

A fin de complementar las teorías y los conceptos mencionados, es esencial contar con ciertos enfoques que sustentan las acciones emprendidas bajo las cuales se desarrolló el contexto de esta sistematización de experiencias, es decir, los elementos que componen la práctica académica I de Trabajo Social en el área de empleabilidad del proyecto Youth Ready. Por ello, se toma una perspectiva amplia e integral que abarque un sistema estructurado por principios y reglas, siendo que el enfoque de derechos se confirma como un respaldo y una garantía de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Este enfoque proporciona un conjunto claro de principios y guías que son aplicables a las políticas de desarrollo (Carballeda, 2016) y se destaca por su atención a la materialización real de los derechos y la inclusión de grupos marginados, incluyendo principios como la no discriminación

y la inclusión para la universalidad que integran los derechos de grupos vulnerables; el principio de dignidad humana que prioriza a las personas sobre las estructuras sociales, y el principio de responsabilidad compartida que considera a las personas como sujetos de derechos en lugar de sujetos de obligaciones o deberes (Benitez, 2007).

No obstante, existen factores que provocan el riesgo de una visión fragmentada de los derechos que no considera a la sociedad en su totalidad, debido a las características de un entorno empresarial permeado por el neoliberalismo y la creciente priorización de las demandas individuales por encima de las colectivas, típica de las estructuras jerárquicas corporativas e industrializadas (Benitez, 2007).

Como consecuencia, se reproducen barreras que se han intentado quebrar a través de luchas sociales y transformaciones en las doctrinas ejercidas en las dinámicas laborales desde antes de la contemporaneidad (Podetti, 2016) y que también pueden ser afrontadas actualmente a través del mismo marco normativo naciente del proceso, como el derecho al trabajo y a sus condiciones dignas y justas, reconocido como derecho humano desde 1948 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) dentro de la declaración de los mismos.

El enfoque de derechos permite incorporar la noción de responsabilidad vigente en la relación empresa-empleado, de manera que el derecho al trabajo y a sus condiciones justas es relevante para el desarrollo del proceso de inducción y permanencia en la vida laboral en los jóvenes, lo que promueve un ambiente laboral equitativo que contribuye a superar estas barreras originadas por la fragmentación de los derechos en el entorno empresarial e impulsando así un desarrollo más justo y sostenible, que resalta el objetivo principal de las normativas mencionadas.

En un mundo laboral cada vez más competitivo y en constante evolución, comprender el papel de las competencias en la búsqueda y retención del empleo desde un enfoque de competencias profesionales se adecua a un contexto contemporáneo que responde a las necesidades generadas por las crisis de empleo y las condiciones económicas actuales (Guerrero, 1999), por lo que se reconoce la relevancia de identificar y desarrollar las habilidades necesarias para acceder a este mercado laboral y mantenerse en él de manera efectiva, concentrando la cuestión en el individuo que busca introducirse a la bolsa de empleo.

En estas dinámicas se crea entonces un interés mutuo, puesto que la industria requiere de trabajadores que se ajusten a sus necesidades y las del mercado, mientras que los trabajadores desean mantenerse empleables y atractivos para el mismo, de manera que las competencias de un trabajador se convierten en el pilar fundamental de la competitividad empresarial (Guerrero, 1999). Así, el perfil profesional de cada empleado necesita una actualización constante en la formación de habilidades profesionales, que le permita cumplir con una buena adaptabilidad continua a las dinámicas laborales.

Es necesario mencionar las habilidades y competencias laborales que la empleabilidad aborda, por esto, se requiere conceptualizar las competencias laborales como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que garantizan el éxito en el desempeño de una responsabilidad específica (Sagi-Vela, 2004).

Así, los tipos de competencias relevantes para la intervención en la empleabilidad de los jóvenes de Youth Ready son los siguientes: la motivación, que se refiere a los intereses persistentes de una persona; el concepto propio, que involucra el desarrollo de actitudes, valores y autoimagen; el conocimiento, que implica la información que una persona posee sobre un área específica; y la

habilidad, relacionada con la capacidad de realizar tareas físicas o mentales (Murillo, 2022). Estos tipos de competencias laborales están diseñados para facilitar la inserción laboral y formar individuos con un alto rendimiento laboral. La motivación impulsa a los jóvenes hacia la formación de su perfil laboral y su posterior vinculación al trabajo. El autoconcepto y autoconocimiento les permiten identificar sus capacidades y áreas de mejora, mientras que la formación académica profesional fortalece su conocimiento.

La carencia de competencias laborales que es distinguible entre la población más joven termina excluyendo a los mismos de la dinámica del mercado y dificultando su inserción (World Vision, 2024), sin tener en cuenta el deseo de trabajar y contribuir al sector laboral del sector demográfico, que no llevan a cabo por el desconocimiento o la falta de oportunidades para ellos. Por ello, la correlación planteada en la relación empresa-empleado por el enfoque de competencias laborales responde a las necesidades de los jóvenes, así como al modelo implementado por World Vision para la vinculación exitosa con el sistema fomentando la educación, formación y capacitación para adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para desenvolverse en este ámbito.

Según Estrada (2012), el enfoque de competencias profesionales también busca impulsar el crecimiento económico y mejorar las habilidades laborales y generales de las personas en el entorno empleable y en su formación para sus habilidades para la vida. Todo esto contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa, en la que se reduzcan las desigualdades y se aseguren ingresos más positivos para la población trabajadora, garantizando condiciones de vida dignas para todos.

Las características que componen la empleabilidad traen beneficios no solo personales, sino que también contienen implicaciones colectivas al beneficiar a las empresas, por lo que es necesario abordar que, con el propósito de evitar la pérdida del trabajo y la subida de las tasas de desempleo se cuenta con el enfoque del ajuste persona-trabajo, que garantiza el mejor desarrollo de esta conexión beneficiosa entre empresa-empleado.

Según Chuang, Shen y Judge (2016), el ajuste persona-trabajo, definido por Edwards (1991), comprende la adecuación entre las demandas laborales y las capacidades del trabajador/a (ajuste demandas-capacidades), así como la concordancia entre las necesidades individuales y los recursos ofrecidos por la organización laboral (necesidades-recursos). Esto significa que se busca una complementariedad entre lo que una persona posee como características de personalidad y el puesto al que intenta vincularse, ya que de esto depende su adaptación en el entorno laboral.

Los hallazgos de un estudio llevado a cabo por Jansen y Kristof (2006) respaldan la noción de que varios aspectos del ajuste persona-trabajo tiene influencia simultánea en las habilidades laborales y también sugiere que se refleja de manera multidimensional en el individuo y sus compañeros de trabajo, tanto en la formación de identidad, como en la necesidad de crecimiento y satisfacción laboral.

Se ha declarado que la garantía del trabajo trae consigo el aumento del bienestar a los individuos y en consecuencia resalta la relevancia del mismo, por lo que el concepto de bienestar es fundamentalmente evaluativo y gradual. Atribuir más o menos bienestar a un individuo implica valorar positivamente su vida y esta combina aspectos externos e internos de la persona expuesta a esta evaluación. Aunque se refiere a circunstancias exteriores como la riqueza, el poder, las

comodidades, el acceso a servicios de salud y educación, este también incluye estados internos como el placer, la felicidad, la esperanza y la realización personal (Valdés, 1991).

El bienestar no se limita a la posesión de bienes materiales, que pueden ser adquiridos bajo los sistemas económicos contemporáneos, sino que también implica un estado anímico satisfactorio por la cobertura de las necesidades y el goce de las mismas (Valdés, 1991). Una concepción integral del bienestar entonces debe reconocer tanto los aspectos externos como los internos, ya que la falta de alguno de estos elementos conduciría a una comprensión incompleta del concepto. Bajo estas premisas, el empleo se destaca como una herramienta crucial para asegurar el bienestar, al proporcionar tanto un sentido de realización personal, como una posibilidad para el disfrute de beneficios económicos, lo que incentiva la búsqueda del trabajo en condiciones que satisfagan las necesidades de cada individuo.

Cada persona cuenta con diversos rasgos y habilidades que, desde este enfoque, pueden fortalecerse para ser usados en el ambiente más conveniente con este enfoque en correlación. En Youth Ready bajo la línea de empleabilidad, reviste un factor de sumo interés en la identificación y comprensión de los perfiles individuales de los jóvenes participantes a fin de establecer conexiones apropiadas entre los mismos y las empresas o instituciones que ofrecen oportunidades de empleo, para facilitar una vinculación exitosa entre ambas partes (World Vision, 2024).

A partir de la premisa de que los sujetos de intervención del proyecto Youth Ready son jóvenes que deciden orientar su proyecto de vida a través de sus propias habilidades, se ha entendido que los conocimientos y herramientas necesarias para orientar su proceso son adquiridos y desarrollados como un proceso constante a lo largo de su vida y que dependen del contexto social, económico y político en el que se encuentren.

Considerando que estos atributos no son innatos, sino que se construyen a través de las experiencias personales, familiares, académicas, laborales, entre otras, se deben tener en cuenta las interacciones con los diversos contextos que impulsan al individuo a ser activo en la creación de un perfil acorde a las demandas del mercado laboral. Por ello, resulta fundamental comprender que la participación activa en la búsqueda de conocimiento de los jóvenes en sus procesos de desarrollo implica un intercambio de conocimiento entre el sujeto, el objeto, es decir, el entorno que les rodea, y su concepción de este.

Es así como los enfoques de derechos, de competencias profesionales y de ajuste persona-trabajo, así como el paradigma constructivista, apoyado en conjunto por la teoría del capital humano, respaldan la promoción de la equidad, la inclusión y la empleabilidad de los jóvenes en un entorno laboral reconocido ampliamente por su dinamismo cambiante y competitivo.

4.3. Marco contextual

La presente sistematización de experiencias se basa en la práctica académica I del programa de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS), la cual se encontró vinculada a las instituciones a nombrar a fin de dar contexto acerca de la experiencia. Se destaca la organización World Vision, que, a través del proyecto Youth Ready se consolidó como el campo de práctica en cuestión; así mismo, la articulación con otras instituciones y espacios comunitarios permitieron la implementación del proceso, tales como la Fundación Transformar, el Colegio Colinas y el salón comunal del barrio Colinas, ubicados en el municipio de Piedecuesta, Santander.

En la actualidad, la Universidad Industrial de Santander cuenta con aproximadamente 46 programas de pregrado tanto profesionales como técnicos y tecnológicos en las facultades de ciencias, ingenierías fisicomecánicas, ingenierías fisicoquímicas, ciencias humanas y salud, en las

modalidades presencial y a distancia. Esta institución de educación superior tiene una serie de criterios bajo los cuales se establecen cuáles son las instituciones y organizaciones en las que los estudiantes pueden desarrollar su formación práctica, de manera que World Vision corresponde a una de ellas para el programa de Trabajo Social.

Uno de los proyectos en los cuales se desarrollan las diferentes prácticas académicas de Trabajo Social en World Vision, es Youth Ready, el cual tiene por objetivo fortalecer las habilidades sociales y ciudadanas de la juventud vulnerable, permitiendo la participación de los jóvenes en las tres áreas que componen el proyecto: empleabilidad, educación y emprendimiento (World Vision, 2024), facilitando el acceso de esta población a las oportunidades laborales, educativas y de emprendimiento, así como de crecimiento personal y profesional.

El proyecto Youth Ready se lleva a cabo en diferentes regiones del país. Dentro de los participantes del proyecto en el departamento de Santander y con los cuales se desarrolló la práctica académica que orienta esta sistematización, se encuentran dos grupos de jóvenes beneficiarios en Piedecuesta: Guatiguará, compuesto por 39 jóvenes, de los cuales 26 son mujeres y 13 son hombres; y el grupo de Ruitoque, conformado por 20 jóvenes entre los que participan 16 mujeres y cuatro hombres.

La ejecución del proyecto tiene una intensidad horaria de dos horas semanales para las actividades formativas, las cuales se desarrollan en lugares estratégicos ubicados en cada zona. En el caso de los grupos mencionados, los lugares donde se desarrollaron las actividades a sistematizar corresponden a la Fundación Transformar, el Colegio Colinas y el salón comunal del barrio Colinas.

La Fundación Transformar, ubicada en la vía Guatiguará, Piedecuesta, Santander, es una entidad que promueve el desarrollo de iniciativas comunitarias y procesos formativos orientados al fortalecimiento de capacidades individuales y colectivas. Las acciones que desarrolla esta organización están conformadas por diversos programas de alternativas productivas, programas de desarrollo y promoción humana y social, y programas de desarrollo institucional (Fundación Transformar, 2025).

En el marco de la implementación del programa Youth Ready, la Fundación Transformar ha desempeñado un papel clave como espacio facilitador para la realización de encuentros formativos con el grupo de jóvenes de Guatiguará, brindando un ambiente propicio para la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades para la vida y el trabajo.

En el caso del grupo de Ruitoque, los procesos formativos se llevaron a cabo en dos espacios comunitarios fundamentales: el Colegio Colinas, una institución educativa que proporcionó sus instalaciones para el desarrollo de las sesiones formativas, garantizando un entorno adecuado para la intervención con los jóvenes participantes del programa; y el salón comunal del barrio Colinas, que representó un espacio comunitario que permitió la realización de actividades en un entorno cercano y accesible, favoreciendo la participación de los beneficiarios.

La articulación con las instituciones ha sido determinante para la ejecución del proyecto Youth Ready, ya que no solo han facilitado la infraestructura necesaria para el desarrollo de los encuentros, sino que han contribuido a la consolidación de espacios de aprendizaje significativos para los jóvenes participantes. Además de las contribuciones al proyecto y a las comunidades, estos espacios corresponden a los lugares donde se llevó a cabo la práctica académica de Trabajo Social.

La estrategia de entrenamiento del proyecto Youth Ready se organiza en tres líneas: empleabilidad, emprendimiento y educación, y cuenta con dos fases. Durante la primera fase se desarrollan actividades formativas divididas en cuatro módulos, junto con cuadernillos de trabajo diseñados para fortalecer las distintas habilidades para la vida de los participantes. En cuanto se completa esta etapa inicial, el proyecto se enfoca en la segunda fase, que se centra en la preparación previa a la inserción en la educación, en el empleo o en un emprendimiento, de manera que durante esta fase los jóvenes pueden escoger una de las tres áreas y desarrollar conocimientos a través de la misma.

En la línea de la empleabilidad, el proyecto se dedica a proporcionar formación vocacional a los jóvenes, facilitando orientación laboral para adquirir materiales y herramientas de autoconfianza y desarrollo personal para ingresar y mantenerse en el mercado laboral. Además, se desarrollan habilidades clave para el empleo, como son las habilidades de comunicación, gestión del tiempo y trabajo en equipo, junto con técnicas para la creación de su propia Hoja de Vida y de simulación de entrevista.

Por esta razón, los jóvenes que optaron por el pleno desarrollo de su proyecto de vida a través del proyecto Youth Ready y en consecuencia de elección, de la línea de Empleabilidad, corresponden a los actores participantes en el marco de la práctica académica I de Trabajo Social, considerando el actuar profesional de la organización y de la practicante como uno a fin del desarrollo y rompimiento de barreras vulnerables de los sujetos y de la búsqueda del bienestar de estos.

4.4. Marco normativo

En el marco internacional existen normativas que protegen el derecho al trabajo, reconociendo especialmente el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Asamblea General de la ONU, 1948), que establece los derechos laborales, incluyendo el derecho al trabajo, la libertad de elegir empleo, condiciones laborales justas y satisfactorias, así como protección contra el desempleo.

En el contexto colombiano, el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia consagra el derecho al trabajo como un derecho y obligación social, reconociendo el trabajo como una actividad que goza de especial protección por parte del Estado y sostiene su desarrollo bajo condiciones dignas y justas. Asimismo, se establece el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, prohibiendo cualquier forma de discriminación laboral y, consagra la protección especial del Estado a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, garantizando las condiciones regularizadas en la norma, así como la seguridad social integral (Const. 1991, Art. 25).

En concordancia con estos principios constitucionales, se señalan otras leyes que complementan y desarrollan las disposiciones del artículo 25 de la Constitución. Entre estas, se destacan la Ley 1429 de 2010, que busca promover el empleo y la generación de ingresos, fomentando la creación de empleo, con el objetivo de ofrecer incentivos para la formalización desde las primeras etapas de establecimiento de nuevas empresas en búsqueda de incrementar los beneficios y reducir los costos asociados a la formalización laboral (Ley 1429, 2010).

Y la Ley 1780 del 2 de mayo de 2016, que busca fomentar el empleo y el espíritu emprendedor entre los jóvenes de 18 a 28 años, implementando acciones para superar los

obstáculos que enfrentan al intentar ingresar al mercado laboral, como el establecimiento de los fundamentos institucionales para la formulación y aplicación de políticas de empleo, emprendimiento y la creación y acción de nuevas empresas juveniles. Asimismo, busca promover mecanismos que beneficien la inserción laboral con un enfoque diferencial para este segmento poblacional (Ley 1780, 2016).

De modo complementario el CONPES número 173 de 2014 presenta directrices para ofrecer oportunidades a los jóvenes, reconociendo su papel fundamental en el progreso nacional. Su objetivo es promover medidas que faciliten la integración de los jóvenes en el ámbito laboral y fomenten el desarrollo de su capital humano, preparándolos para su carrera profesional y laboral futura (Departamento Nacional de Planeación, 2014).

Además, de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Pacto por Colombia, Pacto por la equidad 2018-2022, se proponen medidas para asegurar en el territorio nacional la generación de empleo productivo, la cobertura social, el respeto y la observancia de los derechos laborales fundamentales, así como la coordinación del diálogo entre diversas partes interesadas, como el gobierno, los empleadores y los trabajadores, con el propósito de que las personas accedan a empleos que garanticen condiciones dignas en términos de libertad y seguridad (Departamento Nacional de Planeación, 2018).

Existe también la Ley 1622 de 2013, que establece el estatuto de ciudadanía juvenil. Esta legislación tiene como objetivo asegurar que todos los jóvenes puedan ejercer plenamente su ciudadanía en los ámbitos civil, social y público, garantizando el disfrute efectivo de sus derechos mediante acciones que fortalezcan sus capacidades y promuevan su participación en la vida social, económica, cultural y democrática en igualdad de condiciones (Ley 1622, 2013).

En el ámbito de la educación para la formación laboral, la ley 1064 de 2006 establece disposiciones para el respaldo y fortalecimiento de este tipo de educación, reconociéndola como un elemento crucial en el proceso educativo y como un impulsor de la formación laboral (Ley 1064, 2006). Esta ley se alinea especialmente con los objetivos del proyecto Youth Ready, que busca mejorar y ampliar los programas de formación para facilitar la transición de la escuela al trabajo, con el propósito de desarrollar habilidades más adecuadas a las demandas del mercado laboral (World Vision, 2024).

En Santander, el Plan de Desarrollo Departamental actual propone diversas estrategias para mitigar las problemáticas en el ámbito laboral, como la formalización laboral de la economía popular y comunitaria, la implementación de programas de capacitación para los trabajadores y la realización de campañas de sensibilización con el fin de informar a las comunidades acerca de sus derechos y oportunidades laborales a través de la colaboración interinstitucional (Gobernación de Santander, 2024), fomentando la mejora de las condiciones en el empleo informal y permitiendo la inclusión de más individuos al sector formal.

5. Metodología

La metodología que se pretende utilizar para el desarrollo de esta sistematización de experiencias es una adaptación de la guía propuesta por Oscar Jara, a partir del manual “Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias” (Jara, s.f.), la cual está conformada por cinco fases que serán detalladas a continuación y que buscan definir con claridad los pasos a seguir para llevar a cabo una sistematización. Estas etapas permitirán estructurar el análisis de la experiencia en la línea de empleabilidad del proyecto Youth Ready, facilitando la comprensión integral de los procesos desarrollados y sus impactos en los beneficiarios.

5.1. El punto de partida

La primera fase consiste en el punto de partida, que refiere a que el investigador debe haber vivido la experiencia de alguna u otra manera y bajo cualquier rol, ya que el proceso se basa en las vivencias de la práctica, de lo que se hace, piensa o siente (Jara, s.f.). Para comenzar con una sistematización de experiencias es necesario tener registros de lo que sucede, de manera que las principales fuentes de apoyo están compuestas por los informes de práctica I y los diarios de campo de la autora, en los que se documenta detalladamente cada uno de los procesos vividos por la practicante.

5.2. Las preguntas iniciales

En la segunda fase propuesta por Jara (s.f.) se destacan distintos elementos fundamentales, como definir los objetivos, delimitar el objeto a sistematizar, precisar un eje de sistematización e identificar las fuentes de información y los procedimientos a seguir.

En este caso, los objetivos propuestos corresponden al análisis de la experiencia delimitada, es decir, la práctica académica I de Trabajo Social en el área de empleabilidad del proyecto Youth Ready de la organización World Vision. De esta manera, los ejes de sistematización consisten en los aprendizajes, logros y desafíos durante la práctica, los cuales serán obtenidos a partir de los recursos previamente mencionados.

Posteriormente, dentro de los métodos y técnicas se encuentra principalmente la revisión documental de los diarios de campo y el informe de práctica I, siendo estos los recursos con los que se cuenta para realizar el análisis y cumplir los objetivos propuestos. Así mismo, se plantea la elaboración de un formulario dirigido a actores clave del proceso, como la profesional del proyecto Youth Ready y un participante de Guatiguará y otro de Ruitoque, respectivamente. Esta encuesta

es breve, y tiene como fin abordar diferentes perspectivas acerca de los logros, los desafíos y la planeación llevada a cabo durante el proceso de práctica preprofesional I de Trabajo Social en el marco del proyecto Youth Ready en los grupos mencionados anteriormente.

5.3. Recuperación del proceso vivido

En este momento metodológico, Jara (s.f.) plantea que se trata de reconstruir la experiencia de manera cronológica, según el periodo y el lugar delimitados, permitiendo identificar los momentos significativos, las acciones que se realizaron y los diferentes cambios del proceso, de manera que se tenga una visión completa de la práctica para poder clasificar la información a partir de los elementos y categorías definidas para el análisis a realizar en la siguiente fase.

La reconstrucción de los eventos vividos en la práctica académica I representa un momento crucial, ya que corresponde al primer objetivo específico propuesto. Para ello, se busca describir la experiencia mediante una narrativa lo más detallada posible, sin emitir juicios o análisis precipitados.

5.4. Las reflexiones de fondo

El análisis es la interpretación que se realiza sobre lo que se describe previamente de la experiencia, de manera que se puedan establecer las preguntas a resolver, las particularidades de los sucesos, los diferentes componentes de la práctica, especialmente con el interrogante: ¿Por qué pasó lo que pasó? (Jara, s.f.).

Es así como en esta sistematización de experiencias se propone dar respuesta a las incógnitas planteadas en el segundo objetivo específico, es decir, cuáles fueron los desafíos y los logros presentados durante la práctica, así como los aprendizajes durante la misma.

5.5. Los puntos de llegada

La quinta y última fase consiste en formular afirmaciones teóricas o prácticas que dan paso hacia conclusiones sobre nuevos aprendizajes a partir de los resultados del proceso de análisis, los cuales deben dar solución a las preguntas que condujeron a los objetivos planteados con la sistematización (Jara, s.f.).

En esta fase se da a contemplar dar cumplimiento al tercer objetivo específico, en donde se plantea generar aportes y recomendaciones tanto a futuras prácticas académicas como a la ejecución de los procesos en el área de empleabilidad del proyecto Youth Ready. Finalmente, se presenta el documento final de sistematización, con el fin de recopilar y documentar el proceso vivido durante la práctica y los análisis que surgieron de la misma.

5.6. Consideraciones éticas

Dentro de los aspectos éticos de la presente sistematización se considera principalmente la confidencialidad de la información suministrada con el debido consentimiento de los participantes. Un breve consentimiento informado fue incluido en el formulario elaborado para la recolección de información adicional y estaba dirigido tanto a la profesional del proyecto como a los jóvenes encuestados. Puesto que la mayoría de los participantes del proyecto Youth Ready corresponden a menores de edad, no se incluirán imágenes ni ningún otro tipo de información o material donde se pueda distinguir a ninguno de ellos, con el fin de proteger su privacidad.

6. Reconstrucción del proceso vivido

Como primer acercamiento al personal de la organización World Vision, se realizó una reunión en la que participaron las tres practicantes que ingresarían al proyecto Youth Ready y sus docentes asesoras de práctica, junto con dos profesionales encargadas de realizar una breve

introducción a la organización y al proyecto, teniendo una de ellas el rol de par institucional. Posterior a este encuentro se dio paso a la entrega de la documentación requerida para la vinculación formal con el campo de práctica, así como el préstamo de un equipo como medio de comunicación para cada practicante, que correspondía a una Tablet y una simcard.

El proyecto Youth Ready cuenta con dos fases: una de formación y otra de intervención en las áreas de educación, empleabilidad y emprendimiento, siendo que a cada practicante se le asignó un grupo de participantes para realizar el debido acompañamiento, así como un área; sin embargo, se aclaró a las practicantes que, de ser necesario, habría actividades que requerirían de la participación de todo el equipo. De esta manera, la práctica de esta sistematización de experiencias se ubica en el área de empleabilidad del proyecto Youth Ready, teniendo como grupos asignados los participantes de Guatiguará y Ruitoque. Al respecto, Guatiguará sería una comunidad en la que a la fecha no se había implementado el proyecto, mientras que en Ruitoque ya se tenía un avance con la formación.

Dado que el proyecto tiene una intensidad horaria de dos horas semanales, las sesiones con los jóvenes en Guatiguará se realizaron los jueves de 2:00 a 4:00 pm en las instalaciones de la Fundación Transformar. Cabe resaltar que, aunque la práctica tuvo inicio desde el mes de febrero del 2024, no se tuvo ningún tipo de acercamiento con la comunidad hasta el mes de marzo. Además, debido al corto tiempo presencial establecido en el campo de práctica, el par institucional otorgó distintas funciones y tareas presenciales y remotas a las practicantes, las cuales serán detalladas a lo largo de la reconstrucción de esta experiencia.

6.1. Acompañamiento a grupo Guatiguará

El primer acercamiento a los territorios en los que se realizó la práctica académica consistió en un encuentro presencial con el equipo de intervención en la vía Guatiguará en el municipio de Piedecuesta, con el fin de conocer el área en la que se desarrollaría el proyecto, así como construir un plan de organización para el primer encuentro en esta zona. A pesar de aún no haber tenido contacto con ningún miembro de la comunidad, este encuentro permitió no solo conocer uno de los territorios en los que se lleva a cabo el proyecto, sino también concebir las potenciales situaciones de vulnerabilidad que afrontan los residentes.

A lo largo de su desarrollo, el proyecto Youth Ready tiene diferentes exigencias, una de ellas consiste en que cada grupo debe estar compuesto por mínimo 20 participantes para poder mantenerse. Sin embargo, debido a una falla en las estrategias de promoción del proyecto, en el primer encuentro la asistencia estuvo muy por debajo de lo esperado.

Teniendo en cuenta los requerimientos mínimos para establecer un grupo en el proyecto, se toma como alternativa el uso de las redes sociales para la difusión por parte de la organización, logrando una participación mayor a la inicial en la comunidad de Guatiguará. Los primeros encuentros con los jóvenes consistieron en una introducción del proyecto, para dar paso al primer módulo “¿Quién soy? ¿Quiénes somos?” donde se abordaron temas como el autoconocimiento de los participantes, promoviendo la reflexión crítica sobre sus realidades socioculturales.

Durante las sesiones del proyecto Youth Ready con los participantes en Guatiguará se evidenció un nivel de asistencia inestable, es decir, en algunos encuentros llegaban 20 o más jóvenes, pero en otros la asistencia no llegaba al mínimo exigido por World Vision. Por esta razón, constantemente se buscó mantener el interés de los jóvenes a través de la comunicación por

mensajes de WhatsApp o llamadas, con el fin de conocer las razones por las cuales no asistían a determinados encuentros y así poder ajustar la planificación de la metodología según las necesidades de los participantes y las circunstancias cambiantes del contexto. Así, se tomó la decisión de permitir ingresar participantes nuevos permanentemente, lo que implicaba brindar una breve introducción al proyecto en el inicio de cada sesión a la que asistieran nuevos invitados al grupo, para poder continuar con el desarrollo de las actividades.

Para fortalecer el sentido de pertenencia tanto al proyecto como al grupo que poco a poco se iba consolidando, se llevó a cabo una actividad perteneciente a la metodología Youth Ready, en la que se formó principalmente la identidad grupal. La actividad consistió en formar subgrupos de participantes, quienes debían elegir un nombre, un logo y un eslogan que pudiese identificarles, de manera que con esa información se creó y personalizó el chat grupal de WhatsApp. Además, se mantuvieron los compromisos tomados para incentivar la participación, motivando a los jóvenes a invitar a personas conocidas por ellos y a quienes les pudiese interesar ingresar al proyecto.

El proyecto Youth Ready cuenta con una metodología establecida, para la que existe un manual con todas las actividades que deben desarrollarse durante la formación. Sin embargo, la mayoría de ellas eran implementadas por el par institucional, dejando a la practicante con un rol de apoyo en diferentes tareas, como repartir los materiales que fueran necesarios para la ejecución de cada actividad, estar a cargo de las planillas de asistencia o repartir los refrigerios. De esta manera, el par institucional esperó hasta que la practicante se adaptara al grupo y a las dinámicas del proyecto para permitirle dirigir ciertas actividades y tomar un rol más participativo.

Una de las primeras actividades dirigida por la practicante fue la titulada “Derribando paredes”, que consistía en inducir a los participantes hacia una reflexión acerca de sus sueños y

metas, así como los diversos obstáculos que se les pudieran presentar y las posibles maneras de solucionarlos, resaltando la importancia de reconocer las oportunidades para superar esos obstáculos, a través de un ejercicio simbólico.

Posterior a este encuentro, se realizaron otras dos actividades bajo el liderazgo de la practicante, de las cuales una de ellas requería la creación de un video tutorial acerca de cómo diseñar un mapa de trayectoria de vida; este video fue construido por la practicante para proyectarlo en la sesión y que los jóvenes pudieran realizar un mapa que ilustrara los momentos más relevantes de sus vidas, pero por falta de tiempo no se alcanzó a realizar.

El manual de las actividades recomendaba que los facilitadores, es decir, la practicante y el par institucional, pudieran elaborar y compartir sus propios mapas de trayectoria de vida, con el fin de crear un vínculo de confianza con los jóvenes. Si bien compartir aspectos personales íntimos podía resultar un poco incómodo para la practicante, se pudo asumir el liderazgo de la sesión, creando un ambiente cómodo y seguro en el que después de la presentación realizada por la practicante los jóvenes se vieron motivados a compartir sus historias con sus compañeros.

La actividad respondió a los resultados esperados, una vez que los participantes lograron sentirse en un espacio seguro para contar sus historias de vida. Así mismo, se crearon lazos de confianza y solidaridad entre ellos, ya que se expresaban libremente y algunos de ellos lloraron, provocando que los demás les dieran palabras de ánimo, abrazos y otras muestras de apoyo y compañerismo.

En la siguiente sesión no se lleva la continuidad de las actividades del primer módulo del proyecto Youth Ready, por el contrario, otros facilitadores de World Vision estuvieron presentes y dirigieron una actividad bajo la modalidad de grupos focales. Pese a ser acciones que no

pertenecían directamente al proyecto, la practicante tomó el rol de acompañamiento y manejo de dudas de los participantes. De esta manera, durante esta sesión la practicante tuvo un subgrupo asignado para el acompañamiento de la actividad, la cual consistía en un proceso de reflexión con los jóvenes para lograr la identificación de las necesidades de su comunidad, siendo que la falta de un establecimiento de salud, de un Comando de Atención Inmediata (CAI) y de espacios recreacionales fueron las principales necesidades identificadas por los jóvenes de la comunidad de Guatiguará. El audio de la sesión se graba con el fin de realizar una relatoría que pudiese evidenciar dichas carencias halladas por los jóvenes.

Al retomar las actividades propias del proyecto, la siguiente sesión se enfoca en la construcción de los mapas de trayectoria de vida de cada uno de los participantes. Para ello se proyecta el insumo creado por la practicante, es decir, el video tutorial para crear un mapa, el cual fue recibido por los jóvenes y por el par institucional con una actitud positiva, logrando su atención. Así, la actividad se desarrolla con éxito, puesto que se logró crear un ambiente de confianza y solidaridad entre los participantes.

Para este momento de la práctica habían transcurrido aproximadamente dos meses desde que inició la ejecución del proyecto en la comunidad de Guatiguará y la participación seguía abajo del número mínimo establecido por World Vision, por lo que tanto la practicante como la profesional encargada del proyecto se pusieron en contacto con los jóvenes que habían dejado de asistir a los encuentros. Algunos de ellos presentaron excusas por las cuales no asistieron algún día en específico, pero otro joven decidió abandonar el proyecto por una interferencia horaria con otras actividades que le impedía asistir, mientras que otros dos abandonaron el grupo sin manifestar el porqué. Es importante destacar que algunos de los participantes no asistían a los encuentros los días en los que el clima se presentaba con lluvias fuertes.

Para el inicio del segundo módulo del proyecto se incentivó a los jóvenes a la participación mediante comunicación personal, lo cual resultó con el aumento de la asistencia e incluso se presentaron miembros del grupo que llevaban varias sesiones sin asistir. La primera actividad de este módulo fue la titulada “el bazar de las emociones” que consistía en una competencia por equipos; esta actividad puede desarrollarse de diferentes maneras, dependiendo de la creatividad y las decisiones del facilitador, de manera que en este caso fue realizada a través de un ejercicio en el que cada equipo debía unir una emoción con su definición y posteriormente una competencia en la que cada uno podía ganar puntos, con el apoyo de diapositivas y material didáctico. Como resultado, la actividad no pudo ejecutarse adecuadamente ya que algunos grupos manifestaron sentimientos de enojo y frustración tanto con sus compañeros como con los demás equipos, debido a la competitividad y los desacuerdos entre los jóvenes, llegando a un punto en el que se presentaron dificultades en el manejo del grupo en general.

El encuentro mencionado fue el último acercamiento que tuvo la practicante con los participantes en Guatiguará, debido a que se le dificultó asistir a la siguiente sesión por motivos de enfermedad, mientras que la siguiente semana el encuentro fue cancelado, ya que la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander organizó un seminario de prácticas en el que debían asistir todos los practicantes junto con sus pares institucionales, evento que coincidió con el horario de encuentro con la comunidad.

6.2. Acompañamiento a grupo Ruitoque

Cuando se inició la práctica de Trabajo Social en el proyecto Youth Ready, este ya estaba siendo ejecutado en Ruitoque, de manera que el primer acercamiento de la practicante con este grupo ocurrió durante la ejecución del tercer módulo formativo del proyecto. Para permitir una

adecuada vinculación de la practicante al grupo, durante los primeros encuentros se le otorgó una función de apoyo en lugar de una de liderazgo.

El cuarto y último módulo formativo del proyecto Youth Ready consistió en la gestión y ejecución de un proyecto comunitario dirigido por los jóvenes participantes como cierre de la primera fase, por lo que, aunque el grupo se encontraba en el tercer módulo, se realizó una introducción hacia lo que podía desarrollarse como parte de su proyecto comunitario. Así, se realizó la socialización del proyecto de la huerta de Ruitoque, un lugar adaptado para la siembra y la venta de alimentos por la comunidad, siendo en un inicio una iniciativa propuesta por la Escuela Rural Las Colinas, ubicada en la vereda Las Colinas en Piedecuesta, institución en la cual los participantes de Youth Ready recibían su educación. Sin embargo, a lo largo de la ejecución del proyecto se presentó un interés en los jóvenes por participar en la huerta, frente a lo cual se decidió contribuir a esta iniciativa por medio de la realización del cuarto módulo del proyecto.

La sesión se realiza bajo el liderazgo de la profesional del proyecto durante el horario escolar de los participantes, quienes manifestaron su entusiasmo por comenzar a intervenir en la huerta. Pese a que en la planeación se pretendía realizar actividades del tercer módulo, se le otorgó prioridad a la socialización sobre el proyecto comunitario en la huerta, con el fin de incentivar la participación de los jóvenes en la misma.

Este encuentro fue acompañado por una supervisora de World Vision, quien se encargó de evaluar tanto la ejecución del proyecto como a las facilitadoras, es decir, a la profesional y la practicante, por lo que al concluir la sesión la supervisora realizó varias observaciones, entre ellas, acerca del papel de la practicante en la organización, recomendando que fuera más participativa en las actividades.

Tomando en cuenta las sugerencias de la supervisora, en el siguiente encuentro con los jóvenes en Ruitoque se necesitaba de una persona emprendedora para realizar una entrevista, de manera que fue la practicante quien tomó este rol, puesto que también posee y maneja un negocio en el que vende su arte a través del dibujo digital. Al respecto, los jóvenes realizaban preguntas acerca de este emprendimiento y la practicante respondía al tiempo que les mostraba algunas de sus ilustraciones, siendo una actividad enriquecedora para ambas partes, ya que el trabajo de la practicante resultó bien recibido por los jóvenes, quienes se mostraron inspirados.

En una siguiente sesión se dan temáticas de emprendimiento, como lo es el modelo Canvas, dando continuidad al tercer módulo formativo del proyecto, a través de ejemplos de mercadeo con marcas reconocidas como Starbucks, Coca Cola y otras. El encuentro en general tuvo buenos resultados, sin embargo, al finalizar ocurrió un suceso en el que se vio en riesgo la seguridad de todos los presentes.

La madre de una de las participantes, menor de edad, le había pedido a la profesional del proyecto que no permitiera que su hija saliera de las actividades con un joven que en ocasiones la recogía en una moto, ya que la madre no aprobaba la relación que tenían. Al finalizar este encuentro se presentó un conflicto entre la profesional y la joven, quien hizo caso omiso y salió del lugar para encontrarse con su pareja, por lo que la profesional salió tras ella, dejando a la practicante a cargo de concluir el encuentro con quienes continuaban presentes. Unos minutos después, la profesional vuelve al lugar en taxi para recoger a la practicante y poder salir de la zona, comentándole que a raíz de esta situación el novio de la participante apareció acompañado de otro joven y ambos siguieron, amenazaron e intimidaron a la profesional, que sospechó que llevaban un arma, hasta que llegó el taxista a recogerla. Por lo tanto, teniendo en cuenta los múltiples riesgos a los que se habían expuesto a los diferentes actores presentes, se reportó lo sucedido a World

Vision y se canceló el próximo encuentro presencial mientras se investigaba. Más adelante, se informó que debido a lo sucedido la joven no podía seguir participando en el proyecto, ya que su participación implicaba un riesgo para ella misma y para los demás.

Después de una pausa de dos semanas debido al incidente ocurrido, el siguiente encuentro se realizó en la institución educativa previamente mencionada para dar inicio al cuarto módulo de Youth Ready, que consistió en el apoyo y el mantenimiento de la huerta comunitaria con los participantes del grupo de Ruitoque. Este módulo, más que haber sido formativo, fue completamente práctico, de manera que esta sesión se enfocó en la adecuación del suelo de la huerta. Aunque los jóvenes habían expresado interés en participar en esta iniciativa, la asistencia del grupo disminuyó por distintas posibles razones, como el cambio de lugar para las actividades, la pausa abrupta después del incidente mencionado y el aumento de casos de dengue en la zona. Sin embargo, los asistentes de este primer encuentro estuvieron motivados para seguir participando en la huerta y se mostraron colaborativos a la hora de recolectar las evidencias gráficas exigidas por la organización, como fotos y videos de las actividades.

El siguiente encuentro es cancelado por razones no otorgadas por el par institucional, de manera que las actividades se retomaron una semana después. Así, en la segunda sesión de este proyecto comunitario se desarrolla una donación de insumos necesarios para el fortalecimiento de la huerta, lo cual despertó una gran aceptación y gratitud en los jóvenes, quienes tuvieron una participación activa. Es así como la donación de World Vision permitió la realización de una jornada de siembra en la que los jóvenes estuvieron entusiasmados no solo por haber recibido los insumos que requerían sino también por sembrar alimentos, con la expectativa de cosecharlos en el futuro, beneficiando a su comunidad. La próxima sesión también fue cancelada debido a que ese día se celebró la ceremonia de certificación y finalización del proyecto con otro de los grupos

participantes en Piedecuesta, por lo que las actividades mencionadas fueron las últimas en las que la practicante participó con el grupo de Ruitoque.

6.3. Acompañamiento a otros grupos

A mediados del mes de abril de 2024, en una reunión con las tres practicantes del proyecto Youth Ready y su par institucional, se tomó la decisión de que todo el equipo asistiera a las sesiones con el grupo del colegio Mario Morales Delgado en el barrio Ciudadela Nuevo Girón, en Girón. Esta decisión se tomó a partir de ciertas dificultades que surgían en este grupo, debido a que la cantidad de participantes por encuentro estaba en un rango entre los 50 y los 80, por lo que se hizo una división en dos partes: las actividades con un grupo se desarrollaban los miércoles y con el otro los viernes.

A pesar de estos cambios, la cantidad de asistentes imposibilitaba el manejo de grupos a la profesional y la compañera practicante que los tenía asignados, de manera que se optó por la participación de todo el equipo para cumplir diversas funciones de apoyo y, en ocasiones, la ejecución de actividades, las cuales eran divididas por la profesional entre las tres practicantes. Es así como inició la participación de la practicante en el grupo de los días miércoles, con los estudiantes del grado 11° y algunos de 9° de la institución.

Las primeras sesiones en la que la practicante realizó acompañamiento consistían en diversas actividades del primer módulo de formación, que tenían por objetivo fortalecer la cohesión grupal, la solidaridad y la empatía en los jóvenes. El manejo del grupo fue complicado por la cantidad de participantes, ya que constantemente se distraían usando sus celulares o hablando con sus compañeros, pero fue posible realizar las actividades y cumplir con los tiempos estipulados. En el primer acercamiento a esta comunidad se pudo notar que los jóvenes eran más

receptivos a las actividades tras varios llamados de atención por parte de la trabajadora social de la institución, quien les decía que si se comportaban adecuadamente habría refrigerio y que la participación activa les aseguraba las horas sociales obligatorias para cumplir con sus estudios.

Posteriormente se dio la ejecución de las actividades relacionadas con el mapa de trayectoria de vida, anteriormente mencionada. Debido a la cantidad de asistentes, los jóvenes se dividieron en subgrupos de aproximadamente 12 integrantes para que todo el equipo pudiese brindar asistencia a cada grupo, pero a pesar de la división resultó difícil llevar a cabo las actividades, ya que muchos de los asistentes no atendían las instrucciones e insistían en que no querían participar y tampoco querían retirarse del encuentro, por lo que se logró trabajar con unos pocos.

A diferencia del grupo de Guatiguará, en la institución educativa se presentaron diferentes dificultades que afectaron el desarrollo de la misma actividad. En este caso, los jóvenes no mostraron interés en ningún momento de la sesión, y quienes se dirigían a las practicantes o a la profesional no hacían preguntas sobre las actividades sino sobre las horas sociales que se les iban a dar por la asistencia a ese encuentro. La mayoría de los jóvenes se encontraban distraídos y no atendían las instrucciones, por lo que no se pudo desarrollar adecuadamente la planeación para esta actividad.

Algunos participantes incluso preguntaban con frecuencia a qué hora terminaría el encuentro ese día, generando sentimientos de incomodidad en el equipo de practicantes y en la profesional. Sin embargo, al concluir la sesión se dio a conocer la razón por la cual los jóvenes se comportaron así ese día, al finalizar, todos los jóvenes se dirigieron a las afueras de la institución educativa a ver una pelea que se había desatado entre dos estudiantes que se encontraban en el

encuentro del proyecto. Por cuestiones de seguridad tanto de la institución como de World Vision, ningún miembro del equipo podía intervenir, incluyendo a la trabajadora social del colegio, quien se encontraba presente en la mayoría de las sesiones del proyecto; por esta razón, se llamó a la policía para que interviniera.

En este grupo constantemente se presentaban distracciones y la falta de interés por parte de algunos de los participantes, quienes difícilmente atendían a las actividades hasta que la trabajadora social de la institución les llamaba la atención. Sin embargo, hubo una ocasión en la que la asistencia superó los límites y la capacidad del equipo, que aún con apoyo de todas las practicantes y de un equipo de voluntarias, seguía siendo insuficiente para manejar el grupo; en este encuentro asistieron aproximadamente 70 jóvenes, de los cuales muchos de ellos no habían asistido ni una sola vez a las sesiones del proyecto, esto debido a que la trabajadora social del colegio les dijo a todos los estudiantes que ese día habría un refrigerio especial, sin dar previo aviso a World Vision, generando un error de comunicación.

Esto provocó que los jóvenes que no conocían las dinámicas del proyecto influyeran sobre los demás participantes debido a las distracciones generadas por las expectativas del refrigerio prometido por la trabajadora social, lo que imposibilitó el manejo del grupo. Como resultado, las actividades no pudieron desarrollarse de ninguna manera, ya que el tiempo estipulado para la sesión fue gastado en los intentos de controlar el grupo y llamarles la atención a los jóvenes, además de que se presentaron ciertas faltas de respeto hacia las practicantes no solo por parte de algunos jóvenes sino también de algunos miembros del personal de seguridad de la institución, quienes anularon la autoridad del equipo del proyecto al permitir ingresar a todos los jóvenes media hora después de iniciar las actividades, se había informado que nadie podía ingresar después de quince minutos de haber comenzado, como medida para controlar la cantidad de participantes.

Con respecto a los refrigerios que se habían prometido sin el consentimiento o la autorización del equipo, varios de los jóvenes se quedaron sin recibir porque no alcanzaban, ya que no se estaba esperando tal cantidad de asistentes. En todos los encuentros se brindaba refrigerio, y en un inicio consistía de comida fresca y preparada, como empanadas y jugo, pero a lo largo del desarrollo del proyecto se decidió comenzar a entregar el refrigerio de confitería, es decir, galletas y jugos de caja, que se brindaba a los demás grupos por la practicidad de transporte y entrega. Otra de las razones por las cuales se tomó esta decisión fue por las situaciones presentadas en el encuentro mencionado, debido a que la profesional mencionó que no quería que los jóvenes tuvieran la entrega del refrigerio como principal motivación de participación.

Este fue el último encuentro en el que la practicante realizó acompañamiento en el marco de la práctica I de Trabajo Social, debido a que en junio los estudiantes saldrían a las vacaciones de mitad de año e inmediatamente después se concluyó el primer semestre de práctica, de manera que durante ese receso el proyecto aún continuaría en los diferentes grupos sin el acompañamiento de las practicantes.

7. Logros, Desafíos y Aprendizajes en la Práctica

7.1. Logros

En cuanto a los logros surgidos en esta práctica académica se puede destacar el acercamiento que se tuvo al lugar de ejecución de este en Guatiguará antes de comenzar con los encuentros formativos, puesto que permitió a la trabajadora social y a la practicante tener una primera impresión de las condiciones del contexto. Pese a que en esta primera visita no se tuvo contacto con los habitantes, a lo largo del desarrollo del proyecto se evidenció que las visitas a los territorios en los cuales se llevó a cabo la práctica se realizaron no solo para cumplir los objetivos

y las responsabilidades del proyecto, sino también para conocer elementos fundamentales de la población.

Así, la visita no implica únicamente estar presente en un espacio territorial, sino que permite al trabajador social contemplar y analizar las relaciones sociales, los proyectos de vida y los distintos elementos que caracterizan a un entorno como significativo o amenazante para los habitantes (Yáñez, 2023)

Así mismo, a lo largo del desarrollo del proyecto con los grupos de Ruitoque y Guatiguará se evidenció un sentimiento de cohesión grupal, solidaridad y respeto mutuo entre los participantes. De este modo, las experiencias en procesos de desarrollo juvenil, como la vivida desde el proyecto Youth Ready, brindan a los participantes un escenario de reflexión y transformación grupal y solidaria, donde pueden manifestar sus sentimientos, identificar necesidades en su territorio y proponer soluciones a las mismas (Gonçalves, 2004), a partir de la creación de vínculos de confianza que les permiten, por un lado, compartir aspectos sensibles de su vida personal y, por el otro, escuchar a sus compañeros y sentir empatía por sus historias de vida, lo que conduce hacia la construcción de una identidad comunitaria.

De igual manera, pese a que los niveles de participación fueron inestables, los jóvenes que asistían constantemente a los encuentros con el grupo de Ruitoque se vieron entusiasmados por la posibilidad de participar del proyecto comunitario de la huerta, puesto que esta representaba una actividad que permitía a los jóvenes adquirir una responsabilidad sobre una iniciativa para beneficiar a toda su comunidad. Lo anterior representa un logro fundamental no solo para el proyecto Youth Ready, sino también para toda la comunidad de habitantes de Ruitoque, ya que

significó una oportunidad para tomar una necesidad y convertirla en un proceso de crecimiento y transformación social para el entorno de los jóvenes.

Así, se genera el fortalecimiento de una comunidad, siendo un proceso en el que se conjugan distintos elementos para lograr el bien común: la participación de los miembros de la comunidad en una acción conjunta, la concientización y el desarrollo de la crítica, el control y la autonomía comunitaria, el poder social que tiene la comunidad, la politización y la eficacia de los derechos y deberes, la autogestión y la toma de decisiones, el compromiso ético con las acciones comunitarias, el desarrollo de las capacidades individuales y, finalmente, la construcción de una identidad social (Montero, 2003).

Los logros no se evidenciaron únicamente en las actividades correspondientes a las del proyecto Youth Ready, sino también desde otros aspectos correspondientes al ejercicio de práctica académica de Trabajo Social. Entre ellos, se puede destacar el apoyo brindado por World Vision hacia las practicantes, puesto que desde un inicio se dio el préstamo de un equipo que consistía en una tablet y una simcard, los cuales permitieron que las practicantes tuvieran una línea destinada únicamente a mantener contacto con los participantes del proyecto a fin de no involucrar sus números personales.

De igual manera, a la practicante también se le facilitó los gastos de transporte para todas las salidas que se realizaran en el marco de la práctica, tales como los encuentros formativos con los grupos de Ruitoque, Guatiguará y Ciudadela Nuevo Girón, y actividades organizacionales como reuniones y espacios devocionales de World Vision.

Estos aspectos cumplieron un papel fundamental para el desarrollo de la práctica de Trabajo Social I, en el sentido en que la mayoría de las actividades presenciales se realizaron en

zonas de difícil acceso y alejadas del área metropolitana de Bucaramanga. La medida otorgada por World Vision consistía en viajes programados de ida y vuelta a través de la aplicación de taxi Los Móviles, en los que se movilizaban la trabajadora social del proyecto y las practicantes que asistieran a la actividad correspondiente, por lo que el servicio de transporte facilitado por la organización fue uno de los elementos que permitió cumplir las funciones propias de esta práctica en especial.

Durante la ejecución del proyecto se presentaron oportunidades para realizar cambios al manual de actividades para la metodología Youth Ready con el fin de que estas pudieran resultar de interés para los grupos, ya que la mayoría de los participantes se encontraba en el rango de edad entre los 15 y los 17 años. Por esta razón se llevó a cabo un proceso de creación de recursos audiovisuales como videos, diapositivas y otros materiales con dibujos por parte de la practicante.

Como resultado, estos recursos fueron bien recibidos por los jóvenes, despertando su interés en las actividades que incluían la presentación de estos recursos y motivándolos a participar en la formación. Al respecto, los resultados de la encuesta realizada indicaron que uno de los logros de esta práctica fue “obtener insumos pedagógicos muy valiosos adaptados para los jóvenes, diseñados por la profesional en formación, enriqueciendo la caja de herramienta del proyecto” (profesional encuestada, 2025), permitiendo el fortalecimiento de las habilidades creativas de la practicante, siendo este fortalecimiento un logro adicional para la práctica.

De esta manera, tanto el proyecto como los participantes y la practicante se vieron beneficiados por estos recursos, puesto que no solo se creó material disponible para el uso de los profesionales en la ejecución del proyecto, sino que también permitió y facilitó la retención de la información en los jóvenes sobre los temas abordados en la formación, especialmente los

concernientes a la empleabilidad. Al respecto, uno de los participantes encuestados manifestó que un logro durante la formación correspondió a “saber cómo es el ámbito laboral, cómo tratar (a los compañeros de trabajo), cómo ser y cómo desenvolverse mejor” (participante encuestado, 2025) y, además, representó una oportunidad para que la practicante aplicara la inclusión de distintos métodos pedagógicos para la enseñanza de las temáticas abordadas en Youth Ready a través del arte. Por esta razón, se consideran como logros las medidas optadas por la practicante para generar aportes en la intervención del proyecto, puesto que indica el fortalecimiento de la creatividad y de la búsqueda de alternativas para cumplir con las funciones asignadas.

7.2. Desafíos

Para el análisis de los desafíos presentados durante la práctica académica I se retomaron elementos fundamentales del diagnóstico realizado con los participantes del proyecto Youth Ready en Guatiguará y Ruitoque, teniendo en cuenta que estos grupos fueron los principales asignados a la practicante para el debido acompañamiento. Este proceso diagnóstico tuvo por objetivo identificar los elementos a fortalecer en la línea de empleabilidad del proyecto Youth Ready a través del análisis de las competencias y deseos de los jóvenes participantes, mediante un diagnóstico participativo con el fin de diseñar una propuesta de intervención para la fase II, que busca la consolidación del perfil profesional. De esta manera, el propósito de este diagnóstico fue identificar y comprender a fondo todos los elementos que requerían fortalecerse para consolidar la segunda fase del proyecto, con miras a lograr mejoras en el área de empleabilidad, lo cual está alineado con el fin de esta sistematización.

Para lograr el objetivo del diagnóstico en la práctica académica se llevó a cabo el uso de herramientas metodológicas para la recopilación y el análisis de información, como la revisión

documental y la creación de dos formularios para identificar las habilidades, los conocimientos y las dificultades que enfrentaban los participantes tanto en sus vidas cotidianas como en el desarrollo del proyecto. Se optó por escoger técnicas que no requirieran contacto presencial con los jóvenes, debido a que la intensidad horaria del proyecto impedía que se desarrollaran actividades adicionales a las de la planeación, de manera que el diagnóstico solo podía desarrollarse en horarios externos y con otras fuentes de información. Así, los formularios fueron dirigidos a un total de 59 jóvenes, 39 de Guatiguará y 20 de Ruitoque, proyectando que estos serían quienes iniciarían la segunda fase del proyecto cuando comenzara la práctica II.

Los principales resultados obtenidos en el diagnóstico se dividieron en una caracterización de los participantes, las competencias laborales de los mismos, sus necesidades para la preparación en el ámbito laboral y las barreras para la vinculación laboral.

A través de la revisión de la base de datos con todos los participantes se definió que desde el perfil de los jóvenes de ambos grupos el 68,4% eran mujeres y el 31,6% hombres, con edades entre los 11 y 28 años, con una mayoría ubicada en el rango de edad adolescente de 12 a 17 años. Sin embargo, al momento de aplicar los formularios para extender esta información, solo hubo una participación de 19 jóvenes, representando el 32% de los estimados, por lo que se decidió continuar con el análisis de esta información. Al haber una gran parte de participantes adolescentes, el nivel de formación promedio correspondió a lo que se espera para este rango de edad, que es de bachiller en curso o finalizado; no obstante, se presentó la ausencia de participantes dentro de la categoría de pregrado profesional en curso o finalizado.

Al explorar las competencias laborales que los jóvenes poseían, los participantes encuestados manifestaron tener habilidades con respecto a la redacción de textos y al manejo de

las TIC. Así mismo, se identificó que la mayoría de los jóvenes no tenía conocimientos en ningún idioma adicional al español. En cuanto a las cualidades interpersonales, se destacaron la creatividad, la responsabilidad, el orden, la puntualidad y la amabilidad como parte de la autopercepción, así como las competencias y el interés en las áreas de cocina y repostería, pintura y dibujo, y costura y tejido.

Según la información recopilada, los encuestados hicieron evidente la necesidad de la formación en un segundo idioma como el inglés, además de la identificación de barreras como la poca o nula experiencia laboral de los jóvenes, dinámica que resulta común entre las edades correspondientes a estos grupos. Algunas de las falencias halladas en los jóvenes correspondieron a habilidades interpersonales como la paciencia, el trabajo bajo presión, la gestión del tiempo, la comunicación asertiva, el desarrollo de liderazgo y la resolución de conflictos.

Lo anterior coincide con la percepción de la profesional del proyecto con respecto a uno de los puntos a mejorar durante la ejecución del proyecto en las poblaciones mencionadas, se debió “fortalecer las capacidades de los jóvenes, no solo la parte técnica, aún más las habilidades blandas, que son requeridas y predilectas en el ecosistema laboral” (profesional encuestada, 2025). Siendo así, uno de los aspectos que requiere ser incluido en la formación del proyecto Youth Ready corresponde a las habilidades anteriormente mencionadas, como el aprendizaje de un segundo idioma y las competencias sociales.

Por otro lado, la revisión documental realizada, en conjunto con los conocimientos de la realidad social en la que viven los participantes del proyecto Youth Ready, evidenció que algunos de los factores que inciden en la inserción laboral de estos jóvenes incluyen la falta de experiencia

laboral, el acceso a equipos electrónicos, la edad y problemáticas relacionadas con el contexto económico, familiar y educativo.

A través de los antecedentes marcados por Murillo (2022) se identificaron factores que inciden en la inserción laboral de los jóvenes a modo de afectación en la preparación para el empleo. Según estos datos recopilados se destaca que, para los jóvenes, la experiencia laboral es un factor determinante en la consecución de empleo, seguido por el acceso a equipos electrónicos, habilidades en el trato con el público y la edad. Aspectos adicionales que influyen, aunque en menor medida, incluyen dificultades en la comunicación, problemas de salud, salud mental, autoestima, conflictos familiares y económicos, falta de formación académica y falta de confianza en sí mismos. Además, se resalta la dificultad en la documentación para una joven extranjera.

En cuanto a los aspectos a mejorar de las intervenciones en el proyecto Youth Ready en estas comunidades, según sus propias percepciones, se destacan algunas razones por las que algunos participantes no asistían a todos los encuentros formativos. Estas razones corresponden principalmente a los horarios en los que se desarrolla el proyecto, que fueron los martes para el caso de Ruitoque y los jueves en Guatiguará, ambos en la tarde, de manera que se presentaba una interferencia entre la realización de los encuentros y sus horarios de trabajo o estudio, a los que no podían faltar.

En relación con lo anterior, el proyecto Youth Ready tiene por objetivo la mejora de las condiciones de vida de los jóvenes pertenecientes a comunidades vulnerables en las áreas de educación, empleabilidad y emprendimiento, por lo que esta sistematización se enfoca principalmente en el área de empleabilidad. Para lograr el objetivo del proyecto es indispensable contar con la asistencia constante de los miembros de las comunidades en las que se desarrolla,

puesto que las problemáticas halladas frente a la falta de oportunidades laborales en esta población pretenden ser tratadas desde la participación en la formación propuesta por Youth Ready. Sin embargo, los desafíos presentados en el desarrollo de la práctica académica I giran en torno a la inestabilidad en la participación de los jóvenes.

Uno de los factores que afectaron el desarrollo del proyecto Youth Ready consiste en las exigencias de participación impuestas por World Vision y en las medidas que se tomaron para cumplir estas metas. Al finalizar el proyecto se debía contar con 120 jóvenes certificados en la región, de manera que no era posible tener solo 120 participantes debido a que existía la posibilidad de que varios jóvenes dejaran de asistir y abandonaran el proyecto por múltiples razones.

Teniendo en cuenta que durante esta práctica se logró realizar la certificación de un grupo de mujeres emprendedoras en Piedecuesta, la cifra de jóvenes no llegó a 20, por lo que para cumplir las metas era necesario priorizar la inclusión de la mayor cantidad de participantes posibles en los demás grupos y así poder mitigar los efectos de las posibles deserciones en el proyecto. Lo mencionado trajo consigo múltiples dificultades no solo para el proyecto, sino también para las comunidades y para la práctica académica, especialmente problemáticas asociadas con la participación, la planeación y las múltiples condiciones de los territorios.

En el caso de Guatiguará se presentó una falla en las estrategias de promoción del proyecto por parte de los organizadores y sus aliados en esta zona. Pese a que el equipo se dirigió al lugar donde se realizaría el proyecto antes de comenzar, no se desarrollaron actividades para dar a conocerlo ni se tuvo contacto con los miembros de la comunidad, puesto que ya había un equipo encargado de promocionarlo, de manera que esta visita tenía como único fin conocer el lugar donde se iban a desarrollar las sesiones formativas.

Esto generó una inestabilidad en la participación de los jóvenes, puesto que se obtuvo una participación menor de la prevista durante el primer encuentro, a partir del cual se consideró mantener un equilibrio entre cumplir dichas exigencias, asegurar la calidad de la interacción y el impacto que se puede generar en los participantes, con el fin de promover la continuidad en el proceso.

Para evitar que la organización cancelara la ejecución del proyecto en esta comunidad, constantemente se buscaban estrategias que permitieran el ingreso de más jóvenes, como motivar a los participantes para que invitaran a sus amigos o familiares que tuvieran entre 14 y 28 años, ya que esta edad es el rango con el cual se busca desarrollar el proyecto. Sin embargo, la permanente inclusión de participantes no tuvo el resultado esperado, ya que representaba una dificultad que provocó retrasos en la planeación dado que se debía realizar una breve introducción al proyecto cada vez que había un participante nuevo, con el fin de que este pudiera conocer el objetivo y las temáticas que se iban a abordar, para poder dar continuidad a las actividades.

Estas introducciones se realizaron en casi todos los encuentros y cada una tomaba alrededor de 15 minutos, tiempo sumamente valioso considerando que los participantes antiguos podían aburrirse o distraerse, haciendo que pudieran perder el interés en las actividades, por lo que fue necesario incluirlos también en la introducción, invitándolos a explicarles a sus nuevos compañeros en qué consistía el proyecto.

En cuanto a la ejecución del proyecto con el grupo del colegio Mario Morales Delgado en Girón, esta se vio afectada por una serie de obstáculos en dos dimensiones: participantes e institución educativa, las cuales están directamente relacionadas. La primera dimensión hace referencia a la actitud de los jóvenes y al recibimiento que tuvo el proyecto, durante todos los

encuentros formativos con este grupo se hizo evidente una falta de interés por las actividades, provocando que se perdiera el principal objetivo del proyecto: generar un aporte que conduzca hacia la mejora de las condiciones de vida a través de la formación en habilidades para la vida.

Lo anterior conduce a la siguiente dimensión, en la que la institución educativa actuó de manera contradictoria para que los jóvenes pudieran atender instrucciones. Por un lado, los participantes escuchaban con mayor atención si las reglas venían directamente del personal del colegio, como un guardia de seguridad o la trabajadora social. A pesar de que el apoyo de la institución era fundamental para lograr los objetivos del proyecto, las intervenciones del equipo de Youth Ready se vieron ignoradas por los jóvenes.

Esto se puede deber a las motivaciones implícitas en la participación de los jóvenes, lo cual se evidenció en la ocasión en la que asistieron más de 70 jóvenes bajo la promesa de un refrigerio por parte la trabajadora de la institución. En la psicología, el término efecto de sobrejustificación hace referencia a que la motivación por hacer una tarea se puede ver influenciada por una recompensa u otros tipos de estímulos externos, siendo la motivación intrínseca aquella que se presenta por el gusto de realizar una acción, y la motivación extrínseca aquella que surge cuando se realiza una actividad por una recompensa y no por la voluntad de hacerla (Ruiz, 2019). De este modo, se evidenciaron ciertas afectaciones en la motivación de los participantes durante el desarrollo del proyecto Youth Ready.

La motivación personal puede verse afectada positiva o negativamente por varios factores, como la sensación de autonomía frente a la toma de decisiones, la necesidad de sentir que se tienen las competencias para desarrollar una actividad, las relaciones interpersonales que surjan durante el proceso y la relación de las actividades con los intereses personales (Deci & Ryan, 1995).

De esta manera, cuando se presentan estímulos externos como las recompensas, es posible que una persona comience a participar en una determinada actividad de manera condicionada. Como resultado se da la pérdida de la percepción de autonomía, así como la reducción del interés por una actividad debido a presiones externas como la expectativa de una recompensa por cumplir con una tarea, interfiriendo directamente con las motivaciones intrínsecas de los individuos (Deci & Ryan, 1995).

Por lo tanto, en el caso de los participantes del proyecto Youth Ready en la institución educativa, se generó una participación condicionada por la expectativa de recibir un incentivo externo, siendo que “hizo falta compromiso y disciplina por parte de los jóvenes” (participante encuestado, 2025) de manera que las actividades de formación dejaron de verse como una oportunidad de aprendizaje o de crecimiento personal y pasaron a ser un medio para obtener un refrigerio una vez a la semana para algunos de los participantes, haciendo que perdieran el interés genuino en el contenido de la formación. Esto tuvo como consecuencia que el proyecto desviara su objetivo inicial al no generar el impacto deseado en la población, perdiendo el valor intrínseco de la formación en sí misma.

Esta situación representa un obstáculo que genera una contradicción entre las metas de participación impuestas por World Vision y la realidad de cada contexto comunitario. Es decir, por dar prioridad a tratar de cumplir estas exigencias, el grupo más grande de esta corte del proyecto se vio sumamente afectado por las dificultades derivadas de la cantidad de asistentes en cada encuentro, imposibilitando el manejo del grupo e impidiendo al equipo realizar las actividades adecuadamente.

En esta práctica de Trabajo Social se contó con la participación de tres practicantes en el proyecto, de manera que a todas las sesiones asistía una practicante y su par profesional según el grupo que se tuviera asignado. Sin embargo, en el caso del Colegio Mario Morales Delgado fue necesario el acompañamiento de las tres practicantes al mismo tiempo debido a las dificultades que se presentaron desde el inicio de la ejecución del proyecto y, aun así, estos desafíos no pudieron superarse a pesar de haber tenido más personal disponible para el apoyo. Esto demuestra que la metodología del proyecto Youth Ready no está diseñada para implementarse con grupos tan grandes, en especial cuando el equipo generalmente está conformado por una sola persona, es decir, la trabajadora social encargada de impartir la formación, cuando no se cuenta con practicantes.

Durante el acompañamiento en la ejecución del proyecto Youth Ready con los grupos mencionados se presentaron situaciones complejas en las que se vio en riesgo la integridad de los participantes y del equipo, como la presencia de una riña al concluir un encuentro y el incidente en el que la pareja de una joven intimidó a la trabajadora social. Este tipo de situaciones dejan en evidencia que las distintas formas de vulnerabilidad presentes en los territorios en los que se enfoca la labor de World Vision pueden afectar a todos los actores que participan de las estrategias para el tratamiento de las problemáticas sociales propias de los mismos, ya sea comunidad, beneficiarios de los proyectos, profesionales y practicantes.

Con respecto a las condiciones de los contextos en los que se desarrolló el proyecto Youth Ready durante esta práctica académica se evidencian diversas dificultades que afectaron a todas las partes involucradas en el proceso. A lo largo de las sesiones del proyecto con los grupos de Guatiguará y Ruitoque se evidenciaron distintos factores que afectaron la asistencia de los jóvenes a los encuentros, relacionados con el clima y los horarios, los días en los que el clima era lluvioso

se presentaba una menor participación debido a las dificultades de movilización en el territorio, ya que los suelos son inestables al ser una zona rural sin pavimentación.

De igual manera, algunos de los jóvenes manifestaron no poder asistir dado que sus jornadas escolares coincidían con los horarios del proyecto, lo cual deja en evidencia que, aunque el proyecto está dirigido hacia la mejora de las condiciones de vida de los jóvenes en condición de vulnerabilidad a través de la formación, su alcance es parcial y depende significativamente de la disponibilidad de los potenciales beneficiarios. Es decir, en este caso, los jóvenes en edad escolar que estudian en la tarde no tienen posibilidades siquiera de ingresar al proyecto, además de que se desconoce cuántos de ellos, además de estudiar, tienen que trabajar o cuidar de sus familiares.

Al respecto, este hallazgo se relaciona con la baja inserción laboral de la juventud en condición de vulnerabilidad, puesto que es en esta población en la que se presentan dificultades que obligan a los jóvenes a renunciar a conseguir un empleo debido a los diferentes compromisos domésticos, de manera que quienes tengan a un miembro familiar bajo su cuidado optan por permanecer en sus hogares al percibir que sus potenciales salarios no serían suficientes para cubrir los gastos que generaría, por ejemplo, contratar a un cuidador (Perez, 2019). Es así como las dificultades presentadas en los jóvenes pertenecientes a hogares con mayor vulnerabilidad social, aumentan la probabilidad de exclusión laboral y a la vez impiden su participación en proyectos sociales para aumentar sus oportunidades en este ámbito, puesto que al asistir existe la posibilidad de que deban dejar momentáneamente de lado sus obligaciones escolares, domésticas e incluso laborales, en el caso de quienes trabajen.

Otra de las razones por las cuales se vio afectada la participación consiste en el aumento de casos de dengue en estas zonas, lo que impedía a los jóvenes asistir por estar enfermos o por

evitar el contagio, siendo que a mitad del año 2024 se habían presentado más de 14000 casos de dengue en Santander, de los cuales aproximadamente el 40% se presentaron en menores de edad, representando un aumento del 688% en relación con el año anterior (Fundación IO, 2024). Como consecuencia, se genera una contradicción frente al verdadero alcance del proyecto, puesto que las mismas condiciones de vulnerabilidad social que se busca tratar, sumado a fenómenos externos propios de estas zonas, son las que dificultan y en ocasiones impiden la participación en este tipo de iniciativas.

7.3. Aprendizajes

Como se ha evidenciado a lo largo de la presente sistematización, el proceso de práctica académica I de Trabajo Social en el marco del proyecto Youth Ready se vio influenciado por una serie de eventos catalogados como logros y desafíos que, a su vez, corresponden a los principales elementos a partir de los cuales surgen diversos aprendizajes que fueron adquiridos a lo largo del proceso y que tienen como fin último la construcción del conocimiento a las discusiones acerca de las estrategias abordadas desde el Trabajo Social con respecto a la empleabilidad juvenil, a partir de la experiencia específica de acompañamiento al proyecto desde la fase de formación práctica.

En el desarrollo del diagnóstico propio de la práctica se presentaron diversas barreras que limitaron las posibilidades de llevar a cabo un ejercicio de carácter participativo, grupal y presencial con los jóvenes de los grupos de Guatiguará y Ruitoque, por lo que se optó por el uso de técnicas alternativas de recolección de información, tales como formularios y observación participante, con el objetivo de identificar las condiciones del contexto que podían incidir en la empleabilidad juvenil en esta población.

Estas técnicas fueron tomadas como alternativa ante la dificultad de realizar actividades externas a las de los módulos formativos del proyecto dada la falta de tiempo presencial en comunidad y, como consecuencia, se obtuvo una participación del 32% entre el total de los participantes considerados para el diagnóstico. Siendo así, los limitantes presentados marcaron cierta distancia entre los jóvenes y la practicante como investigadora, debido a que las actividades realizadas de manera virtual no resultan siendo las más apropiadas para implementar en un proceso de Trabajo Social, bien sea de intervención o de investigación.

Con respecto a las características que influyen en la inserción laboral de la población mencionada, se encuentran la edad y la formación educativa, puesto que inciden directamente en sus oportunidades y en sus expectativas laborales debido principalmente a la falta de experiencia. Así mismo, estos jóvenes presentan intereses vocacionales variados e identifican sus fortalezas en diferentes áreas; no obstante, como carencias se identificaron habilidades sociales como el liderazgo y la comunicación asertiva, así como la falta de conocimiento en un segundo idioma.

Lo anterior, sumado a la inestabilidad en la participación del proyecto Youth Ready, son factores que generan afectaciones en las iniciativas por mejorar las condiciones laborales de los jóvenes, puesto que también existen otras situaciones que se pueden presentar en estos proyectos, como lo sucedido en el caso de Guatiguará, donde se evidenciaron una serie de falencias en la promoción del proyecto. Esto refleja que las iniciativas de promoción de la empleabilidad juvenil también pueden verse afectadas por factores organizacionales y logísticos, que pueden ocasionar dificultades en la convocatoria efectiva de participantes y afectaciones en la participación y continuidad de estos procesos.

De igual manera, otros factores relacionados con la organización corresponden a las metas institucionales de participación, que en dado caso pueden llegar a afectar la calidad de la intervención, puesto que conducen a diversas situaciones en las que se disminuye la eficacia de las sesiones formativas, como distracciones en los participantes, interrupciones y retrasos en la planeación. Esto pone en discusión las capacidades reales del proyecto tal y como está formulado, dado que, como se evidenció durante algunas sesiones de acompañamiento a otras comunidades, el proyecto no tiene el personal necesario para realizar actividades con un grupo que supere los 20 miembros, especialmente en un ambiente educativo, donde los adolescentes y jóvenes pueden distraerse y no retener la información suministrada.

Esta experiencia dejó en evidencia que se pueden presentar casos en donde algunos participantes no demuestren interés genuino por el proyecto o que tienen otros fines diferentes a los del mismo, lo que puede resultar como un limitante que afecta significativamente la motivación de los demás integrantes del grupo, de manera que estas condiciones dificultan el cumplimiento del objetivo principal del proyecto, por ende, los resultados se derivan en un rendimiento menor al esperado en el fortalecimiento de las competencias de los jóvenes y, en consecuencia, afectaciones en las medidas para el mejoramiento de sus condiciones de vida.

Por otro lado, la observación realizada durante la práctica permitió una aproximación a las condiciones del entorno, principalmente en las comunidades de Guatiguará y Ruitoque, posibilitando no solo conocer sino también analizar el contexto en el cual se desarrolló la práctica en el marco del proyecto Youth Ready. Dentro de este proceso de análisis y ubicación en el territorio, es fundamental mencionar ciertos aspectos contextuales que afectan de manera directa a los procesos de promoción de la empleabilidad juvenil. Durante esta experiencia, el acompañamiento estuvo marcado por situaciones específicas adversas que incluyen riesgos de

seguridad y potenciales afectaciones a la integridad de los participantes y el equipo, así como incidentes de violencia interpersonal, problemas propios de la infraestructura de las zonas rurales y factores sanitarios que provocaron una inestabilidad en la asistencia a los encuentros.

Teniendo en cuenta los elementos contextuales mencionados, la presencia de un equipo de trabajadores sociales en territorios donde habitan sujetos en condición de vulnerabilidad social, no implica solamente una gestión logística en un lugar físico para llevar a cabo proyectos sociales, sino también un ejercicio de observación que posibilite la identificación de dinámicas y problemáticas sociales, que oriente el diseño y la implementación de nuevas estrategias de intervención.

Así, estas condiciones contextuales reflejan entornos de alta vulnerabilidad social, en los cuales cualquier acción de intervención puede verse obstaculizada por las mismas dinámicas, bajo las cuales los profesionales y los practicantes deben estar precavidos y tomar medidas alternativas para proteger la integridad de los actores participantes de estos procesos. Es así como se construye una lectura crítica del entorno en el que se encuentra el trabajador social y que constituye un elemento esencial en el quehacer de la profesión, puesto que conduce hacia relaciones éticas y situadas con las poblaciones en las que se realizan estrategias de intervención como las del proyecto Youth Ready, a partir de la consideración de las múltiples características del contexto.

Adicionalmente, se evidenció que en los espacios de intervención social se construyen vínculos de solidaridad y se fortalece el sentido de pertenencia en los miembros de los grupos conformados, de manera que se crean y se desarrollan procesos de iniciativas comunitarias que motivan a los miembros de estas a asumir responsabilidades colectivas de corresponsabilidad en el territorio, siendo un escenario idóneo para la emancipación de los participantes de un proyecto

social como Youth Ready, al adquirir herramientas que promueven una lectura crítica de la realidad social en la que viven los sujetos, llevándolos a identificar problemáticas en su territorio y formular propuestas de solución que beneficien a sus comunidades.

Finalmente, puede afirmarse que la experiencia de aprendizaje en la práctica académica no se limita al cumplimiento de los indicadores del proyecto Youth Ready, sino que se extienden al desarrollo de competencias profesionales en el ámbito del Trabajo Social, principalmente relacionadas con el compromiso y el fortalecimiento en las habilidades en la practicante, la adaptación a diferentes situaciones y la búsqueda de estrategias para aportar en los procesos de intervención bajo un enfoque pedagógico y territorial.

En este sentido, los elementos mencionados dan cuenta de un proceso que favoreció el aprendizaje mutuo y la transformación social, dejando en evidencia que la práctica constituye no solo un espacio de formación, sino también un escenario de producción de conocimiento a partir de las experiencias de acompañamiento y los ejercicios de reflexión crítica frente a las acciones realizadas desde la profesión de Trabajo Social.

8. Recomendaciones

A partir de la experiencia sistematizada en el marco de la práctica académica I de Trabajo Social en el proyecto Youth Ready, se identificaron diversas áreas que dejan a consideración recomendaciones orientadas al fortalecimiento de los procesos de intervención social en contextos de vulnerabilidad social. Estas recomendaciones surgen principalmente de los desafíos hallados durante la experiencia, que dificultaron ciertos aspectos del proyecto y de la práctica; no obstante, estas sugerencias tienen como fin generar aportes hacia futuros procesos de intervención social en

la promoción de la empleabilidad juvenil, considerando los aspectos presentados desde la práctica académica.

En primer lugar, es indispensable que el practicante que ingrese a un proyecto social pueda tener asignado un tiempo y espacio para formular y desarrollar las técnicas para la realización del diagnóstico con la debida participación de los miembros de los grupos y dentro de los tiempos institucionales, ya que este es un aspecto que afecta considerablemente los resultados del proceso y, por consiguiente, las posibilidades de formulación de una intervención social pertinente. De esta manera, se recomienda a las organizaciones la asignación de estos espacios dentro de sus actividades para que el practicante tenga la posibilidad de aplicar estrategias de diagnóstico que permitan una completa comprensión de la realidad social en la que se encuentra desarrollando su proceso.

De igual forma, es pertinente priorizar la estabilidad en la participación de los beneficiarios, lo cual puede mejorarse con la aplicación de estrategias tanto con los participantes permanentes y con los que se integren a los grupos durante el proceso, como el seguimiento individualizado de la asistencia y la creación de mecanismos de compromiso a través de acuerdos previos sobre los horarios de los encuentros. Asimismo, se sugiere la búsqueda de alternativas de enseñanza, como la incorporación de dinámicas lúdicas, proyectos comunitarios, incentivos simbólicos y reconocimiento de logros, y la implementación de espacios de expresión cultural y artística, con el fin de aumentar el interés de los participantes en las temáticas, reducir la deserción y asegurar la continuidad de las intervenciones en el proyecto Youth Ready.

Además, entendiendo que uno de los desafíos más relevantes presentado durante la práctica académica en el proyecto Youth Ready consiste en el manejo de grupos, es necesario fortalecer

esta área mediante dos alternativas complementarias: por un lado, si se pretende continuar los procesos formativos con grupos conformados por una cantidad mayor a 20 participantes, se sugiere la contratación de más personal capacitado en intervención grupal y, por otro lado, la división de los participantes en grupos más pequeños puede facilitar la atención más personalizada, lo que permitiría el fortalecimiento de los vínculos entre los participantes y los profesionales, promoviendo la cohesión grupal y la efectividad de la participación.

Con respecto a la emancipación que se busca lograr con el proyecto Youth Ready, se propone continuar promoviendo la participación juvenil en iniciativas comunitarias bajo un enfoque de protagonismo en la transformación social y no de asistencia, puesto que como se evidenció durante la experiencia, los proyectos sociales de organizaciones como World Vision pueden conducir a la construcción de diferentes estrategias alternativas en la identificación de problemáticas y el desarrollo de soluciones para la comunidad, como lo fue la huerta comunitaria en Ruitoque. Por tanto, se sugiere la continuación de metodologías que fomenten este tipo de iniciativas en la que los participantes tengan la posibilidad de tomar un rol activo en los procesos de transformación social.

Sin embargo, para lograr el propósito emancipador de Youth Ready se requieren herramientas que posean los jóvenes para lograr este tipo de proyectos comunitarios, por lo que se recomienda fomentar el apoyo en la identificación de problemáticas sociales de cada contexto en el que se desarrolle el proyecto, así como profundizar en las temáticas de las sesiones formativas relacionadas con la construcción de espacios de reflexión colectiva y ciudadana.

Asimismo, se considera la importancia de implementar métodos alternativos de evaluación de los programas de desarrollo social como Youth Ready, puesto que las metas cuantitativas de

participación en los proyectos pueden ser por sí mismos un limitante en la planeación, por lo que se sugiere a la organización tener en cuenta otros aspectos favorables en los resultados del proyecto, como la calidad de las intervenciones, el cumplimiento de los objetivos de estas y las transformaciones en la vida de los participantes.

Por otro lado, sucesos como el de la entrega de refrigerios en el Colegio Mario Morales Delgado dejan en evidencia la necesidad de mejorar las estrategias de comunicación y promoción del proyecto, puesto que la falta de información oportuna provoca afectaciones sobre el control de los recursos disponibles, además de generar confusión y malos entendidos entre las organizaciones, el equipo de implementación y los participantes. Por lo tanto, es recomendable la implementación de canales de comunicación claros y accesibles para todas las partes involucradas, como medios digitales, redes comunitarias y articulaciones institucionales que permitan una adecuada divulgación del proyecto, con el objetivo de aumentar el alcance de la comunicación y la percepción positiva de las comunidades.

Finalmente, es fundamental que el proyecto Youth Ready cuente con rutas de seguridad claras y contextualizadas para cada sector en el que se interviene, que contemplen potenciales situaciones de riesgo tanto para los participantes como para el personal encargado de la intervención, lo que implica establecer protocolos de actuación que garanticen la integridad física y emocional de los involucrados en el proceso.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, J. P. (2018). Paradigma constructivista en la Educación. Luxiérnaga-Revista de Estudiantes de Filosofía, 8(16), 20-20.
- Aparicio, A. (2006). Efectos psicosociales del desempleo. Revista de Investigación social, 66-82.
- Araoz, S. (2010). Inclusión social: un propósito nacional para Colombia. Bogotá: Ediciones Universidad Central.
- Benítez, W. G. J. (2007). El enfoque de los derechos humanos y las políticas públicas. Civilizar, 7(12), 31-46.
- Carballeda, A. (2016). El enfoque de derechos, los derechos sociales y la intervención del Trabajo Social. Revista Margen, 82(1), 1-4.
- Chuang, A., Shen, C. y Judge, T.A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). Applied psychology: an international review, 65 (1), 66-98. DOI: 10.1111/apps.12036
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Estudio Económico de América Latina y el Caribe. Santiago.
- Confederation of British Industry (CBI) (1999). Making employability work: An agenda for action. London: CBI.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Why we do what we do: The dynamics of personal autonomy. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/232484008>

- Esquivel, H. G. (2007). Ausubel, Piaget y Vygotsky. Recuperado de <https://cmapspublic3.ihmc.us/rid%3D1H30Z7PXT-P3900-QS0/Piaget%2C%20Ausubel%20y%20Vygotsky.pdf>
- Estrada, J. (2012). La formación por competencias y el mundo del trabajo: de la calificación a la empleabilidad. *Revista salud pública*, 98-111.
- Fantova, F. (2007). Repensando la intervención social. *Documentación Social*, núm. 147, pp. 183-198
- Fernández, R., & Hurtado, A. (2021). Rol del Trabajo Social en el acercamiento a las actitudes presentes en las dinámicas de empleabilidad, emprendimiento y procesos organizativos, conformados por personas que han sido víctimas del conflicto social y armado y el sector empresarial.
- Formichella, M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 79-91.
- Fundación Transformar. (20 de febrero de 2025). Quiénes somos. Obtenido de <https://www.fundaciontransformar.org/identidad.html>
- Fundación IO. (22 de marzo de 2025). 6 junio 2024. Situación del dengue en Santander, Colombia. 14.207 casos y 10 muertes este año. Obtenido de <https://fundacionio.com/situacion-del-dengue-en-santander-colombia/>
- FUNDIPE (1999). Informe sobre empleabilidad. Documento digital. Consultado el 10 de enero de 2014 en: http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf

- García, J. (2016). Suicidio y desempleo: Barakaldo 2003-2014. [Tesis doctoral, Universidad del País Vasco]: Repositorio de la Universidad del País Vasco.
- Gobernación de Santander. (2024). Es tiempo de Santander. Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027.
- Gonçalves-de Freitas, Maribel. (2004). Los Adolescentes Como Agentes de Cambio Social: Algunas Reflexiones Para los Psicólogos Sociales Comunitarios. *Psykhe* (Santiago), 13(2), 131-142. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282004000200010>
- Gontero, S., & Weller, J. (2015). ¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América Latina. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Guerrero Serón, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista complutense de educación*. Recuperado de 38821032.pdf (core.ac.uk)
- Jansen, K., y Kristof, A. (2006). Toward a Multidimensional Theory of PersonEnvironment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18, 193-212
- Jara, O. (s.f.). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias.
- Kohler, J. (2004). The Bologna Process and employability: The impact of employability on curricular development. Conferencia presentada en el Bologna Seminar of Employability in the context of the Bologna Process, celebrado en octubre de 2004 en Bled, Slovenia.
- Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67-84.

- Manpower. (2018). Estudio Manpowergroup sobre escasez de talento. Solucionar la escasez de talento, crear, atraer, compartir y transformar. Barcelona: Manpowergroup.
- Ministerio de Educación Nacional. (2017, 13 de febrero). Educación para el trabajo y el desarrollo humano. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano/236469:Contexto>
- Montero, M. (2003). Teoría y práctica de la psicología comunitaria.
- Murillo V. (2022). Informe Final de Práctica (I). Trabajo Social. Universidad Industrial de Santander.
- Organización Internacional del Trabajo (2000). Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000.
- Pallisera, M. (2010). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 185-200.
- Pérez, P. (2019). Jóvenes, estratificación social y oportunidades laborales. Lavboratorio (18), 134-153. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10815/pr.10815.pdf
- Podetti, H. A. (2016). Los principios del derecho del trabajo. Recuperado de: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1194/losprincipiosdelderechodeltrabajo.pdf?sequence=1>

- Raya, E. & Hernández, M.. (2014). Acompañar los procesos de inclusión social: Del análisis de la exclusión a la intervención social. *Trabajo social* (Universidad Nacional de Colombia), (16), 143-156.
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. 319-334.
- Sagi-Vela Grande, Luis. *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. ESIC Editorial, 2004.
- Saz-Gil, M., Gil, A., & Gil, M. (2019). *Voluntariado, empleabilidad y bienestar de los jóvenes en España. Realidad y perspectivas*.
- Stiglitz, J. (2002). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. *Revista Internacional del Trabajo*, 9-31.
- Valdés, M. (1991). Dos aspectos en el concepto de bienestar
- Velázquez, P. (2021). *La protección ante el desempleo: Medidas aplicadas durante la crisis del COVID-19*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Villalobos, G. y Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de educar* 10 (20). 273-306.
- World Vision. (30 de noviembre de 2024). *Apuesta por la juventud: Estos son los logros de Youth Ready*.
- World Vision. (21 de noviembre de 2024). *Youth Ready es nuestra propuesta para la juventud*. Obtenido de <https://worldvisionamericalatina.org/ec/blog/youth-ready-es-nuestra-propuesta-para-la-juventud>

Yáñez-Pereira, Víctor R.. (2023). La visita como esfera de saber en trabajo social. Lectura comprensiva al acto de visitación. Revista eleuthera, 25(2), 147-170. Epub June 18, 2024.<https://doi.org/10.17151/elev.2023.25.1.8>

Yorke, M. (2004). Employability in Higher Education: What it is- what it is not? York: Informe elaborado para ESECT