

**APORTES DESDE EL TRABAJO SOCIAL A LA DIRECCIÓN DE EMPLEO DEL
MUNICIPIO DE GUARNE POR MEDIO DE LA SECRETARIA DE
DESARROLLO COMUNITARIO.**

BANER YULIAN SÁNCHEZ CARDONA



**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN**

2018

**APORTES DESDE EL TRABAJO SOCIAL A LA DIRECCIÓN DE EMPLEO DEL
MUNICIPIO DE GUARNE POR MEDIO DE LA SECRETARIA DE
DESARROLLO COMUNITARIO.**

BANER YULIAN SÁNCHEZ CARDONA

Informe de Práctica Profesional 2 y 3

ASESORA ACADÉMICA:

LUZ TOBÓN

ASESOR INSTITUCIONAL:

DIEGO ARIAS SÁNCHEZ



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

MEDELLÍN

2018

CONTENIDO

1.	Introducción	5
2.	Contexto	5
2.1.	Marco	5
2.2.	Descripción de los proyectos acompañados en la práctica	9
2.3.	Descripción de la población.....	12
2.4.	Estructura administrativa	13
3.	Objeto de intervención social	14
3.1.	Descripción de la situación problema	14
3.2.	Objetivos	18
4.	Plan de Acción.....	19
5.	Fundamentación teórica	23
6.	Referentes conceptuales	25
7.	Fundamentación metodológica.....	26
8.	Análisis en la ejecución de la práctica.....	27
9.	Conclusiones.....	44
10.	Recomendaciones	45
11.	Bibliografía.....	45
	Anexos.....	46

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Plan de acción.....	19
Tabla 2. Oferentes colocados por medio de la alianza de colaboración entre el Municipio de Guarne y la caja de compensación familiar Comfenalco en el año 2017.....	38
Tabla 3. Empresas que solicitaron apoyo.....	42

LISTADO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Organigrama anterior.....	6
Ilustración 2. Organigrama actual.....	6
Ilustración 3. Organigrama secretaría de Desarrollo Comunitario.....	13
Ilustración 4. Taller metodología del marco lógico para la formulación de proyectos sociales.....	28
Ilustración 5. Taller neurotransformación y equidad de género.....	30
Ilustración 6. Anuncios.....	40

LISTADO DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Caracterización oferentes.....	32
Gráfico 2. Registro hombres y mujeres.....	34

1. Introducción

Este escrito presenta el informe de ejecución de la práctica profesional de trabajo social de la Universidad de Antioquia, que se desarrolla en la Secretaría de Desarrollo Comunitario de la alcaldía del municipio de Guarne.

Inicialmente se aborda el contexto de la Secretaría, su historia, obligaciones y actividades que realiza, así como sus objetivos, intencionalidades y la fundamentación teórica importantes en el desarrollo de la misma.

Luego pretende presentar lo concerniente al desarrollo de la práctica profesional 2 y 3, en la cual se describe el objeto de intervención, así como los principales resultados obtenidos, análisis de la ejecución y recomendaciones que surgirán de esta experiencia de práctica desde el quehacer del trabajo social en la Secretaria de Desarrollo Comunitario.

2. Contexto

2.1. Marco

Guarne es un municipio que está ubicado en la subregión oriente del departamento de Antioquia. Limita por el oeste con la ciudad de Medellín, capital de Antioquia con distancia de referencia de 25 km. Su extensión es de 151 km², de la cual la mayor parte del territorio es rural con un total de 147 km², la cabecera municipal está situada a una altura de 2150 metros sobre el nivel del mar, su temperatura media es de 17 grados centígrados, cuenta con una población de 52.000 habitantes aproximadamente.

La estructura organizacional de la alcaldía municipal está dividida en nueve secretarías que son: la secretaría de infraestructura, secretaría de hacienda, secretaría de salud y protección social, secretaría de gestión humana y servicios administrativos, secretaría de educación y cultura, secretaría de gobierno, secretaría de planeación y desarrollo económico y la secretaría de desarrollo comunitario; cada una con sus funciones específicas que van centradas y enfocadas al cumplimiento del plan de desarrollo del gobierno de turno, el cual busca el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes del municipio.

En este caso centraremos las prácticas profesionales en trabajo social en la **secretaría de desarrollo Comunitario**, dicha dependencia inicialmente estaba adscrita a la Secretaría de Gobierno, luego por razón de mejorar el servicio fue denominado dirección de desarrollo comunitario, lo que implicó un contacto más eficiente con las comunidades y que se le pudiera asignar presupuesto, además dicha dependencia pudiera tener recursos asignados para ejecutar sus indicadores basados en el plan de desarrollo municipal.

En el año 2017 con la reestructuración administrativa de la alcaldía, dicha dirección se transforma en secretaría a partir del acuerdo 006-2017 del primero de junio, por el cual se autoriza al alcalde municipal para establecer la estructura de la alcaldía del municipio de Guarne y se determinan las funciones de sus dependencias, lo cual implicó un cambio fuerte en el organigrama municipal de la siguiente manera:

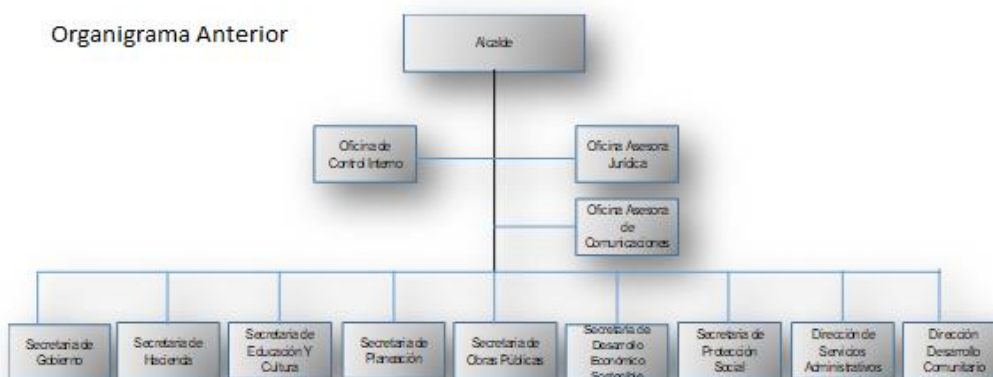


Ilustración 1. Organigrama anterior



Ilustración 2. Organigrama actual.

Con esta reestructuración ya se consolida como secretaría de desarrollo comunitario y se le asignan dos contrataciones de prestación de servicios con los siguientes cargos: el primero, coordinador de juventud y el segundo, como promotor de organizaciones comunales y sociales; las personas asignadas serían Jonatán Atehortúa Y Julián Ríos respectivamente. Adicionalmente se asigna el secretario de desarrollo comunitario, Diego Arias, con apoyo de una auxiliar administrativa, Marisol Giraldo.

Por consiguiente, en el artículo 8 del acuerdo 006-2017 se aclaran las funciones de la Secretaría de Desarrollo Comunitario:

1. Desarrollar acciones de promoción en las organizaciones comunales y sociales y la realización de eventos comunitarios para la integración social.
2. Institucionalizar acciones que faciliten la intervención de las personas y la comunidad organizada para el fortalecimiento y la construcción de tejido social.
3. Desarrollar acciones que permitan la participación ciudadana en la gestión pública municipal.
4. Promover espacios de participación y pedagogía de los derechos humanos. Así como su defensa.
5. Aumentar y cualificar los niveles de participación en la perspectiva de construcción ciudadana.
6. Mejorar las condiciones de gobernabilidad y autonomía local en el propósito de fortalecer la democracia participativa en el municipio.
7. Contribuir en los procesos de inclusión social y económica de las personas en situación de vulnerabilidad o riesgo social.
8. Fortalecer los mecanismos alternativos de solución de conflictos garantizando la convivencia ciudadana.
9. Fortalecer, apoyar y consolidar los comités cívicos con la comunidad para la seguridad y la convivencia.
10. Coordinar el desarrollo de las actividades con acciones comunales.
11. Coordinar la asesoría técnica que demandan las diferentes organizaciones comunitarias para la formulación de proyectos productivos.

12. Coordinar, controlar y evaluar los diferentes proyectos y actividades de desarrollo comunitario, que se realicen a través de convenios con entidades públicas o privadas.
13. Promover y adelantar campañas cívicas que vinculen las diferentes organizaciones y cuerpos voluntarios tendientes a mejorar el desarrollo socio-económico.
14. Promover reuniones periódicas con la comunidad para orientar las actividades de identificación de sus necesidades, acercando más la administración con la comunidad.
15. Asesorar a las diferentes dependencias de la administración en asuntos relacionados con los programas de desarrollo comunitario.
16. Analizar y evaluar los planes, programas y proyectos que sean presentados por la comunidad, con el fin de garantizar espacios de inclusión social.
17. Asesorar y orientar a los grupos comunitarios sobre la legislación vigente en materia de participación.
18. Garantizar la adopción de medidas de prevención, protección, promoción y garantía de los derechos de los jóvenes.

También se le añaden tareas referentes a juventud, como lo fue la coordinación de juventud y acompañamiento a la plataforma de juventud del municipio de Guarne.

Por otro lado y fuera de las responsabilidades anteriormente mencionadas y establecidas en ese acuerdo, a la secretaría se le adiciona de la línea estratégica 3 del plan de desarrollo municipal **“Desarrollo económico para la equidad”**, el componente 3.1 basado en empresarialidad y específicamente el programa 3.1.4 **“Programa integral de empleo, habilitación e inserción laboral”**, en donde se desprende la estrategia 3.1.4.1 **“promoción y gestión del empleo”**, cuyo objetivo es mejorar las condiciones sociales, físicas e institucionales para la promoción de la productividad.

Lo anterior hace parte de las obligaciones de la secretaría de desarrollo económico, por lo cual vale la pena aclarar que las labores realizadas relacionadas con esta línea estratégica en la secretaría de desarrollo Comunitario **no cuentan con presupuesto alguno asignado.**

Se hace énfasis en este punto, debido a que la labor principal de estas prácticas y el reto del trabajo social en este caso está en el fortalecimiento y acompañamiento de dicha estrategia, partiendo de lo estipulado en la ley 1636 del 2013, en donde el congreso de Colombia decreta los mecanismos de protección al cesante y el decreto 2852 de 2013, por el cual se reglamenta

el servicio público de empleo y el régimen de prestaciones del mecanismo de protección al cesante y se dictan otras disposiciones para ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral (decreto 2852 del 2013)

2.2 Descripción de los proyectos acompañados en la práctica

Actualmente, la secretaría de desarrollo comunitario para satisfacer las necesidades de la comunidad y cumplir con los lineamientos del plan de desarrollo municipal, adelanta un programa llamado **desarrollo de organizaciones sociales y comunales (4.5.1)**, el cual se divide en cuatro proyectos: el primero, **(4.5.1.1) escuela de formación para la participación ciudadana**, está dirigido a los grupos juveniles ya conformados para el desarrollo de la población juvenil de Guarne, en donde se realizan capacitaciones con el fin de incentivar las actividades de los grupos juveniles no constituidos legalmente, además se realizan actividades para fortalecer el funcionamiento de los semilleros juveniles. En este programa se busca impactar para el año 2017 cuatro grupos juveniles, en este mismo proyecto se desea cumplir con el indicador de **organismos de acción comunal capacitados**, en donde se acompaña a todas las Juntas de acción Comunal (JAC) bajo la ley 743 del 2002 (ley comunal), se capacita y articula los procesos que adelanta la comunidad; para el año 2017 se quiere por medio de la actividad “capacitación de dignatarios en el cumplimiento de sus funciones en las JAC” impactar a las 57 JAC del municipio de Guarne.

El segundo programa, **(4.5.1.2) fortalecimiento a organizaciones sociales y comunales**, donde sus dos actividades son nombradas “Fortalecimiento de organizaciones sociales (juveniles-Mujeres- etc) planes de negocio para facilitar la comercialización y participación en ruedas de negocios y ferias” y “acompañamiento técnico a organismos comunales de 1 y 2 grado (actividades con proyección comunitaria) gerenciamiento de las UPR”, buscan que las JAC y los grupos conformados de mujeres puedan ser autosuficientes y dependan económicamente de ellos mismos.

El tercer programa, **(4.5.1.3) implementaciones de acciones de política de equidad de género**, busca implementar acciones de promoción y desarrollo de la política de equidad de

género y su socialización, las actividades están enfocadas en la promoción de convenios con universidades para el acceso a programas y participación de las mujeres del municipio, además de promover la suscripción de acuerdos para convenios de acercamiento del talento humano con las empresas presentes en la región para dinamizar la actividad económica para el empleo y por último la promoción de organizaciones de equidad de género y el desarrollo de las condiciones que beneficien a las mujeres y a las madres cabeza de familia.

El cuarto programa, **(4.5.1.4) implementar acciones para la promoción y desarrollo juvenil**, en donde se busca realizar campañas de prevención de sustancias psicoactivas y la formulación y aprobación de la política pública de juventud, por lo cual se tiene como actividades realizar acciones culturales que llamen la atención de los jóvenes en donde se difunda información acerca de las situaciones que pueden suceder cuando se consumen psicoactivos, recolección de la información para la formulación de la política pública de juventud y la promoción de la participación juvenil.

Estas prácticas de trabajo social se encargaron principalmente de la línea estratégica 3 del plan de desarrollo municipal “**desarrollo económico para la equidad**”, donde se le delega la coordinación de la **dirección de empleo** en donde la secretaría viene trabajando bajo el decreto 2852 del 2013 en el artículo 18 donde se hablan de las actividades básicas de gestión y colocación que son:

a) Registro de los oferentes, demandantes y vacantes:

Por medio de la entrevista se realiza la caracterización de los oferentes, la cual contiene la información vital para acercarlos a las vacantes de las empresas del sector, en la cual se toman el nivel educativo, nombres completos, documento de identidad, experiencia laboral, número telefónico, cantidad de veces que el oferente trae la hoja de vida a la secretaria, fecha en la que la trajo, correo electrónico, sexo, a quien se le entrega la hoja de vida, resultado del proceso de selección, fecha de nacimiento, edad, grupo poblacional al que pertenece, si habita en zona rural o urbana, si es extranjero y por último se le asigna un código. Esto se hace con el objetivo de tener bases de datos actualizadas que permitan de forma resumida hacer llegar la información a las empresas y poder cumplir los indicadores de empleabilidad exigidos por el plan de desarrollo municipal, además de

hacer más eficiente los procesos de selección y la elaboración, formulación y aplicación de estrategias que permitan fomentar la inserción laboral.

b) Orientación ocupacional a oferentes y demandantes:

En este segundo punto se les informa a los oferentes el panorama de empleabilidad que hay en el sector y las posibles vacantes a las que se pueden postular las cuales ingresan a la secretaria, adicionalmente se les da a conocer las posibles rutas de empleabilidad y se remiten a las agencias públicas de empleo con las que el municipio tiene convenios por ejemplo el servicio público de empleo Comfenalco y la agencia pública de empleo Sena que son quienes conocen la mayoría de las vacantes de empleo a nivel nacional y que cuentan con el recurso económico para orientar a las personas en temas referentes a los subsidios de empleo y al factor capacitación.

El practicante en trabajo social debe acompañar a las anteriores en los temas logísticos y en los espacios de capacitación que ambas ofrecen para fortalecer los procesos adelantados por la secretaria de desarrollo comunitario y velar por llevar un buen relacionamiento y ambiente laboral entre estas.

También se busca hacer visible a la dirección de empleo a las empresas del sector para que se sepa que la secretaria de desarrollo comunitario constantemente cuenta con personas interesadas en trabajar.

c) Preselección.

Se analizan y contrasta la información de los oferentes con los requerimientos de las empresas en donde se remiten las hojas de vida de los oferentes que apliquen de mejor manera a dichas vacantes, para esto se perfilan por medio de su experiencia laboral y su nivel de estudio aprobado.

d) Remisión.

Se hace el empalme con las empresas de la información de los oferentes preseleccionados en donde las empresas los entrevistan y evalúan a mayor profundidad según sus criterios si cumplen o no para el puesto de trabajo, adicionalmente se les aclara a las empresas que deben hacer retroalimentación de la información es decir socializar el resultado final de los procesos

de selección de personal, esto para poder llevar claramente los registros y trabajos generados por intermediación de la secretaria de desarrollo comunitario.

Se les informa con anterioridad a los oferentes que se deben presentar a entrevista laboral al lugar que la empresa disponga y se confirma si está en situación de desempleo o si aún está buscando empleo para constantemente estar actualizando la información de la base de datos y garantizar que el proceso sea efectivo, es decir que las personas que apliquen estén realmente interesadas en la oferta de empleo, asistan a las entrevistas y acudan a los llamados de las empresas.

2.3. Descripción de la población.

La población a la cual se dirige los proyectos de la secretaría de desarrollo comunitario y en el marco de la práctica en Trabajo social está discriminados de la siguiente manera de acuerdo a los programas enunciados:

1- (4.5.1.1) Escuela de formación para la participación ciudadana:

Está dirigido principalmente a los grupos de jóvenes que aún no están legalmente constituidos, a los grupos juveniles legalmente constituidos y a los dignatarios de las juntas de acción comunal.

2- (4.5.1.2) Fortalecimiento a organizaciones sociales y comunales:

Se dirige a organizaciones sociales como jóvenes, mujeres y organismos comunales que estén legalmente constituidos y requieran de fortalecimiento de carácter técnico.

3- (4.5.1.3) Implementaciones de acciones de política de equidad de género:

Está orientado principalmente a las organizaciones de equidad de género del municipio como el NODO de mujeres, la Mesa de erradicación de violencias contra las mujeres, grupos de mujeres como AMUGUA, a las mujeres en general y a las madres cabeza de familia.

4- (4.5.1.4) Implementar acciones para la promoción y desarrollo juvenil:

Está pensado hacia la población juvenil del municipio de Guarne, ya sea la plataforma de juventud a los colegios entre otros.

5- (3.1.4) Programa integral de empleo, habilitación e inserción laboral.

Está dirigido a la población del municipio de Guarne en general, principalmente para las personas que se encuentren en situación de desempleo.

2.4. Estructura administrativa.

Actualmente no está establecido un organigrama para la secretaría de desarrollo comunitario del municipio de Guarne, por lo tanto para el ejercicio de la práctica profesional se diseñó uno teniendo en cuenta la estructura actual de esta.

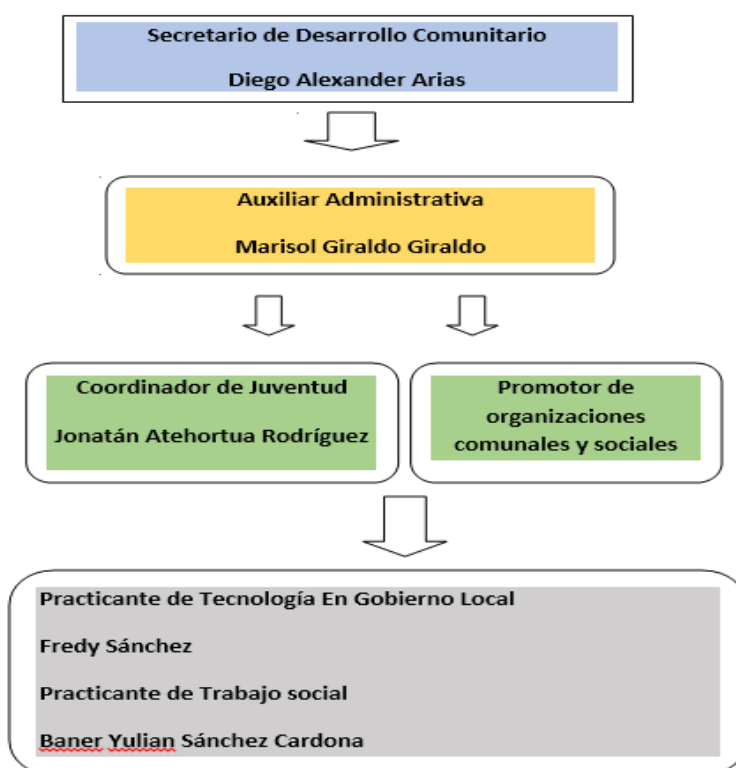


Ilustración 3. Organigrama secretaría de Desarrollo Comunitario

3. Objeto de intervención social

3.1. Descripción de la situación problema:

El proceso de intervención está orientado en pro del fortalecimiento de la inserción laboral en la población del municipio de Guarne-Antioquia, el cual se viene configurando como el eje transversal a la hora de diseñar, evaluar e implementar estrategias para disminuir la pobreza, el trabajo informal, fomentar el crecimiento del desarrollo económico y productivo del sector. Es importante conocer el funcionamiento de las estrategias que se han implementado, las apuestas, intencionalidades, los sujetos que las desarrollan, cómo y quién las aplica, además de los indicadores que miden el impacto que se ha generado con la ejecución.

En este orden de ideas, la Secretaría de Desarrollo Comunitario del municipio de Guarne busca acompañar y fortalecer de manera integral a la población en general o a quienes se encuentre en situación de desempleo o buscando empleo, con la intención de generar calidad de vida, formación integral y sentido de comunidad por medio de diferentes programas y servicios que se planean y proponen desde la Alcaldía municipal y sus dependencias.

El desempleo que aumenta en las últimas décadas es uno de los riesgos que emergen asociado a las transformaciones en el mercado del trabajo a partir de los procesos de globalización, en donde se puede destacar aumento en la inestabilidad, la incertidumbre la vulnerabilidad a la que estamos expuesto al desempleo, la inestabilidad ocupacional además de los constantes cambios en la estructura del empleo que se pueden atribuir a los procesos de privatización, tercerización, a la informalidad y precarización del empleo, también se hacen evidentes grandes cambios demográficos que derivan de la transformación de las familias y la incorporación laboral de las mujeres, el envejecimiento de la población entre otros. Todos estos traducen nuevos retos que se deben abordar los diseños de protección social y laboral. (Tokman, Victor, 2006, p.6)

El desempleo es una problemática universal que para el caso Europeo viene configurando grandes tensiones con el estado de bienestar, por ejemplo, las personas que no logran hacer parte de la vida laboral se aseguran por medio de la solidaridad sistémica, la que constituye una respuesta sistémica que no queda libre de decisiones individuales, sino que surgen de

instituciones creadas para dicho propósito las cuales seria la legislación laboral con carácter tutelar que busca la estabilidad laboral, mejora en las condiciones de trabajo, mejores remuneraciones y equilibrar el poder las negociaciones colectivas y el sistema de seguridad social destinada a la protección contra los riesgos además el de los denominados seguros solidarios sobre base contributiva y asistencia social, lo que según Tokman configuro la seguridad social en su acepción amplia. (Tokman, Victor, 2006, p.9)

Ese modelo de Bienestar en Europeo que oriento los sistemas de protección social fue trasladado a los países latinoamericanos lo que trajo consigo las tensiones que se daban en el viejo continente asociados a factores demográficos que tradujo en aumento en la tasa de dependencia como consecuencia del envejecimiento acelerado de las poblaciones y la longevidad de las mismas lo que implico mayor aumento en las tasas de pensiones y cobertura en salud publica pero al mismo tiempo implico menores aportaciones de la población laboralmente activa, dicho desajuste tradujo en desbalances financieros que obligan a hacer reajustes y reformas. (Tokman, Victor, 2006, p.10)

Como lo mencionamos anteriormente el Estado de bienestar se replicó en América latina en donde se habla de una incorporación imperfecta ya que se orientó al diseño de instituciones y políticas públicas que no tuvieron presentes las condiciones estructurales diferentes que prevalecían en los países “desarrollados”, lo que dio como resultado una incorporación imperfecta y parcialmente incompatible para generar cobertura y protección social a la mayoría de la población. (Tokman, Victor, 2006, p.11)

Según Tokman habría tres diferencias estructurales que pusieron en evidencia esta incompatibilidad entre cobertura universal o mayoritaria y factibilidad para alcanzarlo en el contexto de américa latina que sería la naturaleza demográfica, características particulares de la inserción laboral y la relación con la limitada capacidad de financiamiento asociada a países menos “desarrollados” y más pobres. (Tokman, Victor, 2006, p.11)

Lo que ha generado como resultado una cobertura insuficiente de protección social en donde en 1980 cuando los países europeos tenían cobertura universal en pensiones en américa latina contaba solo con el 41% de los asalariados con cobertura y la mitad de los países no alcanzaban ni el 25% de cobertura (C. Mesa-Lago 1985 citado por Tokman, Victor, 2006, p.13).

La transformación estructural del empleo en Latinoamérica con un acelerado crecimiento urbano junto a un nuevo escenario económico con mayor inestabilidad y vulnerabilidad al desempleo gracias a las fluctuaciones en el ritmo de la actividad económica y se ajusta por medio de reducciones en el nivel del empleo, lo cual se ha facilitado por medio de reformas laborales que se dirigen a la flexibilización laboral por medio de la ampliación de causales de despido, lo que ha permitido reducir fuertemente los tiempos de ajuste pero como contra parte mayor desempleo, de la misma forma los salarios reales disminuyeron en la mayoría de países de la región apuntando a la reducción de la inflación en países como Bolivia, Argentina, Brasil y Perú. (Tokman, Victor, 2006, p.21)

En países como Colombia donde no han existido seguros contra el desempleo, ocurre que quienes no encuentran empleo en el sector formal se desempeñen de manera informal por la necesidad del trabajo o por motivaciones ya sea de índole económica o social, de tal manera que resulta mucho más oportuno hablar de las transformaciones del trabajo. (Bedoya, M, 2003, p.141)

Tanto Tokman, como Bedoya hablan que esas transformaciones se pueden resumir en informalización, precarización, privatización y tercerización.

Siguiendo a Bedoya cuando hace alusión a la organización internacional de trabajo (OIT) nos cuenta que los empresarios Colombianos fueron los que impulsaron fuertemente por la reforma laboral colombiana bajo el argumento que la inflexibilidad de la legislación laboral fue la responsable de la evasión y el desempleo y que al ser aprobada se estimularía en las empresas la contratación de trabajadores la cual fue la gran promesa. (Bedoya, M, 2003, p.225)

Según Guillermo López citado por Bedoya esta reforma laboral logro tener vida luego de que el país realizara en el año 1965 su última reforma (Decreto 2350) y luego de los estudios por parte de la OIT “Hacia pleno empleo” en el año 1970 además de la denominada Misión Chenery en el año 1985 que coincidían en la aplicabilidad de modificaciones radicales en la norma laboral, modificaciones que encontraron acogida en el gobierno de Cesar Gaviria, aunque para el día de hoy no hay duda alguna que quienes necesitaban esos cambios en el régimen laboral era el gobierno y los empresarios quienes fueron motivados a responder a las necesidades del modelo neoliberal globalizado. (Bedoya, M, 2003, p.225)

Para el caso del municipio de Guarne que, aunque se encuentra localizado en un corredor industrial que ofrece un atractivo lugar para el asentamiento de empresas se tiene claridad que para el año 2012 era del 15% de la población total y que solo el 56% de la población con edad de trabajar es económicamente activa, lo que implica que hay un 44% de inactividad. (Marín, Alejandro, 2013, p.6)

La tasa de desempleo para el año 2012 en Guarne superaba el promedio nacional con alrededor de 2850 personas del municipio desempleadas lo que requiere adoptar medidas para incentivar la colocación de oferentes en las empresas del sector. (Marín, Alejandro, 2013, p.6)

Según la cámara de comercio del oriente antioqueño, el municipio de Guarne para octubre del 2012 aumentaba su índice de desempleo al 16.7%, lo que mostraba que hay un desajuste entre la oferta y la demanda, a lo que aluden que puede ser porque las empresas requieren cierto tipo de personal que el pueblo no puede ofrecer en parte por poca capacitación y carencias de estudios técnicos y tecnológico, además del aumento vertiginoso que se viene dando de la población del oriente antioqueño desde el año 2005.

Marín corrobora esta información ya que los establecimientos industriales para dicho año representaban el 8.15% del total de establecimientos y también representan el 40% de las ofertas laborales del sector y solo el 25% de esa oferta es ocupada por los guarneños en parte porque se requiere personal calificado y la oferta no cumple con los requerimientos mínimos lo que hace que estos cargos sean ocupados por oferentes de los municipios vecinos. (Marín, Alejandro, 2013, p.3)

Es aquí donde la inserción laboral supone un gran reto para la secretaria de desarrollo comunitario, que aunque tiene un panorama desolador tiene que velar por fortalecer a las personas que estén en búsqueda de empleo y generar en este cuatrienio mínimo 500 empleos lo que implica para el año 2017 la generación de 125 nuevos empleos, buscar la dignificación del trabajo y visibilizar el trabajo como un derecho amparado por la constitución política en el artículo 25 y avalado por la declaración universal de los derechos humanos (1948)

En donde de manera clara en su artículo 23 expone que:

- a- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y protección contra el desempleo.
- b- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario y trabajo igual.
- c- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

3.2. Objetivos.

Objetivo general.

Acompañar los programas de la secretaría de Desarrollo Comunitario en el cumplimiento de los indicadores en cuanto a fortalecimiento de organizaciones comunales, equidad de género, promoción y desarrollo juvenil y principalmente de la dirección de empleo.

Objetivos específicos.

- a- Promover la Dirección de empleo de la secretaria de desarrollo comunitario del municipio de Guarne.
- b- Apoyar los procesos de la política de equidad de género del municipio de Guarne.
- c- Aportar elementos teóricos y prácticas a los procesos de creación de política pública de juventud y apoyo en la gestión de la semana de la juventud del municipio de Guarne.

4. Plan de acción

Tabla 1. Plan de acción

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METAS	ACTIVIDADES	TIEMPO	FUENTE DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE	PRODUCTOS
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Promover la dirección de empleo de la Secretaria de Desarrollo Comunitario.</p>	<p>Meta 1.1 Sistematizar la información del año 2016 y 2017 referente a empleo que tiene la secretaría de desarrollo comunitario. Meta 1.2 Visibilizar la oficina de empleo tanto para la comunidad Guarneña como para la empresa privada existente en el municipio de Guarne</p>	<p>Actividad 1.1.1 Gestionar con la secretaria de Educación un becario para apoyar la sistematización de las hojas de vida. Actividad 1.1.2 Socialización de informes estadísticos sobre la dirección de empleo de empleo. Actividad 1.2.1 Articularse con las actividades programadas por</p>	<p>1 de agosto a 15 de enero</p>	<p>Bases de datos finalizadas. Informes Parciales. Informe Final de prácticas. Informes de Comfenalco. Difusión por medio de la emisora municipal,</p>	<p>Baner Yulian Sánchez con apoyo del Sena, Comfenalco y el secretario Diego Arias Sánchez.</p>	<p>Bases datos propios de la oficina de Desarrollo Comunitario. Oferentes que Accedan a los beneficios y ofertas laborales. Ofertas de empleo por parte de las empresas.</p>

		Comfenalco y el Sena. Actividad 1.2.2 Registrar, intermediar orientar a los oferentes y gestionar con las empresas sobre empleabilidad. Actividad 1.2.3 Difusión de la información por medio de los diferentes medios de comunicación que maneja el municipio.		pagina web de municipio y redes sociales municipales.		
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Apoyar los procesos de la política de equidad de género del	Meta 2.1 Aportar a la construcción de la ruta de Erradicación de violencia contra las mujeres del municipio de Guarne. Meta 2.2	Actividad 2.1.1 Gestión para consecución de información acerca de los lugares de denuncia que ingresan a la ruta. Actividad 2.1.2 Apoyo al diseño y socialización de la ruta. Actividad 2.2.1	1 de agosto a 15 de enero	Ruta de erradicación de la violencia contra la mujer finalizada. Lista de Asistencia y fotografías.	Baner Yulian Sánchez con apoyo de Julián Ríos y la Gobernación de Antioquia Encabezada por Daniela	Ruta de erradicación de la violencia contra la mujer. Mujeres rurales fortalecidas en derechos y equidad de género.

municipio de Guarne.	Acompañar los encuentros de la Mesa de erradicación de violencia contra las mujeres y del Nodo municipal del municipio de Guarne.	“Mi vereda en equidad de género” socialización de Equilibre (kit lúdico e interactivo para la igualdad de género) en algunas veredas del municipio de Guarne. Actividad 2.2.2 Apoyo a los eventos pactados por la secretaria de la mujer de la gobernación de Antioquia		Actas.	Arbeláez constructora de equidad.	Mujeres Guarneñas con claridad en la ruta de denuncia en casos de violencia
OBJETIVO ESPECIFICO 3 Aportar elementos teóricos y prácticas a los procesos de creación de política pública de juventud y	Meta 3.1 Aportar al diseño de la política pública de juventud. Meta 3.2 Apoyar en la elaboración de algunos diagnósticos a los diferentes grupos juveniles existentes en el municipio de Guarne.	Actividad 3.1.1 Encuentro con el coordinador de juventud. Actividad 3.1.2 Socialización de la política pública de juventud. Actividad 3.2.1 Ponentes internacionales para	1 de agosto a 15 de enero	Listas de asistencia. Registro fotográfico. Borrador de la política pública de juventud. Certificados de los ponentes internacionales.	Baner Yulian Sanchez, con Apoyo De Jonathan Atehortua y la Secretaria de Desarrollo Comunitario.	Política Pública de juventud finalizada. Balance de la semana de la juventud.

<p>apoyo en la gestión de la semana de la juventud del municipio de Guarne.</p>		<p>el fortalecimiento de grupos y líderes juveniles</p> <p>Actividad 3.2.2</p> <p>Diagnóstico rápido participativo sobre las necesidades, capacidades y potencialidades de algunos grupos juveniles de Guarne.</p>		<p>Diagnósticos Finalizados.</p>		
---	--	---	--	----------------------------------	--	--

5. Fundamentación teórica

Enfoque teórico y/o modelo de intervención.

Se parte bajo la perspectiva de análisis motivacional e internacional, la primera debido a que las personas que se acercan a la secretaría de Desarrollo Comunitario tienen múltiples intereses que los vinculan y alientan a participar de los programas, proyectos y actividades que se ofrecen para cumplir con sus objetivos como lo son las capacitaciones, información, aprendizajes, acompañamiento, asesorías sobre empleabilidad entre otros, que van generando mayor afinidad y reconocimiento de la dependencia.

En el trabajo con las JAC, los grupos juveniles y los grupos de mujeres se busca ubicar los intereses y las motivaciones identificando sus demandas para que sean los propios sujetos los que participen de forma activa en las transformaciones grupales como individuales.

Adicionalmente fue necesario hacer lectura de grupo y esta dimensión facilitara el proceso de acercamiento de los intereses de los participantes en los encuentros y actividades.

Desde la perspectiva interaccional nos ayudamos en los procesos de comunicación que se dieron al interior de los grupos y con las personas de manera individual, ya que como grupos constituidos o grupos temporales como pasa en los encuentros que semanalmente convocamos con la agencia pública de empleo Comfenalco podemos visibilizar esos códigos y símbolos que se construyeron y se pudo abordar de mejor manera la situación común que los convoca.

Se realizó el análisis desde los postulados del interaccionismo simbólico, definido según Mead, que nos dará claves para su definición y comprender los procesos de significación a partir del contacto con los demás.

[...] el interaccionismo simbólico de Mead entiende a la persona y al medio social como dos aspectos de una misma realidad. En este sentido ofrece una superación de las tradicionales separaciones entre individuo y sociedad. Una forma de superación del individualismo metodológico, el cual considera posible explicar la sociedad a partir de las motivaciones individuales de sus miembros. (Estramino; Garrido, 2003: 37)

Fue totalmente indispensable el uso adecuado del lenguaje para posibilitar inclusión y generar ese tipo de vinculaciones y motivaciones en los grupos y con las personas que

acompañemos de manera individual, debido a que por medio del lenguaje se construyó el significado de objetos y símbolos que fueron importantes, que fueron compartidos y llenaron de sentido común al mismo en la realidad social a la que se encuentra inscrito, generando así procesos fortalecimientos individuales y grupales, al conocer y reconocer los intereses que motivan a los sujetos a vincularse a los procesos que se realizaron.

Si tenemos en cuenta que el análisis se desarrolló desde las dos perspectivas anteriores y que estas se relacionan directamente con las vivencias cotidianas y la significación que es dada por los individuos, es posible pensar un significado a la interacción social desde elementos centrales en la relación actor-mundo, la concepción de ambos como producto de procesos dinámicos, cambiantes y no estáticos, además de resaltar la capacidad que el sujeto tiene para interpretar el mundo social.

Desde el interaccionismo simbólico se buscó tener la claridad en la identificación y de cómo se configura el ser humano desde la reflexiva de conciencia en los procesos indentitarios, por ejemplo, nuestra pertenencia a una nación, una cultura, un grupo social, etc. va determinando quiénes somos y la conciencia que tenemos de quiénes somos, así como nuestra conducta. Sin embargo, adoptamos las actitudes de los grupos sociales con los cuales nos identificamos, cada uno de nosotros responde de manera particular ante las mismas situaciones, unos de manera más predecible, otros de manera más desviada con respecto a la norma. (Estramino; Garrido, 2003: 39).

De esta manera la motivación para pertenecer a grupos sociales particulares, o la consecución de un puesto de trabajo está condicionada en nuestra identidad, nuestra cultura y nuestra manera de relacionarnos. Posterior a haber elaborado una reflexión personal que nos define y nos articula a procesos sociales propios de nuestra identidad, que es el lugar donde interaccionamos y nos relacionamos con todo lo que nos rodea.

Adicionalmente se trabajó bajo el modelo socioeducativo promocional, en donde se buscó por medio de la educación y difusión de la información capacitar y concientizar a la población impactada que movilicen sus capacidades, actitudes y aptitudes para la consecución de un empleo o sus objetivos y motivaciones, aportando elementos para la toma de decisiones y que los actores transformen su realidad.

6. Referentes conceptuales

Tomando como referencia lo que nos interesó evidenciar, en consecuencia, con la dimensión motivacional se tuvo como eje central la categoría: *motivaciones* que adhiere la subcategoría *sentido de pertenencia*, además, es relevante tomar en cuenta la categoría *comunicación* desde dimensión interaccional y la categoría *interacción* desde el Interaccionismo simbólico. Las cuales se definen a continuación:

Motivaciones:

Motivación según McClelland

Este psicólogo afirma que la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades: la necesidad de logro: relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal... la necesidad de poder: referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos; de tener impacto en el resto de personas la necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás.(McClelland, 1989 pag 25)

- **Sentido de pertenencia:** “comportamiento subjetivo compuesto por percepciones, valoraciones y disposiciones de quienes integran el grupo” (CEPAL, 2007, pag 31)
- **Comunicación:** es esencial, tanto en la construcción del individuo como en (y debido a) la producción social de sentido, el signo del objeto material que desencadena el significado y el significantes, el indicador social que interviene en la construcción de la conducta. (Blúmer, 1969)
- **La Interacción:** es donde se desarrollan los significados y significantes en relación con el otro mediante relaciones directas e indirectas, es por esto que desde la sociología

“Todas las interacciones humanas se encaminan a un fin, aunque a veces tal finalidad no quede clara o no parezca razonable” el modo en el que se interacciona con el otro tiene entonces una finalidad específica para ser representado por unas características específicas (las interacciones sociales, estudios de sociología, 2007; pag 3)

Es de este modo que el proceso de participación, vinculación y el fortalecimiento de visiones con grupos de jóvenes se ven plasmados a través de la interacción, donde la

principal función es la de proporcionar los medios necesarios para realizar una construcción de significaciones para cada una de ellas y los externos a las mismas. Desde este concepto, se comprende que la estructura social, las creencias y las costumbres delimitan el tipo de interacción al que el grupo de va a encaminar, pues existen todo tipo de interacciones y relaciones que se manifiestan y que crean a partir de estos. Esto tiene como resultado las características y construcciones comunes del grupo en específico ya que “La sociedad es idéntica a la suma total de esas interacciones” (Simmel (1978) citado en Ritzer, 2007:308) se afirma que el resultado total de interacciones que se tengan dentro de un grupo constituye la esencia del mismo.

7. Fundamentación metodológica

Metodología

El acercamiento inicialmente estuvo guiado por recolección de la información gracias al método etnográfico entendiéndolo como el que supone una amplia combinación de técnicas y recursos metodológicos, sin embargo, si hizo énfasis en la implementación de estrategias comunicativas que engancharon a los sujetos como publicidad por las diferentes redes sociales de la alcaldía y difusión de la información por medio de los diferentes encuentros en los eventos que participamos en representación de la secretaria de desarrollo comunitario, se realizó observación participante, rastreo documental, además de sistematización de la información de las personas intervenidas.

Se pretendió conocer por medio de la observación participante las diferentes posturas y perspectivas de los sujetos que participaron de las actividades, programas, proyectos y procesos que se llevan a cabo al interior del grupo e individual y las maneras de interactuar entre sí, lo que nos permitió evidenciar claramente sus motivaciones.

La participación del practicante de trabajo social en la dirección de empleo, estuvo basada principalmente en el **registro de los oferentes, demandantes y vacantes**, orientación ocupacional a oferentes y demandantes, preselección y remisión, aunque también acompañó los programas y procesos que apunta a la equidad de género, formulación de política pública de juventud.

8. Análisis en la ejecución de la práctica

A continuación, se presenta la descripción y el análisis de la gestión de practica II y III conforme a los programas a los cuales se les realizo el acompañamiento profesional.

1- (4.5.1.2) Fortalecimiento a organizaciones sociales y comunales:

Para este programa no se programaron actividades, por lo tanto no se tuvo mucho incidencia en el, se realizó acompañamiento de índole informativo en donde nos encargamos de apoyar las convocatorias de eventos y reuniones dirigidos a las organizaciones sociales y juntas de acción comunal, elaboración de actas, además de acompañar algunas encuentros siendo el más importante y con un gran resultado la conformación del **consejo de participación ciudadana y control social de Guarne**, en donde en conjunto con el Señor Diego Arias y Fredy Sánchez se logra consolidar la junta directiva de este, se capacita a los miembros sobre funciones y roles de los dignatarios y se da claridad de los objetivos que se buscan con dicho ente de control, el cual sería el acompañamiento integral a la gestión administrativa del gobierno de turno, es decir ser agentes que posibiliten a las directivas municipales tomar decisiones más acertadas y llevar un control por medio de las veedurías de los recursos asignados para los proyectos que se estén desarrollando en el municipio.

Se acompañó el evento celebración del **día del Comunal**, que se realizó en Comfama Rionegro, donde se buscó informar a los dignatarios sobre los proyectos y programas que desde la alcaldía se desarrollaron en el año 2017 y los que se van a desarrollar el año 2018 como el convenio que se gestionó con empresas públicas de Medellín desde la secretaria de desarrollo comunitario que consiste en alrededor de 500 mejoramientos de vivienda para el municipio, por último se les hace un reconocimiento al trabajo mancomunado, social y voluntario a los dignatarios de las JAC entregándoles los Carnet que los identifican como líderes sociales del municipio.

Este programa requiere más acompañamiento y asignación de recursos ya que el encargado de este, Julián Ríos, muchas veces se ve sobrecargado porque coordina las 56 JAC del municipio y una ASOCOMUNAL, además se encarga de los temas relacionados con equidad de género.

Si se piensa en participación social y en comunidad, apostarle al fortalecimiento de las JAC es esencial para lograr justicia social, equidad y transformación social, para esto se deben intervenir fuertemente algunas de las necesidades en temas puntuales de las JAC como lo son por ejemplo:

- a- Formulación, diseño y gestión de proyectos sociales.
- b- Asesorías jurídicas y contables.
- c- Resolución de conflictos (brechas generacionales y emociones)



Ilustración 4. Taller metodología del marco lógico para la formulación de proyectos sociales

2- (4.5.1.3) Implementaciones de acciones de política de equidad de género:

Para este programa inicialmente se programaron 4 actividades las cuales fueron:

Gestión para la consecución de información acerca de los lugares que ingresan a la ruta, en donde recogieron las direcciones y datos telefónicos de todos los entes municipales encargados de proteger a las mujeres como la fiscalía, comisaria de familia, entre otras.

Se hizo rastreo bibliográfico en donde se partió de la lectura de la política pública de género del municipio de Guarne para identificar factores protectores a favor de la mujer y hacer visible la misma, por último se recopiló información de diferentes grupos de mujeres quienes

aportaran sus percepciones de las problemáticas a las que se enfrentan diariamente por su condición de ser mujer.

Apoyo al diseño y socialización de la ruta de erradicación de violencias contra las mujeres, se le brindó apoyo al señor Julián Ríos encargado de la elaboración de la ruta y, de programar y desarrollar los diferentes encuentros con los grupos de mujeres como la asociación de mujeres de Guarne (AMUGUA) y con las instituciones municipales encargadas de velar por la seguridad y bienestar de todas las mujeres del municipio, representamos a la secretaria de desarrollo comunitario junto a Julián Ríos en la asesoría y capacitación en dicho tema expuesto por la gobernación de Antioquia por medio de la abogada Patricia Martínez, en donde se dio claridad a que función cumplen cada una de estas instituciones como la comisaria de familia, estación de policía, alcaldía.

La meta se cumple debido a que la ruta se dio como finalizada y se puede encontrar en la alcaldía, la socialización por cuestiones contractuales y de tiempo no ha podido ser socializada.

La tercera actividad fue **“Mi vereda en equidad de género”** en la cual se buscaba fortalecer los conocimientos, deberes y derechos de las mujeres campesinas del municipio por medio de los kit lúdicos e interactivos que obsequio la gobernación de Antioquia, lo cual no pudo ser realizado por cuestiones de tiempo que no permitieron ir a las veredas, se espera que esos materiales sean compartidos con las JAC y con todo el municipio pues está a disposición de ellos y en cualquier momento puede ser solicitado en la secretaria de desarrollo comunitario.

Por último, **apoyo a los eventos pactados por la secretaria de la mujer de la gobernación de Antioquia,** en donde se realizaron encuentros como:

Presentación de la constructora de equidad para el municipio de Guarne señora Daniela Arbeláez, quien explico en qué consistía mujeres que piensan en grande y sus 6 dimensiones que son: mujer sana, mujer solidaria, mujer visionaria, mujer propietaria, mujer autónoma y mujer educada.

Talleres de neurotransformación con las mujeres líderes del municipio y con la población en general del municipio respectivamente, este último dictado por la secretaria de las mujeres Luz Imelda Ochoa.

Apoyo al nodo municipal de mujeres y a la mesa de erradicación de la violencia contra las mujeres en donde se debatía el devenir de la elaboración de la ruta de erradicación de violencias contra las mujeres.

A modo de sugerencia, la secretaria de desarrollo comunitario debe pensar en la incorporación a su equipo de trabajo de un profesional que se encargue de llevar todos estos procesos de fortalecimiento y educación en equidad de género, para que de manera integral pueda atender las demandas de las mujeres del municipio como grupos de mujeres conformados y no conformados y mujeres vulneradas.

TALLER
NEUROTRANSFORMACIÓN
Y EQUIDAD DE GÉNERO

Invita:
LUZ IMELDA OCHOA BOHÓRQUEZ
Secretaria de las Mujeres de Antioquia

Fecha: Jueves 2 noviembre
Lugar : Auditorio I.E. Santo Tomás de Aquino
Hora : 3: 00 p.m

Municipio
GUARNE

Alcaldía de Guarne
Secretaría de Desarrollo Comunitario
MUJERES PENSANDO EN GRANDE
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
PIENSA EN GRANDE

Ilustración 5. Taller neurotransformación y equidad de género.

3- (4.5.1.4) Implementar acciones para la promoción y desarrollo juvenil:

En este programa se pensó principalmente en apoyar la semana de la juventud en donde se realizó la gestión de invitar a trabajadores sociales que son ponentes extranjeros como el Doctor Miguel Bautista, para hablar sobre buenas prácticas y experiencias juveniles lo cual el día de la presentación por razones de fuerza mayor se canceló, pero se continuo con el evento donde se dictó una charla sobre emprendimiento y desarrollo juvenil con alrededor de 100 estudiantes de diversas instituciones del municipio.

Por razones contractuales y fechas de finalización de la práctica no se pudo acompañar fuertemente la elaboración de la política pública de juventud, la cual será finalizada en el primer semestre del año 2018.

4- (3.1.4) Programa integral de empleo, habilitación e inserción laboral.

Por último y donde fue el foco principal de intervención de la práctica en trabajo social en la secretaria desarrollo comunitario abordaremos la dirección de empleo, donde partiendo de la lectura de contexto, el estado de cómo se venían haciendo los procesos de acercamiento de oferta y demanda laboral, las capacitaciones recibidas en encuentros con las direcciones de empleo de los municipios del oriente antioqueño en asesoría del servicio público de empleo Comfenalco y de cómo se recibe el cargo de “coordinador de empleo” se pensaron cinco actividades las cuales se resumen en:

Inicialmente la consecución de un **becario para la finalización de la sistematización** de la información de los datos de los oferentes que ingresan a la dirección de empleo, esto se hace debido a que no se contaba con un registro eficiente y riguroso de las hojas de vida de las personas que solicitaban empleo, lo que generaba dificultades en remitir las hojas de vida a las diferentes empresas, además esas bases de datos seria en primer momento la caracterización de la población y en segundo momento la base inicial para tomar datos de orden cuantitativo que sirvan para generar programas y estrategias en pro del fortalecimiento de la inserción laboral digna.

Al ser esta sistematización de datos un trabajo operativo que no posibilitaba generar grandes conocimientos y demandaba mucho tiempo se optó con la ayuda de la secretaria de educación la incorporación de una alfabetizadora llamado Hania Uribe, quien aportó de su tiempo para lograr sistematizar del año **2017, 620** hojas de vida y correspondiente a la información del año **2016, 787** hojas de vida que reposan en la base de datos de la secretaria de desarrollo comunitario, a continuación se muestra por categorías como están repartidas las hojas de vida.

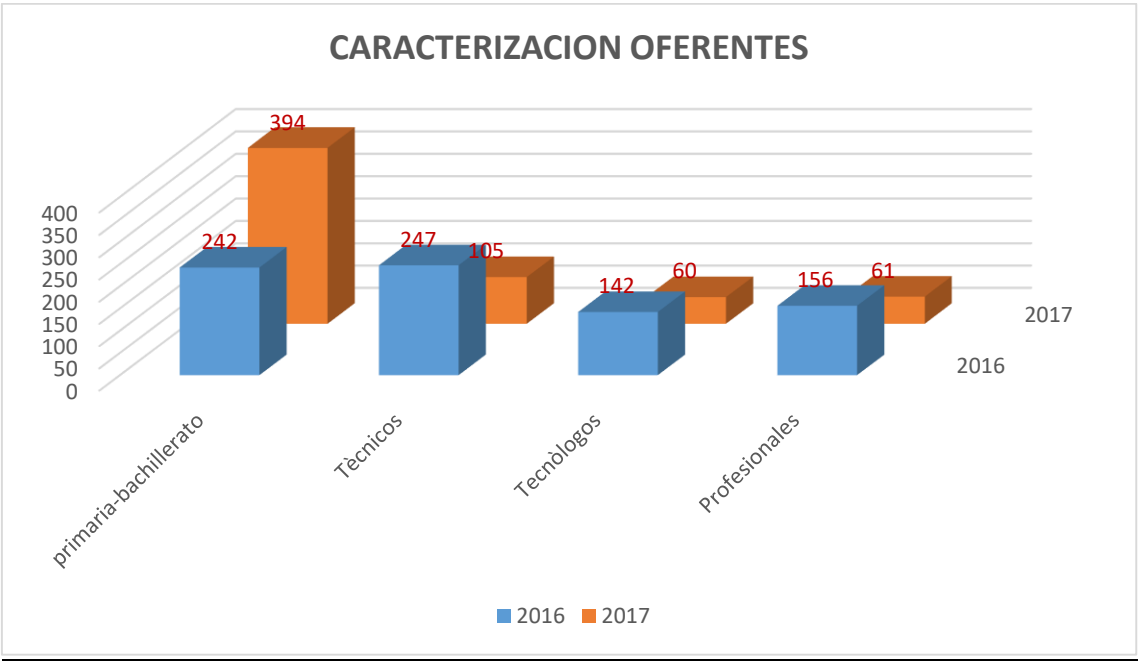


Gráfico 1. Caracterización oferentes.

Para el año 2018 se deja propuesta una caracterización que incluye datos que para el año 2016 y 2017 no se tenían lo que permitirá tener mayor claridad de que poblaciones son más vulnerables en el tema de desempleo y exclusión laboral y se inicia el trabajo de escanear todas las hojas de vida que ingresan para que la empresa que esté buscando oferentes tenga la información completa del mismo que aplica al cargo y dejar de almacenar tantos documentos físicos en la secretaria.

Para el año 2017 gracias a esta caracterización se hace visible cuatro grupos sociales altamente vulnerados y excluidos por el mercado laboral en el municipio y donde principalmente se debe centrar las intervenciones, proyecciones, presupuestos, esfuerzo y

acompañamiento futuro de la dirección de empleo o en otras palabras la voluntad política de la administración municipal, que son **las mujeres, los adultos mayores, las personas en situación de discapacidad y los extranjeros**, aunque no hay 100% de certeza debido a que la caracterización comenzó a realizarse desde el mes de agosto y habían datos de los meses pasados que se tenían incompletos, suceso que probablemente no pasara para el año 2018.

En segundo momento se pensó en la **socialización de informes estadísticos de la dirección de empleo** en donde se presentó el informe de gestión ante el concejo del municipio de Guarne, informe al Sena sobre los perfiles laborales que más se están solicitando en la secretaria en donde prima el de operario en producción, entre otros.

Además de que se puede observar que el **61 %** de los oferentes registrados para el 2017 son mujeres lo que nos indica que un gran porcentaje de esta población en el municipio están en situación de desempleo, entonces se debería articular las propuestas, programas y actividades que buscan fomentar la equidad de género con la dirección de empleo debido a que esta es una población vulnerada y altamente excluida por el sector industrial y más aún en el municipio de Guarne en donde principalmente se ofrecen trabajos operativos que demandan aplicación de fuerza por lo cual se tienen la concepción de que una mujer no podría hacerlo, adicionalmente los empleos que se ofertan a las mujeres están relacionados directamente con labores del cuidado por ejemplo oficios varios, aseo general, meseras, auxiliares de cocina y auxiliares de ventas. Es aquí donde se refleja que hay una feminización del trabajo y se genera la falsa creencia de que según el sexo aplica o no para una labor, esto implica que de entrada al ingresar la vacante por ejemplo de bodeguero o almacenista el 61% de las personas registradas en las bases de datos queden inmediatamente descartadas; En otras palabras hay un predominio masculino en la inserción y ofertas al mercado laboral, lo que dificulta en gran medida que las mujeres económicamente sean independientes e implica que el objetivo de que la mujer sea la mujer sana, mujer solidaria, mujer visionaria, mujer propietaria, mujer autónoma y mujer educada sea supremamente complicada de lograr.

A continuación mostraremos un gráfico que arroja la caracterización de oferentes para el año 2017 referente a hombres y mujeres registrados en la base de datos.

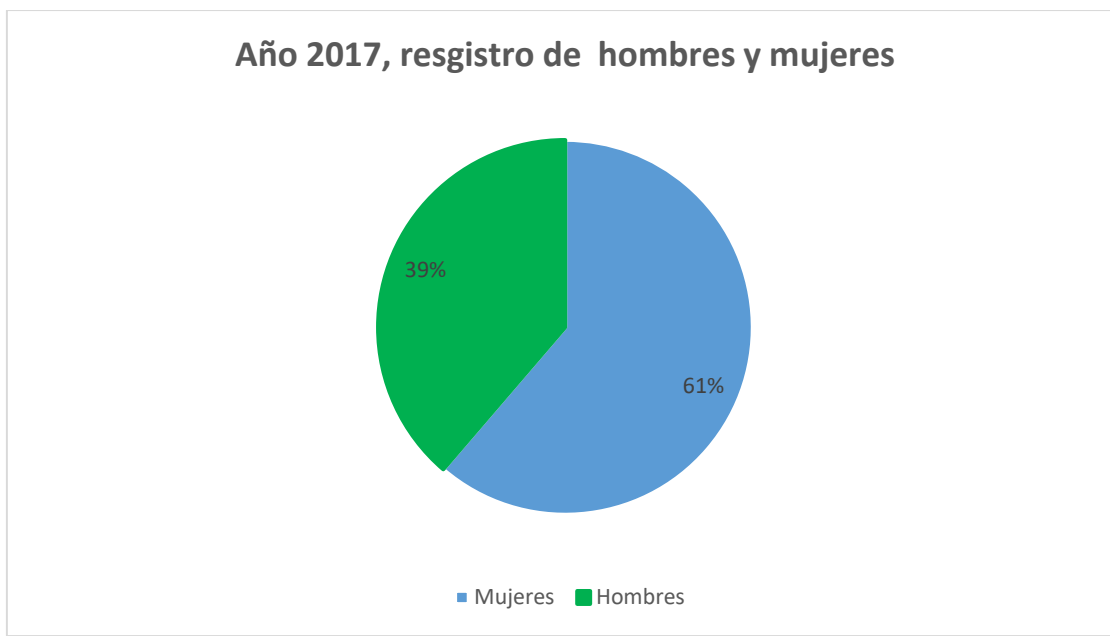


Gráfico 2. Registro de hombres y mujeres.

Siguiendo a Lais Abramo, podemos ver que de manera errónea, social, mecánica y culturalmente aceptado se le caracteriza a la inserción laboral de las mujeres en América latina como una fuerza de trabajo “secundaria” el autor explica que lo anterior corresponde cada vez menos a la realidad de los hechos, en parte porque cada vez aumenta la participación femenina en el mercado laboral, así mismo la continuidad de sus trayectorias laborales, el número de horas dedicadas a trabajos remunerados, aporte económico a los ingresos familiares y la lucha contra la pobreza. Por otro lado caracterizaciones como la anterior se transforma en un elemento central en la estructuración de patrones de discriminación de género que persisten y se reproducen en las ofertas laborales en América latina. (Abramo, Lais, 2004, p.224)

Abramo, explica que al analizar la dimensión de trabajo secundario de manera inmediata nos remite a pensar sobre el imaginario que hay sobre hombres y mujeres en tres ámbitos que son la sociedad en general, el imaginario empresarial y el imaginario de los agentes políticos, el primero es ese conjunto de visiones y sentido común más o menos estructurado y racionalizado que tienen los individuos en general hombres y mujeres sobre sus roles y funciones en la sociedad, en la esfera pública y en la esfera privada, el segundo son las percepciones e ideas de los empresarios sobre las ideas anteriores que son fundamentales a

la hora de decidir las contrataciones y por ultimo ese aglomerado de ideas que conforman el imaginario de los agentes que formulan las políticas públicas que afectan también una serie de oportunidades y condiciones de vida de hombres y mujeres. (Abramo, Lais, 2004, p.227)

Lo que nos trata de explicar el autor es que la anterior dimensión esta sesgada por un conjunto de imaginarios que deben ser trabajados de manera relacional, donde no se puede entender una sin revisar las otras, además de que la intervención se debe hacer directamente desde la educación para desmentir dichos imaginarios sociales y problematizarlos, para poder construir sólidamente la imagen de la mujer como fuerza de trabajo en igualdad de condiciones y capacidades que la de los hombres. Siguiendo todas estas ideas implicaría un gran desafío para la secretaria de desarrollo comunitario que es la incorporación de la dimensión de género en las políticas de empleo y mitigación de la pobreza, equidad de género y trabajo para las mujeres, productividad y empleo equitativo, incluyente y justo, análisis de la inclusión de la mujer al ámbito laboral como propuesta a los nuevos retos del mercado laboral, entre otros.

Para finalizar este ítem, lo que quiero hacer visible es que si se quiere lograr crecimiento económico, desarrollo y las metas propuestas en el plan de desarrollo con respecto a los ítems que tratan de equidad de género y el programa integral de empleo se debe pensar estrategias y programas en conjunto y diferentes que permitan a las mujeres acceder a todas o la mayoría de empleos que se ofertan en la dirección de empleo.

Con el adulto mayor hay un panorama aún más negro que el anterior, pues con las mujeres si se logra ocasionalmente algunas contrataciones pero para el adulto mayor generalmente no, en parte porque la empresa tajantemente pone filtros de edades y si la población que busca empleo y generalmente si supera los 45 años de edad ya es para ellos obsoletos, improductivos y costosos. En la práctica fue muy complicado a modo personal trabajar con esta población debido a que en la secretaria no hay en el momento grandes posibilidades que garanticen la inserción laboral y oportunidades de empleo que ofrecerles, los cuales se les hace el mismo proceso de intervención que a una persona joven, se envían sus hojas de vida todo normalmente pero casi nunca son contratados, lo que implica que hay que pensar estrategias diferentes que atiendan realmente las necesidades de estos, por ejemplo estudiar

la relación que hay en el municipio de Guarne entre envejecimiento y actividad laboral para esto se puede revisar los enfoques de “economía y política de la vejez” lo que permite entender que el envejecimiento de la población es uno de los fenómenos más importantes de la época y el papel que juegan los adultos mayores en la actividad económica, esto permite visibilizar que buena parte de esta población ocupa su actividad productiva a la informalidad, la cual incrementa conforme avanza el ciclo vital de las personas, lo que trae consigo retos e implicaciones fuertes para las políticas públicas, Jorge Paz nos dice que esas políticas públicas deben tener en cuenta que este tipo de trabajos son los ingresos son más inestables, hay más bajas opciones de acceso a programas y capacitaciones, menos inversión al capital humano en entrenamientos específicos. (Paz, Jorge, 2010, p.9)

Siguiendo a paz tiene mucha razón cuando afirma que la situación actual de los adultos mayores depende de su historia laboral y de las condiciones actuales de acceso a trabajo decente y de las personas personas más jóvenes que tienen a cargo sus cuidados, (Paz, Jorge, 2010, p.12) además hay sensaciones del adulto mayor fuertes que implican que se sientan que no son útiles para la sociedad y que se vean frustrados al ya no poder aportar económicamente en su hogar; Aquí es donde la secretaria de desarrollo debe activar un programa o incluir en sus indicadores de empleabilidad a esta población de manera más visible y clara que posibilite dar mayor oportunidades a esta población, pensar la elaboración de políticas públicas como las realizadas en el municipio de La Ceja Antioquia Política pública de primer y último empleo que aporta inmensamente a la población a la consecución de empleo tanto a jóvenes como a adultos mayores.

Las personas en situación de discapacidad y los extranjeros son dos poblaciones que se deben trabajar puesto que el primero evidencia que hay pocos programas que se encargan de incluirlos tanto en cómo se piensa el municipio en torno a espacios para ellos y de inserción laboral aunque este la política pública de discapacidad en el municipio no logra de manera real suplir las necesidades de estos, y los extranjeros que en este momento se desborda la cantidad de “inmigrantes” principalmente venezolanos en el territorio nacional lo que hace que guarne no sea ajeno a este fenómeno, algo que hay que ponerle mucha atención pues en estos momentos son ellos quienes están siendo explotados y recibiendo salarios no dignos.

En el tercer momento se realizó **la articulación con las actividades programadas por Comfenalco y el Sena**, en donde se remitían a los oferentes a estas dos direcciones de empleo que operaron en el municipio los días jueves de 2 a 5 de la tarde registrando, capacitando y remitiendo a la población Guarneña en los temas relacionados en empleabilidad, además de manera más amplia por trabajar a nivel nacional, departamental y en el oriente Antioqueño pueden ofrecer mayor número de vacantes que la dirección de empleo Guarne, para el caso Comfenalco quien fue con quien se trabajó fuertemente en la búsqueda de generar más empleos y arrojó un resultado para el segundo semestre del año 2017 de la siguiente manera:

<i>Oferentes colocados por medio de la alianza de colaboración entre el Municipio de Guarne y la caja de compensación familiar Comfenalco en el año 2017</i>	
Julio	18
Agosto	18
Septiembre	15
Octubre	13
Noviembre	9
Diciembre	7
Oferentes colocados por medio de la intervención realizada por la secretaria de desarrollo comunitario para el año 2017	32
	Se hace la salvedad que no se hicieron el 100 % de la retroalimentación del proceso de selección por lo cual podemos pensar que fueron muchos más empleos.

Tabla 2. Oferentes colocados por medio de la alianza de colaboración entre el Municipio de Guarne y la caja de compensación familiar Comfenalco en el año 2017

Siguiendo este trabajo y apuestas colaborativas como estas se pueden obtener mayor número de empleos generados para el municipio porque gracias a estas agencias de empleo se capacita, orienta y subsidia a las personas que en el momento están en situación de desempleo generado así una ruta de empleabilidad más eficiente que de manera correcta pueda vincular a las personas a cargos laborales y fortalece la intervención que desde la secretaria se desarrolla.

Para el caso del Sena se dificultó mucho la labor puesto que se tuvo muy poco contacto con ellos, a lo que el año 2018 se debe tratar de fortalecer ese convenio y trabajarlo de manera articulada en pro de la población en situación de desempleo del municipio.

También la Caja de compensación Comfama trabajó el registro y recepción de hojas de vida 3 días en el municipio en donde desde la secretaria se les apoyó con la logística y el tema de difusión de la información en la página del municipio, la emisora comunitaria y por correo electrónico.

Por último en la secretaria se realizó la difusión de la información, inscripción y asesoría sobre el censo nacional programado para el año 2018 en donde se logró acompañar a inscribirse a más de 50 personas en la convocatoria del censo, se está esperando la socialización de las personas contratadas.

En cuarto momento se pensó en **registrar, intermediar y orientar a los oferentes y gestionar con las empresas sobre empleabilidad**, en este momento el trabajo social fortaleció fuertemente el cómo se registraba y el cómo se orientó a la población por los cambios anteriormente enunciados, además del cara a cara que se comenzó a implementar con los sujetos que se encontraban buscando empleo ya que por medio de la entrevista se podía evidenciar la situación con la que las personas se enfrentaban diariamente al no tener empleo, pues este fenómeno tiene un alto costo emocional por ejemplo el estrés, desesperación, incertidumbre, frustración entre otros, en sí compartir y mostrar al oferente con claridad las rutas y el cómo las situaciones de empleabilidad claramente brindaba un poco de calma a las personas, algo que anteriormente no se tenía porque no había quien escuchara a la persona en parte se debía a que las labores de la dirección de empleo eran desarrolladas por la Señora Marisol Giraldo quien estaba sobrecargada con sus demás labores y es evidente que dicha dirección requiere como mínimo un profesional que se haga a cargo de ella.

Lo referente al contacto con las empresas no se pudo realizar de la mejor manera debido a las decisiones tomadas por las directivas de la secretaria. En donde solo se tuvo contacto con la temporal TIEMPOS de Rionegro y se logró por primera vez en la dirección de empleo solicitud de estudiantes universitarios que quisieran trabajar como asesores de ventas en la temporada navideña en los almacenes de cadena del municipio de Rionegro, en donde la

secretaria de educación y cultura apporto en la búsqueda de los jóvenes que cumplieran con el perfil solicitado.

En este punto se debe hacer un trabajo fuerte ya que desde ahí es que se pueden llegar a acuerdos con los empresarios y la alcaldía que fomenten el empleo donde ambas partes ganen y beneficien fuertemente a la población en general.

En quinto momento se programó **difusión de la información por medio de los diferentes medios de comunicación que maneja el municipio**, donde se tuvo mucha ayuda de la secretaria de comunicaciones quien fue el principal apoyo de dar a conocer todas las oportunidades de empleo que se generaron para la población guarneña, a continuación podemos ver algunos de los anuncios que se realizaron.



Ilustración 6. Anuncios.

Es importante hablar sobre los perfiles que más se solicitaban en la secretaria para el año 2017 hasta el 22 de diciembre ingresaron 93 solicitudes de personal de las cuales 35 fueron para operarios en producción, lo cual es entendible pues el sector cuenta con muchas empresas dedicadas a la producción tanto de cosméticos, látex, cerámica entre otros pero

entonces ¿qué hacer con ese otro porcentaje de personas capacitadas y con títulos académicos que se están quedando excluidos del mercado laboral? pues para dicho año solo ingresaron 4 solicitudes para perfiles técnicos y 2 para tecnólogos, lo que ha obligado a varias personas a generar dos hojas de vida ya que al ir a las entrevistas les han dicho que están sobre capacitados y por eso no pueden ser seleccionados, esto implica que hay que tener acercamientos eficientes con el sector empresarial que conversar y buscar alternativas para aumentar la incorporación de técnicos, tecnólogos y profesionales al flujo productivo del municipio de guarne. A continuación se relaciona los datos de las empresas que solicitaron apoyo en búsqueda de personal para sus diferentes cargos:

Empresa	Numero Telefonico	Correo
FUNDACIÓN DE LA MUJER	<u>3137932883</u>	<u>luisa.moreno@fundaciondelamujer.com</u>
DISTRACOM	3137434862	<u>selecciondistracom@gmail.com</u>
LOGYSEF Logística Efectiva S.A.S	4480466-3113774471 - 313 743 48 62	auxadmon@logisef.com
Reclutamiento Medellín	+57 4 293 0888 ext. 3002	reclutamiento1.medellin@sisaemp.com
Estadero los Kioscos	551 24 57	gestionhumanakioskos@gmail.com
Flores de Oriente S.A.C.I	5390444 ext 101	aux.personal@floresdeoriente.com
Águila de Oro de Colombia Ltda	(4) 422 87 95 - 311 589 55 54	vbetancourt@aguiladeorodecolombia.com
MIT INTEGRADORES S.A.S	<u>574-5811333</u>	<u>claudia.uribe@mitintegradores.com</u>
GALAXY TEMPORAL	5510418-3206497500	galaxytemporal1@gmail.com
UNO-A ASEO INTEGRADO S.A	444 4925 - 448 3322 ext 202.	ygaviriaunoasa@gmail.com
SOLUCIONES INMEDIATAS	+57 4 293 0888 ext. 3009	<u>atoro@solucionesinmediatas.com.co</u>
FATINTEX.SAS	5511029-3235828902	fatintex.sas@gmail.com
COLMAIZ		estebanzuluagaa@gmail.com
WINTEKSAS SAS	3017830430	admi.produccion@wintek4.com - Cposada@wintek4.com
TEMPORAL EL DIAMANTE		diamante.rionegro1@gmail.com
PRACTIMAC		
ACTIVOS S.A	5940500 Ext. 1180	administrativo1@activos.com.co
MOSAICO SARRARI S.A.S		coordinadora.gh2017@gmail.com
Organización Empresarial Gente Estratégica (Gente caribe S.A)	5042505-3153129495	ealvarez@grupocaribe.com

Recuperar	4440720 Ext. 4232 - 3147907216	crseleccion@recuperar.com.co
LATEXPORT S.A.S	(57)(4) 322 92 88 Ext.140 - 148	gestionhumana@latexport.com - auxiliargestionhumana@latexport.com
Rápido Ochoa		jromero@rapidochoa.com
PROYECTO LA BRIZUELA	31133033183	
GASES DE ANTIOQUIA		omvabi@gmail.com
INTEGRA MERCADEO COMUNICACIÓN MEDIOS S.A.S	3668541-3136297590	wraillo@gmail.com - omvabi@gmail.com
ARENISCA S.A	4444230	gestion@areniscacolombia.com
TEMPORAL TIEMPOS	(4) 5315731 Ext. 104 cel 3012285514	andrea.arevalo@tiempos.co
COMFENALCO	<u>5617708 Ext. 4357 - 3128068161</u>	German.Rendon@comfenalcoantioquia.com
SOCODA S.A.S	057 (4) 448 11 44 ext. 1010	Psicologa@socoda.com.co
GALAXIA SEGURIDAD LTDA	3155411114 - 4163070	talentohumano@galaxiaseguridad.net
CALLCENTER STRATEGEE		callcenter@strategie.us
IMPORGRUAS SAS	<u>5515419 - 3168036398</u>	
FRUTINAL	4484315 ext 6 - 3207259983	direccionoperativa@frutinal.com
TELESAI Y CIA S.A.S	333-20-97	empleo@guarne-antioquia.gov.co
LONCHISEDA	<u>551-40-68 -3122933223</u>	talentohumano@lonchiseda.com
PROYECTPAS	<u>3137928098</u>	administracion@proyectplas.com
Eshkol Premium Foods S.A.S	444-23-76 - 316-569-13- 54	gestionhumanaeshkol@gmail.com
PIEDRAS BLANCAS AOTP		piedrasblancasautp@gmail.com
ESTADERO PIEDRAS BLANCAS		nataliariosroman@gmail.com
EMPRESA MANZANITAS		-

Para finalizar es importante abrir el debate de cuál es la figura en la que se maneja el tema de empleo e inserción laboral en municipio de Guarne pues no hay una claridad frente a esto, por ejemplo es un error decir que somos agencia pública de empleo ya que es una entidad que se encarga de direccionar la población facilitar el encuentro y acompañar en los procesos de búsqueda de candidatos, con una incidencia mayor en el impacto de empleo, direccionado desde la unidad administrativa del servicio público de empleo, con recurso de caja de compensación, con impacto a nivel nacional. Cuenta con un equipo interdisciplinar de

auxiliares de registros, psicólogas orientadoras, profesionales intermediadoras, y gestores empresariales, además articula la pertinencia de la educación y formación con universidades e institutos de formación financiando toda la capacitación para la población y también entrega el auxilio al desempleo o ejecuta recursos enfocados a proteger la población cesante con el pago de salud, pensión bono de alimentación redimible por productos de la canasta básica familiar por seis meses y cuota monetaria sui cumple con los requisitos. Comfenalco, el Sena y las cajas de compensación están obligados a tener esa agencia de empleo por la resolución 1636 del año 2013 donde se definen los parámetros para la reorganización del mercado laboral.

También es un error decir que son bolsa de empleo pues solo pueden ser bolsa las fundaciones, corporaciones y las universidades que le prestan el servicio de acercamiento de hojas de vida a sus egresados, aunque tienen el mismo sistema que las agencias públicas de empleo no cuentan con el presupuesto ni los mismos recursos.

Lo correcto es decir que es dirección de empleo ya que direcciona a la población en general y a las empresas del municipio en facilitar el encuentro y acercamiento de la oferta y la demanda laboral, además es una obligación que adquieren los municipios.

Considerando todo lo anterior, de este ejercicio práctico a través del acompañamiento a los diferentes programas me surgen inquietudes, dificultades y reflexiones como las siguientes:

Al iniciar el proceso de prácticas se contaba con expectativas positivas por parte del practicante en cuanto a la acogida del equipo de trabajo y de la población a intervenir en general, pensando en que las practicas se traducirían en mayor salidas al campo y acompañamiento a las juntas de acción comunal del sector urbano y rural, mayor contacto con la gente y con las realidades de los diferentes sectores de la población guarneña como grupos juveniles, grupos de mujeres entre otros, pero no fue lo que se esperaba pues lo que veía era muchas hojas de vida lo que implico por las primeras semanas realizar un trabajo tedioso y operativo de levantar toda esa información y sistematizarla para generar caracterizaciones que más adelante serian de mucha utilidad, fue hasta que se consiguió el apoyo del alfabetizador que se comenzó a avanzar y a tener más contacto con la población que solicitaba apoyo en la búsqueda de empleo en donde se pudo realizar trabajo individual

con los sujetos y que daba un panorama motivador, alentador y que si se estaba aplicando los conocimientos adquiridos en la universidad, poco a poco al observar que se iban dando contrataciones y que esos cambios que se realizaron al tener una persona encargada de la dirección de empleo daban frutos era una razón más para trabajar fuertemente.

En el tema de retroalimentación de la información referente a los procesos de selección de personal adelantados por los empresas del sector me sentía muy frustrado ya que era casi imposible que informaran de quienes eran los oferentes que realmente quedaban contratados, siempre decían que iban a compartir el dato y nunca lo decían, así que se implementó un formato de calidad que obligaba a las empresas a hacer esa devolución de la información el cual comenzó a funcionar un poco mejor pero no siempre daban respuesta y seguíamos con esa dificultad que imposibilita saber con 100% de certeza cuantos puestos de trabajos se están generando, a lo que tocara para el año 2018 hacer un seguimiento más riguroso a la devolución de la información.

También hay poca participación de la población en los temas referentes a las visitas de las agencias públicas de empleo en el municipio lo cual hace pensar que se requiere otro tipo de estrategias en cuanto a la difusión de la información debido a que a pesar de la realización de estas actividades como difusión por la pagina municipal, radio comunitaria y vos a vos en las secretaria no hay buena acogida ni asistencia.

Por otro lado se identifica dos causas principales que obstaculizan los procesos de contratación por parte de las empresas las cuales son el envejecimiento de la población registrada en las bases de datos de la dirección de empleo y la baja capacitación en temas referentes a las labores productivas principales en el sector.

Se puede afirmar que el trabajo social en la secretaria de desarrollo comunitario y más específicamente en la dirección de empleo del municipio de Guarne tiene grandes retos en cuanto a su labor investigativa, elaboración de diagnósticos participativos que permitan dar cuenta de las necesidades, realidades y problemáticas actuales de la población en general, para poder diseñar, e implementar estrategias y programas que perduren en el tiempo tengan acogida de la población y le sirvan de puente para la consecución de empleos dignos, pues estos programas pueden generar sentido de pertenencia y generar intervenciones con

procesos eficientes con apropiación real de la comunidad, una comunidad empodera que aprovecha los espacios propiciados por la administración municipal.

9. Conclusiones

Se concluye que la secretaría de desarrollo comunitario, que es la dependencia de la alcaldía que tiene el contacto más cercano con la población, debería tener un aumento considerable en sus funcionarios, ya que el equipo de trabajo no da basto para tantas obligaciones y responsabilidades que se asumen.

Para el tema de empleo se evidencia que hay un grupo altamente excluido y no sólo corresponde a las dinámicas del municipio de Guarne, sino más bien a unas lógicas nacionales y globales en donde aún se invisibiliza al otro, específicamente en el ámbito laboral a los adultos mayores y a las mujeres, sin reconocer que ambos tienen toda la experiencia, capacidades, actitudes, aptitudes y el conocimiento para realizar diversos trabajos. Al seguir estas dinámicas no será posible construir paz en los territorios ni terminar con los trabajos informales, debido a que el foco no se está colocando en las poblaciones vulneradas.

El empleo en la secretaría de desarrollo comunitario y la dirección de empleo se está trabajando más como un servicio que se ofrece, se facilita y se acerca a la oferta de demanda, pero se está dejando de lado que es un mecanismo que vela por uno de los derechos fundamentales que tiene todo ser humano y como tal debe ser priorizado y garantizado: el derecho al trabajo, que desde que sea asumida de esta manera puede gestionar de mejor y garantizar el bienestar de los empleados.

Por último, si se le da fuerza a la toma de datos de una mejor manera, levantamiento de diagnósticos, diseño de caracterizaciones completas, entrevistas a profundidad, entre otros, se pueden generar programas más eficientes que le hagan contra peso a las necesidades más sentidas de la población, llámese juntas de acción comunal, grupo de mujeres, grupos de niños, niñas y adolescentes o personas en situación de desempleo; en otras palabras, hay que escuchar más a la población, hay que construir junto con ellos las rutas y programas para combatir contra sus problemas, no pensarlos desde los escritorios, sino salir al campo y que

las poblaciones se asuman como sujetos de cambio, garantes de sus propios procesos y que sepan que en la secretaría de desarrollo comunitario tienen un apoyo técnico al que pueden acudir.

10. Recomendaciones:

Se recomienda articular los procesos de acompañamiento a las JAC, fortalecimiento de grupos juveniles y los procesos orientados a la construcción de equidad de género con la dirección de empleo, en donde los encargados de dichas labores puedan discutir con el coordinador de la dirección de empleo cómo apoyar a su grupo poblacional en temas referentes a la inserción laboral, pues todos estos grupos son los que están en la base de datos de la dirección, si se logra esa articulación se pueden generar estrategias circulares que arrojen mejores resultados.

Generar oportunidades para los grupos sociales altamente excluidos que permitan tener igualdad de condiciones a la hora de acceder a un empleo.

Se recomienda articular las políticas locales de empleo con estrategias del gobierno, ya que evita reprocesos y permite identificar las brechas de desempleo, educación, formación y particularidades económicas del municipio, para la toma de decisiones.

Se recomienda ajustar las políticas públicas de empleo para que la industria y el comercio tengan beneficios que generen incentivos permitiendo la inclusión laboral de poblaciones vulneradas.

11. Bibliografía.

- Abramo, Lais, ¿insercion laboral de las mujeres en América latina: una fuerza de trabajo secundaria? revista de estudios feministas, 2004. *Print version* ISSN 0104-026X. *Online version* ISSN 1806-9584.
- Bedoya, María, 2003. El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 1991.

BLUMER, Herbert. El Interaccionismo Simbólico. Ed Hora Barcelona. 1982. Citado en:
Álvaro, José; Garrido, Alicia. Teoría sociológica y vínculos psicosociales. 2003

CEPAL Naciones Unidas, Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe 2007.

Estramino, José Luis Álvaro. Garrido Luque, Alicia (2003). Teorías sociológicas y vínculos psicosociales

Marín, Alejandro, 2013, Caracterización económica del municipio de Guarne Antioquia 2012

McClelland, Estudio de la motivación humana. 1989.

Mead, G.H. (1972). Espíritu, persona y sociedad. Madrid: Paidós

Paz, Jorge, 2010, envejecimiento y empleo en América latina y el caribe, Organización Internacional del Trabajo 2010 Publicado por primera vez en 2010

Ritzer, George. (2002). Teorías sociológicas modernas

Tokman, Victor, 2006 Inserción laboral, mercados de trabajo e inserción laboral, Unidad de estudios especiales, Naciones Unidas, Cepal.

Anexos



Ilustración 7. Taller experiencias exitosas de juventud



Ilustración 8. Mi vereda en plástico



Ilustración 9. Taller programación neurolingüística.



Ilustración 10.

