

La influencia del área de gestión del talento humano en las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes Mokaná en el municipio de Usiacurí, Atlántico

Nombres y apellidos

Gabriela Banquez Martinez
Leslie Johana Corpas Torres
Isabella Mendoza Verdeza

Código estudiantil:

201515649965
20181992008
20211534690

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Especialización en Desarrollo Humano y Organizacional

Tutor(es):

Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

La presente investigación analizó la influencia del área de Gestión del Talento Humano en las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes pertenecientes al pueblo indígena Mokaná en el municipio de Usiacurí, Atlántico, partió del reconocimiento de que esta población enfrenta barreras históricas y estructurales que limitan su acceso equitativo al mercado laboral y que repercuten en condiciones económicas y educativas marcadas por la inestabilidad, la falta de proyección y la persistencia de brechas sociales. A partir de la revisión de antecedentes se identificó que, aunque existen estudios que visibilizan las dinámicas de resistencia cultural, el desarrollo social y los procesos de emprendimiento dentro de la comunidad Mokaná, aún persiste una débil articulación entre estas experiencias y las prácticas de gestión del talento humano implementadas por entidades públicas y privadas del territorio, lo cual reduce el alcance de los programas de empleabilidad orientados a jóvenes indígenas. La metodología utilizada se basó en un enfoque cualitativo de carácter descriptivo e interpretativo, apoyado en el paradigma histórico- hermenéutico y el enfoque crítico-social, desarrollando un proceso de investigación acción que permitió la participación activa de los jóvenes Mokaná. La recolección de información se realizó mediante entrevistas semiestructuradas que facilitaron comprender las percepciones, vivencias y expectativas relacionadas con la inserción laboral, así como los obstáculos y oportunidades reconocidos desde la perspectiva de la comunidad. En cada entrevista aplicada se evidenció la importancia de evidenciar la problemática que se transformó de lo coyuntural a lo cotidiano e histórico, escuchando las voces de los directamente implicados y afectados en el proceso étnico cultural y social se permite buscar estrategias divulgadas por los mismos jóvenes. Los resultados permitieron evidenciar la necesidad de fortalecer los procesos de gestión del talento humano mediante enfoques diferenciales e interculturales que reconozcan la cosmovisión y las particularidades socioculturales de los jóvenes Mokaná, además de impulsar alianzas entre instituciones educativas, organizaciones comunitarias y empleadores que amplíen las rutas de acceso a empleos dignos y pertinentes, las ferias o rutas de apoyo al

emprendedor en esta época resulta ser una excelente alternativa con casos de éxito, llamativos para los jóvenes que no limita su creatividad, su capacidad para el desarrollo de habilidades y seguir formándose creando unidades de negocios y hacia el futuro crear micro y grandes empresas. Por otro lado, cabe resaltar que los enfoques en la gestión del talento humano específicamente en el área de selección deben tener en cuenta en su clasificación o puntuación el nivel de prioridad a los desarrollos académicos como espacios de investigación, emprendimiento y liderazgo por encima del número de años de experiencia de un joven de la comunidad. En conclusión, se determinó que la integración de políticas y prácticas de talento humano con perspectiva intercultural constituye un elemento fundamental para mejorar la empleabilidad juvenil en poblaciones indígenas, y se propone avanzar en acciones de sensibilización organizacional, formación pertinente y acompañamiento comunitario que contribuyan a construir condiciones más justas, inclusivas y equitativas para la participación laboral activando las rutas de emprendimiento desde los colegios, espacios de educación superior y empresarial de los jóvenes Mokaná en Usiacurí.

Palabras clave:

Jóvenes Mokana, inserción laboral, gestión del talento humano, formación, Usiacurí, Atlántico.

ABSTRACT

This research analyzed the influence of Human Talent Management on the job placement opportunities of young people from the Mokaná indigenous community in the municipality of Usiacurí, Atlántico. It began with the recognition that this population faces historical and structural barriers that limit their equitable access to the labor market and result in economic and educational conditions marked by instability, a lack of career prospects, and persistent social inequalities. A review of existing literature revealed that, although studies highlight the dynamics of cultural resistance, social development, and entrepreneurial processes within the Mokaná community, a weak connection persists between these experiences and the human talent management practices implemented by public and private entities in the region. This, in turn, reduces the reach of employability programs aimed at indigenous youth. The methodology used was based on a qualitative approach of a descriptive and interpretive nature, supported by the historical-hermeneutical paradigm and the critical-social approach, developing an action research process that allowed the active participation of the Mokaná youth. Data collection was conducted through semi-structured interviews that facilitated understanding the perceptions, experiences, and expectations related to labor market integration, as well as the obstacles and opportunities recognized from the community's perspective. Each interview highlighted the importance of understanding the problem, which has evolved from a situational issue to a daily and historical one. Listening to the voices of those directly involved and affected in the ethnic, cultural, and social process allows for the identification of strategies shared by the young people themselves. The results highlighted the need to strengthen human talent management processes through differential and intercultural approaches that recognize the worldview and sociocultural particularities of Mokaná youth. Furthermore, it emphasized the importance of fostering alliances between educational institutions, community organizations, and employers to broaden access to decent and relevant jobs. Entrepreneurship fairs and support programs at this time proved to be an excellent alternative, showcasing attractive success stories for young people that do not limit their creativity or their

capacity to develop skills and continue their education by creating business units and, in the future, establishing micro and large enterprises. On the other hand, it is worth highlighting that approaches to human talent management, specifically in the area of selection, should prioritize academic developments such as research, entrepreneurship, and leadership over the number of years of experience a young person from the community has when ranking or scoring candidates. In conclusion, it was determined that integrating human talent policies and practices with an intercultural perspective is fundamental to improving youth employability in indigenous populations. Therefore, it is proposed to advance organizational awareness-raising, relevant training, and community support initiatives that contribute to building fairer, more inclusive, and equitable conditions for labor market participation by activating entrepreneurship pathways for young Mokaná people in Usiacurí, starting in schools, higher education institutions, and businesses.

Key Words:

Mokana youth, job placement, human talent management, training, Usiacuri, Atlantico

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Autoridad Nacional de Licencias Ambientales. (s. f.). **Ley 21 de 1991 – Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes**. Recuperado de <https://www.anla.gov.co/07rediseureka2024/normativa/leyes/ley-21-de-1991-convenio-169-de-la-oit-sobre-pueblos-indigenas-y-tribales-en-paises-independientes>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). *Inclusión y habilidades laborales en América Latina*. BID.

Banco Interamericano de Desarrollo; BID Lab. (2021). *Desarrollo con identidad indígena: Un proyecto para promover la inserción laboral de jóvenes indígenas*. Fundación Carolina. https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_23.pdf

Bebbington, A., McCourt, W., & Perreault, T. (2020). *Development and social change in Latin America*. Routledge.

Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. University of Chicago Press.

Booyesen, L. (2022). *Workplace diversity management in a global context*. Routledge.

Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson Education

CEPAL. (2022). Desigualdades estructurales y juventud indígena en América Latina.

Naciones Unidas.

CEPAL. (2022). *Educación, capacitación y empleo en América Latina*. Naciones Unidas.

Correa, C., & García, P. (2021). Discriminación laboral hacia jóvenes indígenas en Colombia. *Revista Latinoamericana de Estudios Sociales*, 19(3), 77–94.

Cox, T. (2001). *Creating the multicultural organization: A strategy for capturing the power of diversity*. Jossey-Bass.

DANE. (2023). Boletín técnico de mercado laboral por edades. Gobierno de Colombia.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). *Mercado laboral de los grupos étnico-raciales en Colombia*.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas-casen/abr-2023- Mercado-Laboral-Etnico-Raciales.pdf>

García, L., & Ríos, P. (2022). Formación laboral e inclusión de comunidades indígenas en Colombia. *Revista Colombiana de Educación*, 84(1), 122–145.

García, M., & Ramos, J. (2022). Inclusión laboral e identidad cultural en comunidades indígenas colombianas. *Revista de Estudios Laborales*, 10(2), 45–62.

Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3), 109–116.

Hall, S. (2018). *Identidad cultural y diáspora*. Fondo de Cultura Económica.

Jiménez, Morales, García, etc (2024). Scielo.cl. Recuperado el 16 de agosto de

2025, de <https://www.scielo.cl/pdf/rda/n75/0719-2681-rda-75-176.pdf>

Martínez, P., & Acosta, C. (2021). Sesgos cognitivos y procesos de selección

inclusivos. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo*, 8(1), 33–50.

Mendoza Verdeza, I. (2024). *Análisis del proceso de inclusión en el contexto de los jóvenes Mokaná de Usiacurí, Atlántico*. Universidad Simón Bolívar.

<https://bonga.unisimon.edu.co/items/60f4f5d8-8d82-4ca7-80af-1db2e496e2f4>

Ministerio del Trabajo. (2020). Política Pública de Empleo Juvenil en Colombia.

MinTrabajo.

Morillo, A., & Martínez, J. (2021). Formación intercultural y empleabilidad juvenil

en comunidades indígenas. *Revista Latinoamericana de Estudios*

Educativos, 51(2), 145–170.

Morillo, A., & Martínez, J. (2021). Inclusión laboral y comunidades indígenas en

América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Sociales*, 38(2), 112–

130.

Noe, R. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Global Employment*

Trends for Youth 2022. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Panorama Laboral de

América Latina y el Caribe. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *La creación de empleos verdes para los jóvenes indígenas en Colombia: Un estudio sobre sus posibilidades*. Oficina de la OIT para los Países Andinos.

<https://researchrepository.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Global Employment Trends for Youth 2022. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Informe mundial sobre empleo 2023. OIT.

Peña, calderon (2024) Etnias en Colombia: Desigualdad y Oportunidades en el campo laboral chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/<https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/dd500ea1-970c-4281-9bcb-2e46bfee33d1/content>

Rawls, J. (2006). Teoría de la justicia. Fondo de Cultura Económica.

Roberson, Q. (2019). Diversity and inclusion in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 69–88.

Servicio Público de Empleo. (2022). Informe anual del SPE. Gobierno de Colombia. Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G.

(2018). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 44(1), 5–25.

Spencer, L., & Spencer, S. (2019). *Competency at work: Models for superior performance*. Wiley.

Taylor, C. (1994). *Multiculturalism: Examining the politics of recognition*.

Princeton University Press.

Tejada Polanco, J. G., & Mendoza Jaramillo, F. C. (2024). Análisis y diagnóstico de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas vinculadas con el Instituto Cordillera. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4), 496–506.

<https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2268>

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. WEF.