

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EMPLEABILIDAD

WILSON SNEIDER SEGURA CHISCO

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

UDEC

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIVERSIDAD DE

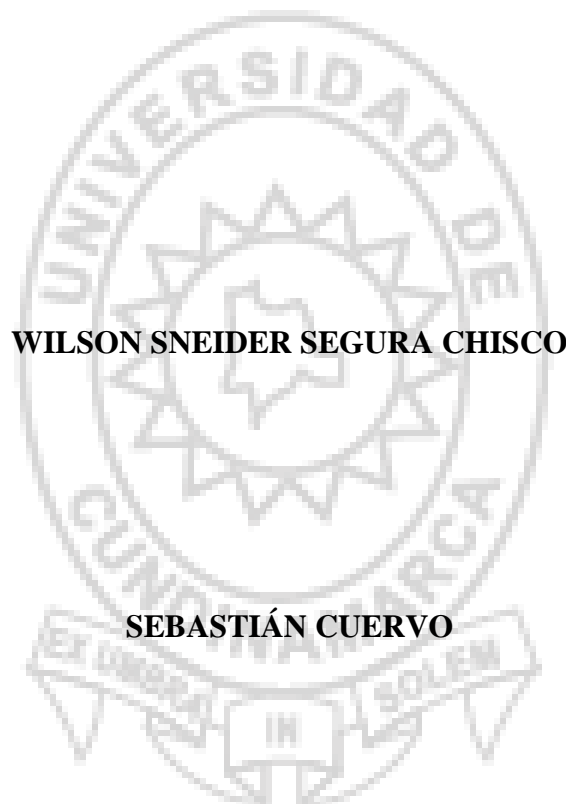
PSICOLOGÍA

CUNDINAMARCA

IX SEMESTRE

FACATATIVÁ 05 DE NOVIEMBRE DE 2019

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EMPLEABILIDAD



WILSON SNEIDER SEGURA CHISCO

SEBASTIÁN CUERVO

UDEC

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS POLÍTICAS

**UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA**

PSICOLOGÍA

IX SEMESTRE

FACATATIVÁ 05 DE NOVIEMBRE DE 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	1
OBJETIVOS	3
OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
CONTEXTO DE SISTEMATIZACIÓN	4
El lugar.....	4
Actividades particulares.....	5
El tiempo de duración.....	6
Participantes	7
Contexto.....	7
LA RELEVANCIA PARA EL ÁREA DISCIPLINAR EN LA CUAL SE UBICA LA SISTEMATIZACIÓN.....	9
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	10
CRONOGRAMA.....	14
EJE TEÓRICO DEL PROGRAMA	15
Selección De Personal	15
Selección.....	16
Entrevista De Selección	17
Capacitación.....	18
RECUPERACIÓN DEL PROCESO DE PASANTÍA	20
INTERPRETACIÓN CRÍTICA	23
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
PRODUCTO.....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	33

UDEC
 UNIVERSIDAD DE
 CUNDINAMARCA

TABLA DE TABLAS

Tabla 1 Pre Programa Formación (Línea Base)	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Cuantificación Porcentual Resultados Medición de Línea Base.....	12
Tabla 3 Cuantificación de la asistencia en el presente trimestre	25
Tabla 4 Resultados Posteriores a la aplicación del programa	26
Tabla 5 Cuantificación Porcentual del resultado del programa.....	26
Tabla 6 Comparación en la gestión entre Julio, Agosto y Septiembre Octubre	27



UDEEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Representación Grafica Línea Base	12
Ilustración 2 Cronograma de Actividades.....	14
Ilustración 3 Entrevista como proceso de comunicación.....	18
Ilustración 4 Representación Gráfica Resultados del Programa luego de la capacitación.....	26
Ilustración 5 Algunas de las Slides del Programa	30



UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

TABLA DE ANEXOS

Anexos 1 Formato de Registro Diario	34
Anexos 2 Tablas y Graficas.....	43
Anexos 3 Consentimiento Informado	47
Anexos 4 Planilla de Asistencia.....	49
Anexos 5 Encuesta de Satisfaccion Asistentes al Programa	50
Anexos 6 Evaluacion (Pre y Pos Aplicación Programa Formacion)	51
Anexos 7 Informe de Gestion Oficina de Emple 2018	51



UDEEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

INTRODUCCION

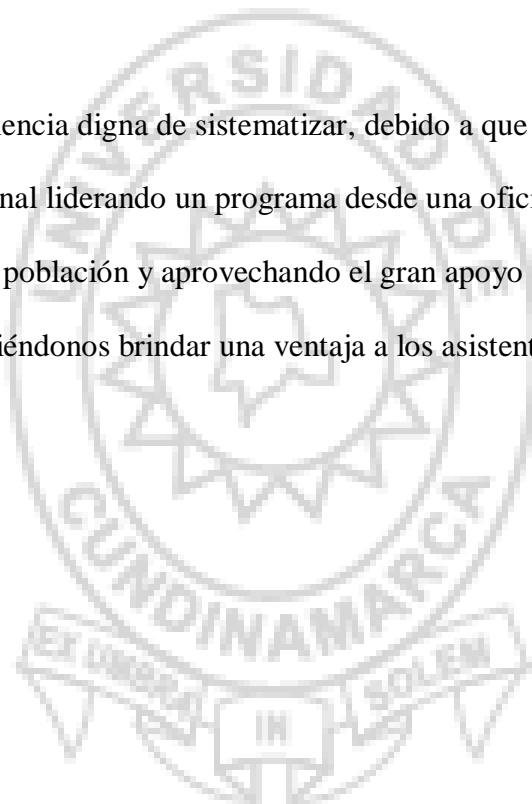
La Universidad de Cundinamarca, desde su programa de Psicología, se conoce, por tener un factor social destacado, el programa demuestra interés por formar profesionales que puedan retribuir y aportar a la comunidad desde su formación profesional. Siendo así la sistematización de esta experiencia evidencia como desde nuestra pertenencia académica se logró generar impacto positivo en la comunidad.

Dentro del marco referencial con el cual se toma la decisión de realizar un proyecto de pasantía entorno a la aplicación de un Programa de Habilidades en Empleabilidad Laboral, se sitúa como base principal argumental las experiencias individuales que la comunidad apporto de manera inconsciente. Durante el tiempo que se ha prestado apoyo en la oficina de empleo, logramos presenciar como las personas que necesitan encontrar trabajo presentan falencias en cuanto al proceso que deben enfrentar para lograr la consecución del mismo.

Así, en el transcurso de las prácticas realizadas en los periodos PAII 2018 y PAI 2019, se tuvo la oportunidad de desempeñar labores de primera mano con los usuarios asistentes a la oficina de empleo, fue durante este acercamiento que se logró identificar la necesidad prioritaria de la población. Esto se logró identificar por medio de entrevistas realizadas a los usuarios de la oficina durante el cumplimiento de las labores normales del sitio, a través de un proceso de doce meses de constante evidencia sobre la necesidad de la población por fortalecer sus conocimientos sobre estos temas.

Es por esa razón que nos enfocamos en ejecutar un programa que brindara a la población un espacio que permitiera tratar los temas de Elaboración de una hoja de vida y preparación para un proceso de entrevista.

Se considera esta experiencia digna de sistematizar, debido a que es el primer acercamiento que se tiene como profesional liderando un programa desde una oficina pública, retribuyendo desde el conocimiento a la población y aprovechando el gran apoyo que prestó la oficina de Empleo de Madrid, permitiéndonos brindar una ventaja a los asistentes en un mercado laboral altamente competitivo.



UDEEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Diseñar un programa de formación que supla las necesidades de la población de Madrid y alrededores en temas de empleabilidad y permita fortalecer sus conocimientos frente a procesos de ingreso en las empresas del sector

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aplicar un programa de formación sobre empleabilidad laboral que permita a la comunidad del municipio de Madrid y alrededores
- Generar impacto social en la comunidad madrileña, desde la pertenencia académica del programa en ejecución.
- Generar conciencia, frente a la importancia que debe dársele a la labor que ejerce el psicólogo en los procesos de selección laboral.

UDEEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

CONTEXTO DE SISTEMATIZACIÓN

El lugar

La pasantía se desarrolló en el municipio de Madrid Cundinamarca. Aprovechando el convenio establecido por la Universidad de Cundinamarca con la Alcaldía de Madrid, se realizó un enlace con la Secretaria de Desarrollo Económico y Ambiente, logrando establecer la posibilidad de realizar la pasantía en la Oficina de Empleo del municipio.

Quiero ubicar al lector dándole una breve aproximación sobre la historia y datos referentes al municipio.

En el sitio actual del pueblo de Madrid vivió un aborigen llamado Sagasuca, quien fue el primer encomendero de Alonso Díaz, quien formaba parte de la tropa de Jiménez de Quesada, tomando el pueblo así su nombre como el Pueblo de indios de Sagasuca, antes de la llegada de Oidor Diego de Villafane, el 7 de Junio de 1563, quien lo llamó Serrezuela. Dice el historiador Eduardo Posada que "la palabra serrezuela es diminutivo de sierra, así como serranía es una especie de aumentativo. Se explica el nombre por la elevada colina a cuyo pie está el pueblo, el cual se usó desde los primeros días de la conquista". En monografías parroquiales corre la especulación de que Jiménez de Quesada, admirado de la belleza de la planicie, mando a un capitán Vargas diciéndole: "Id y fundad una población al pie de la serranía". (Alcaldía de Madrid, 2018¹).

Allí se encuentra ubicado geográficamente el municipio de Madrid a unos 21 km de la ciudad de Santa Fe de Bogotá, en su costado de occidente. Limita al norte con los municipios de Subachoque, El Rosal y Tenjo, al sur con Bojaca, al este con Mosquera y Funza, y al oeste con

Facatativá, pertenece a una de las 11 provincias de Cundinamarca denominada Sabana de Occidente. Terridata (2018) afirma:

La cual con una superficie total de 120.5 Km², su área urbana se compone de 7.5 km², y su altitud en referencia al nivel del se encuentra sobre los 2.554 metros de altitud.

Actualmente contamos con una población de 82.118 habitantes. (p.1).

La alcaldía de Madrid actualmente se encuentra bajo la administración del alcalde Orlando Cardona, quien direccionó recursos para que desde la Secretaria de Desarrollo Económico y Ambiente se fundara la Oficina de empleo, desde donde impartimos nuestro programa. La cual tiene como objetivo liderar, formular, articular, coordinar e implementar estrategias y políticas de desarrollo económico a nivel urbano, rural, ambiental y de Cambio Climático, (Alcaldía de Madrid, 2018²). La oficina ha venido creciendo paulatinamente desde su fundación hace alrededor de cuatro años, actualmente está compuesta por un equipo base de cuatro personas, tres de ellas profesionales. La Coordinadora de la oficina de empleo Paola Pérez, egresada de la Universidad de Cundinamarca, ha guiado mi desarrollo a lo largo de 3 semestres y ha apoyado el desarrollo del programa en este último ciclo.

Actividades particulares

El lugar de pasantía está enfocado en ser una oficina con carácter social, y su objetivo final es generar integración laboral para el municipio de Madrid, de manera tal que se encuentra abierta al público en general, sin restricciones de ningún tipo a los usuarios. Las actividades allí ejercidas son generales a nivel global pero, particulares a nivel personal. A nivel general la oficina ofrece al público inscripción, orientación en la creación de un perfil laboral, envío de

perfil laboral a empresas, recolección de HV (según solicitud de las empresas), se programan convocatorias con compañías dispuestas a desplazarse hasta la oficina con el objetivo de obtener mayor nivel de respuesta frente a una vacante e incluso constantemente se intenta incrementar el número de compañías aliadas para así incrementar el número de vacantes ofertadas al público

A nivel particular, se atienden los casos o situaciones únicas que presenta cada usuario que asiste a la oficina, en referente a esto tenemos ejemplos como, Rutas de direccionamiento en cuestiones de problemas laborales (Ministerio de Trabajo) Direccionamiento en lo concerniente a documentación necesaria para obtener un empleo formal (Certificación de estudios, Situación Militar en el caso de los hombres, redireccionamiento a víctimas del conflicto armado (Desplazados) y situaciones o casos especiales que puede tener cada usuario, teniendo en cuenta los conocimientos que poseen los profesionales que laboran en el sitio.

Tome en cuenta el tiempo que estuve realizando prácticas en la oficina de empleo, lo cual sumado al tiempo de pasantía, me genero casi un año de participación activa frente a los casos particulares que los usuarios presentan. Esto convirtió mi proceso de práctica en una experiencia rica en cuanto a la diversidad de situaciones, lo que apporto ampliamente a mi proceso como profesional en formación, dando un sentido de provecho sobre la práctica y encamino mi elección por la pasantía.

El tiempo de duración

La ejecución de la pasantía se realizó durante un tiempo estipulado de 3 meses (Agosto, Septiembre y Octubre de 2019) de igual forma estos tres meses se convirtieron en la culminación de un proceso que estuve realizando los dos semestres anteriores, si quisiéramos cuantificar la cantidad de tiempo podríamos hablar de un tiempo superior a un año, debido a que mi colaboración y presencia activa en el sitio supero los tiempos establecidos a los periodos

académicos, esto dio pie para realizar un proceso rico en situaciones variadas lo cual generó un valor agregado a la realización de las prácticas y pasantía.

Participantes

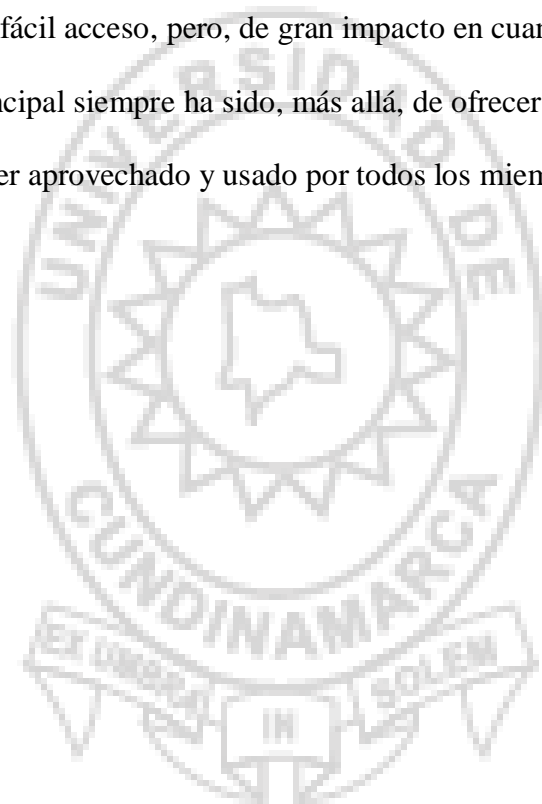
Los participantes primarios del proceso, fueron en su mayoría los estudiantes del SENA ya que estos se encontraban tomando clases en el mismo edificio en el que se encuentra la oficina, por lo cual fueron un objetivo cercano y al alcance; también se brindó la capacitación a todo el personal usuario a la oficina que deseó tomarse el tiempo para aceptar el programa, vi con buenos ojos y agradecimiento la buena recepción que tuvo el proyecto en función de la respuesta de los asistentes frente a su extrema falta de conocimiento en el tema.

Dentro de la población del municipio, asistente a la oficina encontramos personas de gran variedad de perfiles, edades, e incluso nacionalidades. El grueso de asistentes está compuesto por personal operativo, dentro de estas personas encontramos un gran potencial de mano de obra que cuentan con estudios desde primaria hasta niveles profesionales, esto es curioso pero hay una gran cantidad de casos en los cuales los usuarios tienen estudios técnicos, tecnológicos y profesionales, pero jamás obtuvieron un trabajo correspondiente a los estudios realizados. Quiero resaltar el hecho importante dentro de mi pasantía, durante la realización de las capacitaciones, se hizo evidente que tanto personas a nivel de primaria, como los profesionales tienen desconocimiento en procesos de hoja de vida y procesos de selección.

Contexto

Durante los periodos académicos IIPA 2018 e IPA 2019, realice mi práctica con la Secretaría de Desarrollo Económico y Ambiente en la Oficina de Empleo, contabilizando alrededor de nueve meses en cronograma académico, pero aportando un poco más por parte de colaboración propia sin obligación, lo que considero como un lapso de tiempo considerable para entender las

necesidades del sitio. Aprovechando este tiempo se realizó sin prisa un diagnóstico basado en la experiencia brindada por los usuarios en general, permitiendo encaminar los esfuerzos a un núcleo que pudiese ser de fácil acceso, pero, de gran impacto en cuanto a su relevancia social, puesto que el objetivo principal siempre ha sido, más allá, de ofrecer algo al sitio, es dejar algo a la comunidad que pueda ser aprovechado y usado por todos los miembros participantes al proceso.



UDEEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

LA RELEVANCIA PARA EL ÁREA DISCIPLINAR EN LA CUAL SE UBICA LA SISTEMATIZACIÓN

Un objetivo que ha perseguido la psicología incansablemente es velar por generar calidad de vida, como sustenta Miller (citado en Blanco, Rojas & De La Corte, 2000) la psicología debe tener un rol determinante en el enfrentar los problemas humanos en nuestra sociedad, el que hacer psicológico debe presentarse como un instrumento del bienestar humano, siendo así, desde la implementación de nuestro programa de formación, hemos perseguido esta ideología.

Si bien el objetivo consiste en la implementación de un programa de formación que incremente las habilidades en empleabilidad de los participantes, a nivel de trasfondo, se buscó aportar en el bienestar de los asistentes, ya que permite abrir caminos que acerquen a las personas a obtener un empleo y desde allí mejorar su calidad de vida.

UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Como se ha esbozado previamente para este trabajo de manera inconsciente se ha tenido la oportunidad de tener un contacto prolongado con la problemática debido a que se contó con la fortuna de realizar los dos semestres de prácticas en el mismo lugar. Siendo así se ha tenido un tiempo considerable para definir la necesidad primordial del sitio.

Sabemos que actualmente el municipio cuenta con un aproximado de dos décimas partes de su población total en situación de desempleo. Y aunque podemos inferir que las empresas segregan la mano de obra por edad y cualidades, en gran parte hemos podido comprobar como en ciertas situaciones se presentan casos donde algunas personas rotan de empresas sin problema, y otras simplemente no pueden acceder ni siquiera a un trabajo sin importar el puesto ofertado, aun cuando la compañía ofrece vacantes sin experiencia.

Durante la labor diaria, hemos detectado la nula preparación y conocimiento que poseen las personas cuando se quieren presentar a un proceso de selección, quizás la cultura o contexto social al que han estado expuestos, no les ha permitido tener en cuenta bajo que situaciones están fallando.

A pesar que nuestro país siempre ha contado con problemas de desempleo, hasta el último año, se había logrado bajar la tasa de desempleo, pero debido a la crisis económica actual y sumado a la crisis migratoria de Venezuela, los factores de competitividad son bastante altos. Migración Colombia (como se citó en Camargo, 2018) asegura que ingresaron 100.000 venezolanos documentados y la cifra de venezolanos sin documentación viviendo en Colombia en octubre es de 1.032.000 migrantes. Un hecho que se debe resaltar es que la emigración de colombianos a Venezuela se realizó en cuatro décadas, mientras el proceso de emigración notoria de venezolanos a Colombia se ha presentado en los últimos dos años. Pese a esto aún se ofertan

vacantes en el mercado, a pesar de que la economía no es fuerte en el momento, algunas compañías continúan creciendo y más a esto la increíble rotación de personal que se presenta sobre todo en empresas del sector floricultor, permite que haya un proceso constante de ingreso de mano de obra en las diferentes compañías. Incluso con las oportunidades por pocas que sean que ofrece el mercado, se ha podido identificar que existen personas que sin importar la cantidad de veces en que se presentan a procesos de selección, no logran aprobar con éxito.

Por medio de los servicios que se prestan en la oficina, y las asesorías que ofrece, fue evidente como las personas carecen de las habilidades, conocimiento y falta de compromiso al momento de enfrentar un proceso de selección.

Se identificó pésima presentación, diseño y realización en las hojas de vida, y un descuido total de parte personal al momento de enfrentar una entrevista. Las personas aún no conocen realmente el proceso al que aplican cuando se presentan por una vacante, y desconocen la importancia que le da el departamento de gestión humana de las compañías a la selección del personal idóneo para un cargo, y puede que las personas cuenten con las habilidades para ejercer el cargo, pero debido a la falta de seriedad y compromiso con el proceso pierden la oportunidad de acceder el cargo.

Se realizó una medición para justificar el porqué del programa y el impacto de esta, basándonos en fuentes teóricas se diseñó una prueba (Evaluación), que desde la teoría consolidada por autores en el tema nos permita conocer o trazar una línea base del antes y el después en la población al recibir la capacitación. De esta manera se logró establecer resultados cuantificables que permitan demostrar el impacto y la utilidad del trabajo realizado, durante las prácticas y más recientemente la pasantía.

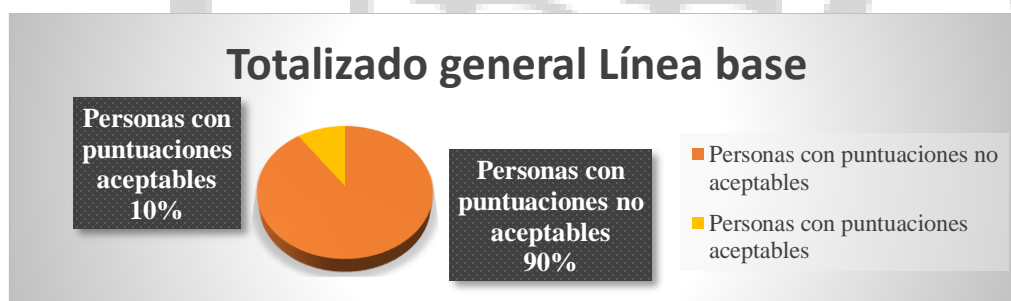
Tabla 1 Línea Base - Resultados Generales

<u>Cantidad de Asistentes</u>	<u>Evaluaciones aplicadas</u>	<u>Calificaciones Menores o iguales al 40</u>	<u>Calificaciones menores o iguales a 60</u>	<u>Calificaciones Iguales o superiores a 80</u>
396	144	80	50	11
100%	36%	56%	35%	10%

Tabla 2 Cuantificación Porcentual Resultados Medición de Línea Base

<u>Personas con puntuaciones no aceptables</u>	<u>Personas con puntuaciones aceptables</u>
90%	10%

Ilustración 1 Representación Gráfica Línea Base



Se identifica ampliamente que los resultados obtenidos durante la medición inicial confirman nuestro diagnóstico, los asistentes a la capacitación obtienen puntajes bajos, lo que nos da pleno

panorama de acción sobre la necesidad de presentar el tema a las personas en pro de mejorar sus habilidades en estos temas.



UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

CRONOGRAMA

Ilustración 2 Cronograma de Actividades

Sec	ACTIVIDADES	Agosto				Septiembre				Octubre			
		SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Diagnostico de necesidades del sitio de Pasantia (Oficina de Empleo Alacaldia de Madrid)	x											
2	Presentacion Idea de Trabajo Pasantia en Secretaria de Desarrollo Economico y Ambiente de Madrid	x											
3	Aprobacion idea de Trabajo Pasantia por parte de Secretaria de Desarrollo Economico y Ambiente de Madrid	x											
4	Ingreso al sitio de pasantia, e inicio de labores		x										
5	Aplicación del Programa de Formación sobre empleabilidad a un total de 396 personas, en 18 sesiones			x	x	x	x	x	x	x	x	x	
6	Atención al usuario en la oficina de empleo, en temas relacionados a consecución de empleo, tanto con personas habitantes del municipio Madrid como con municipios aledaños		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
7	Programacion y atencion de convocatorias realizadas por medio de convenio de empresas que solicitan personal		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

Cronograma de actividades

El diagnóstico, la presentación de la idea y la aprobación del sitio, se ubican de manera simbólica en la primera semana de agosto, esto se hace para dejar trazabilidad del suceso, pero realmente todo esto fue realizado durante el primer periodo académico del 2019, mientras me encontraba realizando las prácticas en la oficina.

EJE TEÓRICO DEL PROGRAMA

Selección De Personal

Si queremos realizar una comprensión inicial sobre el proceso de Selección de personal, es necesario remontarnos al pasado, donde tenemos claros ejemplos de este, tomando como punto de partida la división de labores que se realizaba en función del sexo, la edad o algunas características físicas.

Es reconocible para la psicología el aporte realizado por filósofos griegos, ya que ellos reconocieron diferencias individuales entre los hombres y como estas debían ser aprovechadas en una escala que permitiera crear un estado ideal basado en el papel que tenía cada hombre en la sociedad griega, ya que no todos podían ofrecer lo mismo al estado, el desborde de una cualidad y la falta de otra esbozaban ya un inicio en cuanto a la clasificación que podamos dar al hombre. (Zayas, 2010, p.2)

Siguiendo la línea del tiempo, se puede encontrar dentro de la bibliografía diferentes medios de clasificación, un claro ejemplo lo podemos encontrar dentro del archivo de Filología Aragonesa (AFA). Según Subías, P. C., & Cajal, S. P. (2014) Afirma:

El ejemplar del Examen de ingenios, que nos da un acercamiento al cómo se valoraba a las personas y creaba una clasificación pasaba en inteligencia y habilidades especiales, demostrando que se debía seguir en el camino de explotar las características especiales de cada persona, con la intención de sacar su máximo provecho (p.129).

Donde se debe tener en consideración, tanto aspectos individuales como del contexto como nos cuenta Zayas (como se citó en Taylor 1903) el libro Shop Management, expone una serie de

principios, de los cuales uno de ellos nos dice, que debemos asignar a cada empleado la labor más elevada posible en función de sus características propias, entendiendo esto como selección realizada al trabajador para ubicarlo en la posición más provechosa para la compañía. En este punto ya podemos apreciar el estudio al individuo que se intenta realizar con la finalidad de obtener su mejor desempeño.

Así, identificamos que los esfuerzos con fines administrativos y productivos han propiciado que se desarrolle una técnica que permita al empleador identificar el tipo de personas y que características deben poseer las mismas, para obtener mayores beneficios en su compañía.

Selección

El proceso de selección, permite evaluar e identificar características individuales que logran potencializar o estructurar un perfil integral. Según Chiavenato (2007):

Nos habla sobre la selección, definiéndolo como un proceso básico en el cual la finalidad es escoger entre los candidatos reclutados a aquellos quienes sus habilidades les permitan ajustarse con una mayor facilidad al cargo y más a esto desempeñarlo sin problemas. La selección se utiliza como un proceso diseñado para aumentar o mantener la eficiencia, y el desempeño de la compañía, generando un alto porcentaje de eficacia dentro de la organización. La selección del personal puede ser entendida como un proceso de comparación de variables, en un extremo están las características propias del puesto, lo que se debe realizar, y en su otro extremo identificamos las características de los candidatos a quienes interesa el trabajo (p.169).

Entendiendo que es un proceso prioritario para el buen funcionamiento de cualquier organización, permitiendo a su vez la identificación de necesidades específicas para cada perfil

organizacional, para lo cual es necesario contar con un equipo interdisciplinar que optimice las dinámicas de estos procesos. Para Gomez, Balkin y Robert (2008) la selección determina:

La calidad del departamento de Talento Humano, debido a que las compañías trabajan activamente en manera similar a un reloj, estas funcionan por medio de engranes que van pasando tarea por tarea a lo largo de la fila de procesos y en el momento que una persona no cumpla a cabalidad con su obligación se presenta una interrupción en la línea de producción, incluso se genera mal ambiente laboral, debido a los posibles descontentos o roces que tengan algunos empleados debido al mal desempeño que tengan trabajadores ineptos, pero debemos tener presente que todo esto genera repercusiones económicas (p,184).

Entrevista De Selección

Quizás esta técnica de selección posee bastante cantidad de contradictores debido a que está muy cercana a la subjetividad debemos reconocer que es la más utilizada actualmente en el mercado laboral, y más exactamente en nuestro país. Como lo expone en su libro Chiavenato (2010):

Podemos realizar una comparación de la entrevista a una caja que será abierta, debido a que generamos unas entradas que podemos calificar como estímulos, para esperar unas salidas que definimos como reacciones, y verificamos de esta manera una relación de causa y efecto en referencia a comportamiento frente a determinadas situaciones. (p.178).

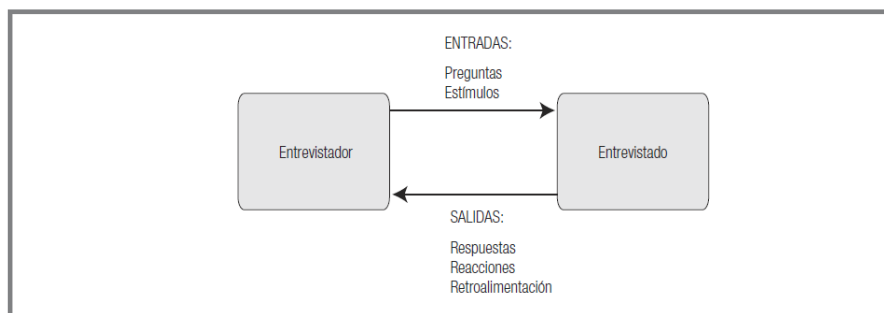


Ilustración 3 Entrevista como proceso de comunicación

La entrevista nos permite flexibilizar a nivel general su utilidad ya que podemos usarla de manera rápida y efectiva como un filtro inicial de candidatos que no cuentan con las necesidades básicas o primarias del cargo. A su vez también podemos convertirla en un proceso minucioso dedicada a conocer en detalle el tipo de persona que estamos acercando a la compañía.

En un mercado en el cual, los gigantes empresariales se encuentran apostando por un humanismo que proyecta la tecnología a la baja en sus procesos de selección, y por el contrario le apuestan a los procesos conductuales que pueden identificar en una entrevista, entendemos que su visión de persona productiva en la compañía, es alguien que durante el proceso demuestre aptitudes atrayentes en función del comportamiento presentado.

Capacitación

El proceso de capacitación radica en lograr el mejoramiento de las aptitudes de los empleados para el desempeño de su labor y sus funciones, logrando el óptimo funcionamiento del empleado en cuestión del desarrollo del uso de su espacio y funciones. El capacitarnos es algo que permite alcanzar la formación integral del individuo, allí converge el aprendizaje y su resultado medible lo apreciamos en los cambios de la conducta. El propiciar cambios en la conducta debe

fundamentarse desde un diagnóstico de necesidades, ya que así justificamos la aplicación y transformación de conductas en pro de cubrir una necesidad latente en el momento. Pinto (Como se citó en Torres y Torres, 2010) La capacitación se compone de cuatro instancias básicas: *Análisis*, buscamos la necesidad, *Desarrollo de Objetivos*, considerar que sean medibles, *Capacitación*, La técnica a usar y *Evaluación*, comparación entre el antes y el después de la aplicación.

Por tanto, se entiende que la capacitación brinda al sujeto beneficios que pueden aprovecharse a lo largo de toda su vida y pueden generar en la misma una preparación para eventos futuros, tomando en cuenta esto, si realizamos una correcta planeación y ejecución del proceso de capacitación, los resultados nos arrojarán una medida en el tiempo, pero lo interesante es que prevalecerán en el sentido que estos conocimientos, o aprendizaje o cambio de conducta permanecerá en el tiempo.



UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA
EX ANIMO IN SOLEM

UDEEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

RECUPERACIÓN DEL PROCESO DE PASANTÍA

Fecha: 25 de Septiembre 2018
Suceso: Inicio de Practicas en la Oficina de Empleo de la Alcaldía de Madrid
Descripción: En esta fecha inicia todo el proceso de prácticas en la oficina de empleo, durante el segundo periodo académico del 2018, desde este momento es cuando iniciamos el diagnóstico no en función de lo que más me convenía presentar como proyecto de prácticas, si no, lo que más necesitaba la población.
Fecha: 22 de Octubre 2018
Suceso: Atención a la convocatoria laboral con Corbeta (Alkosto)
Descripción: En este momento se inicia la relación directa con las empresas que desean realizar procesos de reclutamiento y selección desde nuestras oficinas, este suceso es de vital importancia, ya que es desde la retroalimentación que han brindado las empresas, que logre realizar un contraste entre la teoría y el contexto laboral colombiano.
Fecha: 22 de Noviembre 2018
Suceso: Finalización del Primer Semestre de Practicas
Descripción: Para este momento, fui participe de una gran cantidad de procesos laborales en trabajo conjunto con diferentes empresas, que nos permitieron recibir información de primera mano sobre el resultado de los procesos de ingreso, además de esto se trabajó un proyecto sobre un programa de formación sobre Prestaciones Sociales para la comunidad
Fecha: 18 de Febrero 2019
Suceso: Inicio de Segundo Semestre de Practicas
Descripción: Este día di inicio al segundo semestre de prácticas en la oficina de empleo, retomando las actividades pasadas, pero adquiriendo un papel más importante, fundamentado en la confianza que genere luego de un buen trabajo el primer periodo de practicas

Fecha: 13 de Mayo 2019
Suceso: Planteamiento de idea sobre Proyecto de Formación Sobre Empleabilidad.
Descripción: A una semana de terminar el segundo periodo de prácticas, presento en la oficina de empleo la idea de realizar un proceso de pasantía con el objetivo de realizar un programa de formación en empleabilidad, ya que a lo largo de los dos semestres de prácticas, se evidencio, en función de la retroalimentación dada por las empresas que realizan procesos en las oficinas y bajo observación propia, que las personas carecen totalmente de las herramientas para enfrentarse a un proceso de selección, esta idea se aprobada por el sitio y se realiza la documentación necesaria para solicitar a la universidad me sea posible realizar la pasantía como modalidad en grado en la oficina de empleo de la alcaldía de Madrid.

Fecha: 12 de Agosto 2019
Suceso: Llegada a la oficina de empleo para iniciar proceso de Pasantía
Descripción: Es esta fecha cuando se dio inicio al Programa de Formación sobre empleabilidad.

Fecha: 18 de Agosto – 21 de Octubre de 2019
Suceso: Aplicación Programa de Formación en Habilidades de Empleabilidad
Descripción: Durante este lapso de tiempo, realizamos la aplicación del programa, a lo largo del proceso obtuvimos una retroalimentación positiva, los participantes recibieron con buenos ojos e interés el tema, solicitaron más espacios como este, sugieren que el tema es una necesidad para la población, con lo cual identificamos que una sola sesión aporta al proceso, pero se queda corta, ya que el tema puede ser extenso al abrir un poco más los temas y no centralizarnos en los propuestos (<i>Ver anexos Pagina 34</i>)

Fecha: 25 de Octubre 2019
Suceso: Finalización del Programa
Descripción: Al dar por finalizada la aplicación del programa, obtuvimos un total de 18 sesiones y alcanzamos a 396 personas, de aquí en adelante nos dedicaremos a tabular la información y obtener los resultados que demuestren con cifras el resultado del programa



UDEEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

INTERPRETACIÓN CRÍTICA

Si bien los resultados obtenidos son bastante favorables, más allá del interés y colaboración que presentaron los asistentes al proyecto, los resultados nos arrojaron un cambio evidente en función de la medición de la línea base y el resultado posterior a la aplicación del programa, los indicadores en la oficina nos muestran cifras favorables por parte de las empresas que realizaron convocatorias laborales en las fechas en que se dieron las capacitaciones, y más importante aún, la retroalimentación oficial de las empresas nos permiten ver que los indicadores de contratados aumentaron en un porcentaje de consideración, además de esto, se refleja en situaciones de contacto humano, ya que al ser un habitante del municipio de Madrid, tomando en cuenta que un aproximado de 90% de los capacitados también viven en Madrid, se ha presentado la oportunidad de recibir agradecimientos y retroalimentaciones por parte de población asistente de manera directa, que comenta haber encontrado un empleo usando las herramientas que se le brindaron durante la capacitación, estas cifras no están reflejadas en nuestras bases de datos, y aunque no hay como demostrarlas de manera certificada, son el reflejo de la buena gestión que se realizó, pero, la limitación del programa radica en su corta duración, una sola sesión no permite suplir todas las necesidades de la población en cuanto al tema, si bien intentamos centrarnos en temas particulares, el mismo interés de las personas genera que el espacio sea utilizado para tocar otros temas, los cuales se tratan de manera superficial.

Un factor que favoreció el programa fue la falta de empleo que tenemos actualmente en el país, el municipio de Madrid y alrededores cuentan con una gran mano de obra cesante, y el aporte que estos temas generan en la obtención de un empleo permite que los asistentes permitan que el programa se desarrolle con normalidad, aunque si bien lo permiten, un factor que desfavorece y

afecta el proceso, es el desconocimiento por parte de la población en lo referente a la importancia de los procesos de selección, y no es sencillo convocar a las personas a estos espacios.

En lo referente al proceso aplicado, puede ser complicado replicarlo en otros espacios, debido a que lo que se entrega como producto es una guía, pero el éxito del programa radica en la formación, conocimiento y experiencia que tiene el profesional que lo imparte

A nivel personal consideramos la experiencia como algo enriquecedor desde nuestro quehacer profesional, y aún más desde el aporte y reconocimiento que se brinda a la población en cuanto a la dignificación del trabajo del psicólogo en las empresas, ya que el valor real del psicólogo aun no es reconocido ampliamente en la población. Es de vital urgencia continuar con estos procesos que nos permiten tener un acercamiento directo con población para movilizar conciencias en función del amplio margen de acción del psicólogo en el país.



UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Durante la aplicación del programa se presentaron cifras que podríamos relacionar para dar sustento a la efectividad del proceso, estas mismas cifras son usadas y presentadas por la oficina de empleo, en los informes de gestión aportados a la Secretaria de Desarrollo Económico y ambiente, por lo cual la gestión realizada generó un impacto positivo tanto en el sitio de pasantía, dejando abierta la posibilidad de continuar con procesos similares, por parte de la comunidad académica (Estudiantes en Formación) como demostrando un sustento que genera un valor agregado al programa aplicado.

En primera instancia podemos hablar del alcance que se tuvo:

Durante los meses de Agosto, Septiembre y Octubre se inscribieron 1427 personas a en la oficina, y el programa se impartió a 396 personas, lo cual nos da un porcentaje de alcance de un 28% de los asistentes totales durante ese trimestre

<u>Agosto</u>	<u>Septiembre</u>	<u>Octubre</u>	Inscritos	1427	100%
423	525	479	Alcance	396	28%

Tabla 3 Cuantificación de la asistencia en el presente trimestre

Ahora mencionemos la medición en el resultado posterior a asistencia al programa de los asistentes, como se puede apreciar, si comparamos los resultaos Pre y Pos, nos encontramos con un incremento de un 53% en relación con la línea base, lo cual nos indica que el programa tuvo un

alto porcentaje de efectividad que si bien aún no es muy alto, en comparación con la medición anterior proporciona un resultado positivo para el programa.

Tabla 4 Resultados Posteriores a la aplicación del programa

<u>Cantidad de Asistentes</u>	<u>Evaluaciones aplicadas</u>	<u>Calificaciones Menores o iguales al 40</u>	<u>Calificaciones menores o iguales a 60</u>	<u>Calificaciones Iguales o superiores a 80</u>
366	136	22	29	86
100%	37%	16%	21%	63%

Tabla 5 Cuantificación Porcentual del resultado del programa

<u>Personas con puntuaciones no aceptables</u>	<u>Personas con puntuaciones aceptables</u>
38%	63%

Ilustración 4 Representación Gráfica Resultados del Programa luego de la capacitación



Presentaremos las estadísticas de colocados, es allí donde se refleja el verdadero impacto del programa:

Tomaremos como referencia de medición el tiempo durante el cual se ejecutó el programa (Septiembre y Octubre) por lo cual lo compararemos con una medida de tiempo equivalente (Julio y Agosto). Entre Julio y Agosto, la oficina recibió retroalimentación por parte de las empresas sobre 69 personas contratadas, y para Septiembre y Octubre recibimos retroalimentación de 104 personas, lo cual nos representó un incremento del 28% con respecto al bimestre anterior. Se debe tener en cuenta que los resultados se cuantifican a fecha del 25 de Octubre, con lo cual es probable que para la primera semana de noviembre las empresas continúen retroalimentando sobre los contratados en Octubre con lo cual nuestro porcentaje se incrementaría.

<u>Contratados entre Julio y Agosto</u>		<u>Contratados entre Septiembre y Octubre</u>	
Julio	39	Septiembre	42
Agosto	30	Octubre	62
Total	69	Total	104

Tabla 6 Comparación en la gestión entre Julio, Agosto y Septiembre Octubre

Adicionalmente realizaremos una comparación con el año anterior durante el mismo bimestre, para el periodo de tiempo entre Septiembre y Octubre del 2018, la oficina logro ubicar laboralmente a 47 personas, cifras que pueden corroborarse en el informe de gestión presentado a la Secretaria de Desarrollo Económico y Ambiente, en el año 2018 (Revisar Anexo) el incremento para el año 2019 ronda el 45% de colocados en empresas, realice esta comparación para evidenciar que las estadísticas aumentaron debido a nuestra gestión y no a la época del año, ya que podrían confundirse los resultados en función de fluctuación de mercado por temporadas de fuerte demanda laboral.

Nuestra gestión reflejó un impacto positivo para la oficina, ya que esta es evaluada por la Secretaria y más allá por el consejo municipal de Madrid, en función de la gestión realizada, debido a que se debe justificar los recursos que allí se invierten.

Luego de terminar con el programa se logró identificar como la población laboral activa, necesita con urgencia información en referencia a estos temas, esta información debería impartirse desde la formación escolar que se obtiene desde el bachillerato, que sería lo ideal, ya que en primera instancia son habilidades necesarias que nos favorecen al momento de obtener un empleo y no son tenidas en cuenta ni mucho menos se les da el valor correspondiente que merecen, y más importante aún, el contexto que se tiene en un ambiente académico como en un colegio, permite tener los espacios necesarios y la población estable, con la cual demostrar que el programa realmente funciona. Como aspectos a mejorar, se resalta el hecho de que una sola sesión permite obtener avances, pero si el trabajo fuera continuo en un aproximado de tres a cuatro sesiones, se profundizaría mucho más en temas que pueden llegar a tocarse de manera superficial, además de tener en cuenta que si se contara con instalaciones adecuadas y herramientas como medios audiovisuales el impacto y resultados serían mucho más significativos.

PRODUCTO

Como producto entregable al sitio, se dejó una plantilla organizada dentro de la cual la persona que desee continuar con el programa, encontrara una presentación que le permita mantener un orden estructural de cada sesión, teniendo establecidos los núcleos temáticos que se irán tocando a lo largo del proceso, esta presentación fue diseñada para ser proyectada de manera sencilla en cualquier equipo sin necesidad de tener programas diferentes a los estándares con los que cuentan normalmente los ordenadores.

Los temas están ordenados de la siguiente manera:

- Selección de Talento Humano
- Origen de la vacante
- Proceso de Contratación
- Hoja de Vida
- Entrevista

Adicional a esto se deja en el sitio dentro del mismo folder y también en digital, los formatos necesarios para ejecutar el programa (Planillas de Asistencia, Evaluación Línea Base y Pos Aplicación Programa, Formato de Evaluación del programa por parte de los asistentes al mismo) Esta documentación se encuentra actualizada a su última versión según el departamento de gestión de calidad de la Alcaldía del Municipio de Madrid, se adjuntan debido a la dificultad de hallarlos inicialmente, y tomando en cuenta los cambios de personal que se realizaran es vital mantener esta documentación a la mano y organizada para cualquiera que desee hacer uso de ella.

Ilustración 5 Algunas de las Slides del Programa



Para finalizar con este proceso, esperamos que el programa pueda tener continuidad desde el ejercicio laboral diario del sitio de la pasantía, la estructuración y tiempo empleado, permitió dejar una herramienta de utilidad tanto para el sitio, representada en gestión ofrecida a los usuarios, como para la comunidad que puede obtener un provecho de los recursos que invierte la administración en programas de esta clase.

REFERENCIAS

Alcaldía de Madrid. (2018¹). *Nuestro municipio*. Recuperado de <http://www.madrid-cundinamarca.gov.co/municipio/nuestro-municipio>.

Alcaldía de Madrid. (2018²). *Secretaría de desarrollo económico y de ambiente*. Recuperado de <http://www.madrid-cundinamarca.gov.co/directorio-institucional/oficina-de-comunicaciones>

Blanco, A., Rojas, D., & De La Corte, L. (2000). *La psicología y su compromiso con el bienestar humano*. ÍNDICE, 86.

Camargo, A. L. (2018). El impacto de la migración venezolana en el empleo en Colombia.

Gómez, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de recursos humanos*. 5. Pearson Educación.

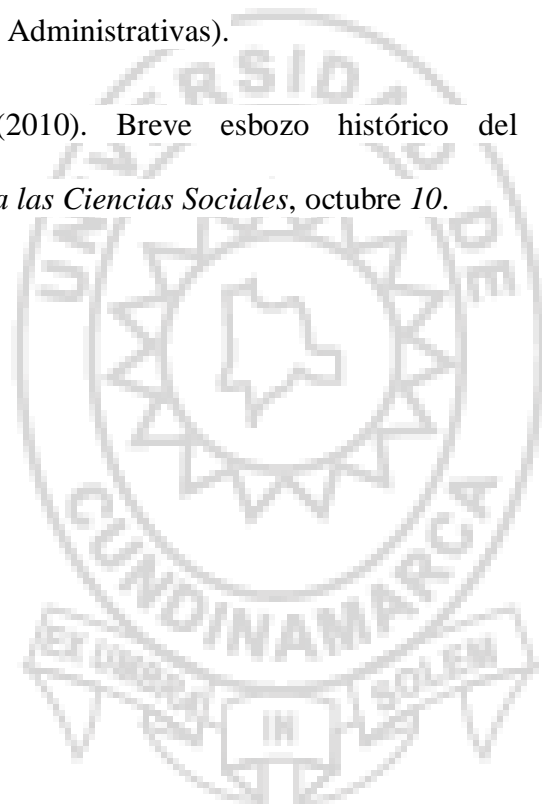
Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. Mcgraw-Hill/Interamericana Editores. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Subías, P. C., & Cajal, S. P. (2014). El Examen de ingenios para las ciencias de Juan Huarte de San Juan y la Universidad de Huesca. *Filología Aragonesa*, 115.

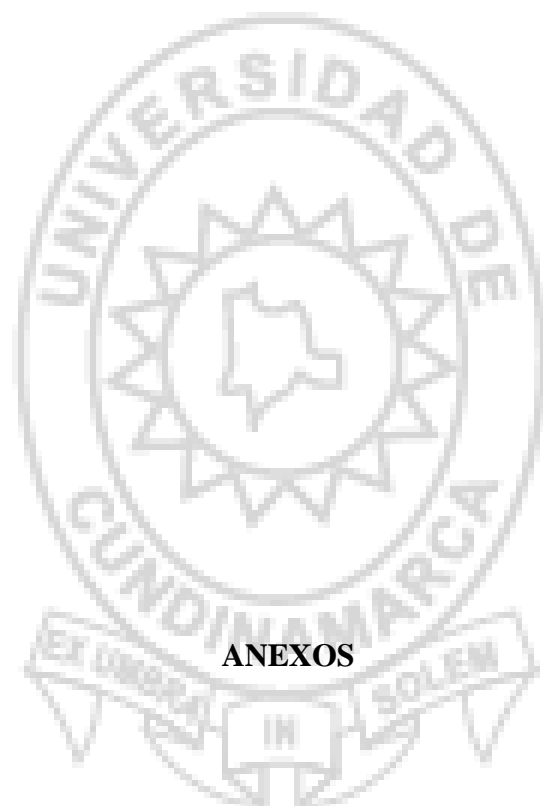
Terridata. (2018). *Madrid Cundinamarca*. Recuperado de http://orabo.gov.co/apc-aa-files/a65cd60a57804f3f1d35afb36cfcf958/madrid_1.pdf

Torres, C. M. C., & Torres, O. C. C. (2010). *Capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica Laboratories de Colombia* (Bachelor's thesis, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas).

Zayas, P. M. A. (2010). Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, octubre 10.



UDEEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA



ANEXOS

UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

Anexos I Formato de Registro Diario

No de Sesión: 1	Fecha: 21 Agosto 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se realizó la primera capacitación sobre empleabilidad	De una hora a hora y treinta minutos	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	Los asistentes respondieron de manera positiva frente a la información, y de acuerdo a la medición, tuvimos un progreso favorable	Identificamos que la información brindada es relevante e interesante para los asistentes.

No de Sesión: 2	Fecha: 22 Agosto 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora a hora y treinta minutos	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	Identificamos que la población realmente necesita los conocimientos sobre estos temas ya que tienen un gran desconocimiento	Es interesante como las personas agradecen y solicitan más capacitaciones sobre estos temas

No de Sesión: 3	Fecha: 3 Septiembre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	Los asistentes demuestran gran interés con una enorme cantidad de preguntas	Los asistentes ponen a prueba mis conocimientos sobre el tema, lo cual es un reto

No de Sesión: 4	Fecha: 12 Septiembre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	Los asistentes consideran la capacitación como algo que se debe impartir desde el colegio	Se toma en consideración la posibilidad de abordar Instituciones Educativas

No de Sesión: 5	Fecha: 16 Septiembre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora a treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	La medición pos capacitación arroja buenos resultados, que nos indican la utilidad de la capacitación	Las personas inician distraídas pero el tema los absorbe totalmente

No de Sesión: 6	Fecha: 17 Septiembre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora a hora treinta	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	El instructor SENA del grupo, considera que la capacitación es excelente y solicita una capacitación para estudiantes en Funza	Es interesante como un instructor profesional comenta que el tema es bastante útil

No de Sesión: 7	Fecha: 17 Septiembre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora a una hora treinta	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	Los resultados medibles nos indican que la capacitación arroja resultados positivos, se reconoce beneficios de la capacitación	Los asistentes solicitan más información basada en la práctica y no tanto en la teoría

No de Sesión: 8	Fecha: 25 Septiembre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	Demostramos por medio de la medición realizada antes de la capacitación que la población presenta grandes falencias sobre este tema	Es interesante ver que la labor realizada es una necesidad real de la población

No de Sesión: 9	Fecha: 26 Septiembre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	Los asistentes califican la información como de gran relevancia e importancia	El diagnóstico realizado durante las practicas acertó en la necesidad de la población

No de Sesión: 10	Fecha: 26 Septiembre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora a una hora treinta	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	Al momento hemos alcanzado un número considerable de asistentes a nivel general	La retroalimentaciones a la fecha nos han dado buenas calificaciones en lo concerniente a la capacitación

No de Sesión: 11	Fecha: 27 Septiembre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	Identificamos que personas repiten asistencia a la capacitación en función del interés del tema	Los temas tratados en la capacitación han sido tomados con gran aceptación y agrado por la comunidad

No de Sesión: 12	Fecha: 1 Octubre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora a hora treinta	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	La comparación entre la medición del pre y el pos arrojan una brecha que nos evidencia buenos resultados	Resolvimos dudas a nivel general sobre los procesos de selección

No de Sesión: 13	Fecha: 1 Octubre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	La calificación de los asistentes sobre la capacitación nos arroja un alto porcentaje de éxito	Seguimos realizando una labor ordenada y bien recibida por la comunidad

No de Sesión: 14	Fecha: 2 Octubre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	La comparación entre pre y pos junto la calificación de la capacitación son satisfactorias	Nuevamente tenemos asistentes que ya habían recibido la capacitación

No de Sesión: 15	Fecha: 4 Octubre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	La comparación entre el pre y el pos, nos presentan un progreso abismal durante la capacitaciones	La capacitación obtiene reconocimientos, me solicitan más capacitaciones de este tipo

No de Sesión: 16	Fecha: 7 Octubre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	La comunidad demuestra un gran interés y compromiso por el tema presentado	Los asistentes solicitan más capacitaciones sobre temas similares

No de Sesión: 17	Fecha: 8 Octubre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	El tema es apreciado, considerado interesante y recibe gran participación por parte de los asistentes	Los asistentes se acercan a mi posterior a su proceso de selección y me solicitan más información

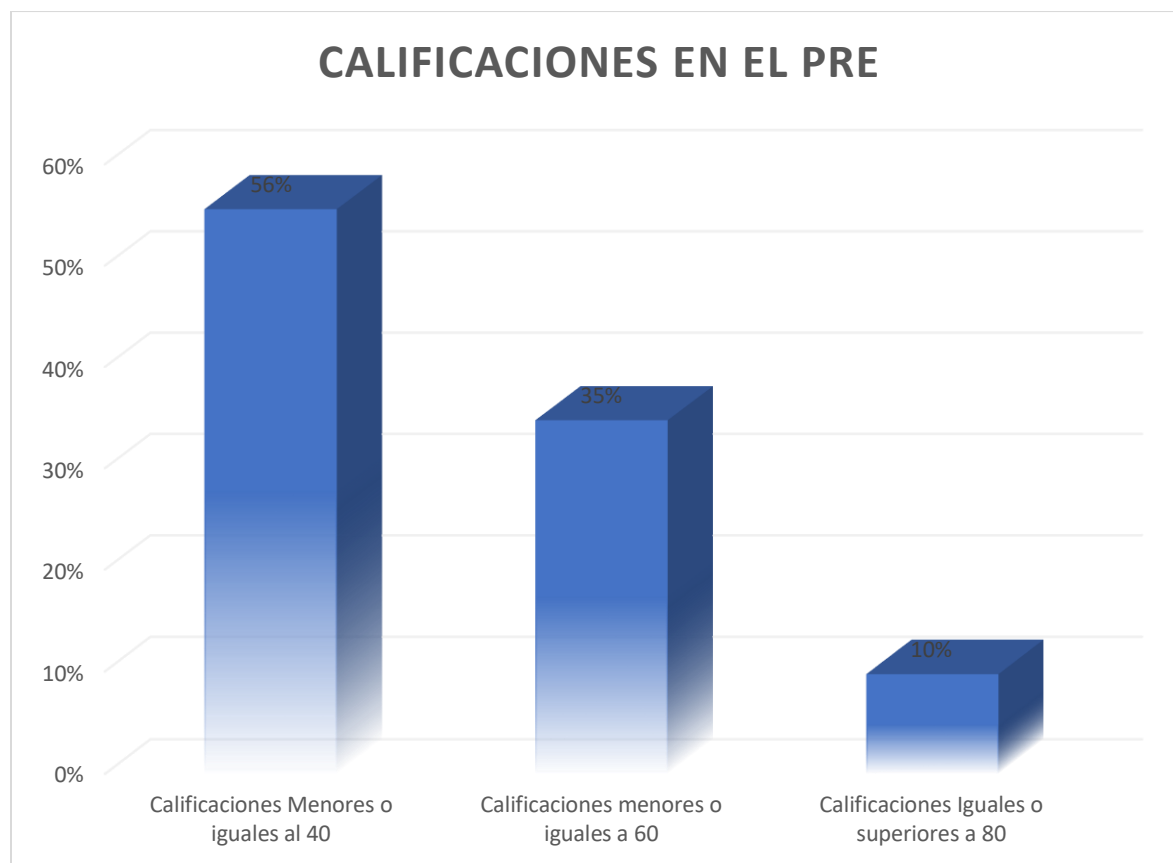
No de Sesión: 18	Fecha: 21 Octubre 2019			
¿Qué hice hoy?	Tiempo empleado	¿Cuál es el objetivo de esta sesión?	¿Cuáles son los resultados más importantes?	Observaciones e impresiones
Se dictó capacitación sobre empleabilidad	De una hora treinta a dos horas	Orientar a los asistentes en temas relacionados a HV y Entrevista para procesos de selección	Cerramos el ciclo de capacitaciones con un conteo total de 396 personas capacitadas	Todas las capacitaciones arrojaron resultados positivos, lo cual hace valer el trabajo totalmente.

Anexos 2 Tablas y Graficas

Tabla 1

PRE PROGRAMA DE FORMACIÓN					
<u>Sesión</u>	<u>Cantidad de Asistentes</u>	<u>Evaluaciones aplicadas</u>	<u>Calificaciones Menores o iguales al 40</u>	<u>Calificaciones menores o iguales a 60</u>	<u>Calificaciones Iguales o superiores a 80</u>
21 de Agosto	30	8	4	3	1
22 de Agosto	15	8	5	3	0
3 de Septiembre	26	8	5	2	1
12 de Septiembre	27	8	5	2	1
16 de Septiembre	24	8	4	3	1
17 de Septiembre	11	8	4	4	0
17 de Septiembre	22	8	5	3	0
25 de Septiembre	15	8	4	2	2
26 de Septiembre	30	8	4	3	1
26 de Septiembre	17	8	5	2	1
27 de Septiembre	12	8	5	3	0
1 de Octubre	30	8	4	3	1
1 de Octubre	15	8	4	3	1
2 de Octubre	20	8	4	4	0
4 de Octubre	23	8	4	3	1
7 de Octubre	30	8	4	4	0
8 de Octubre	19	8	5	3	0
21 de Octubre	30	8	5	0	3
Totales	396	144	80	50	14
Porcentuales	100%	36%	56%	35%	10%

CUNDINAMARCA

Grafica 1

UDEEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

Tabla 2

Pos Programa Formación					
<u>Sesión</u>	<u>Cantidad de Asistentes</u>	<u>Evaluaciones aplicadas</u>	<u>Calificaciones Menores o iguales al 40</u>	<u>Calificaciones menores o iguales a 60</u>	<u>Calificaciones Iguales o superiores a 80</u>
21 de Agosto	30	8	2	1	5
22 de Agosto	15	8	1	1	6
3 de Septiembre	26	8	1	3	4
12 de Septiembre	27	8	2	1	5
16 de Septiembre	24	8	0	2	6
17 de Septiembre	11	8	1	3	4
17 de Septiembre	22	8	1	2	5
25 de Septiembre	15	8	0	3	5
26 de Septiembre	30	8	1	2	5
26 de Septiembre	17	8	2	1	5
27 de Septiembre	12	8	0	3	5
1 de Octubre	30	8	2	0	6
1 de Octubre	15	8	0	2	6
2 de Octubre	20	8	4	0	4
4 de Octubre	23	8	2	0	6
7 de Octubre	30	8	1	3	4
8 de Octubre	19	8	1	2	5
21 de Octubre	30	8	3	3	2
Totales	396	144	24	32	88
Porcentuales	100%	36%	17%	22%	61%

CUNDINAMARCA

Grafica 2

UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

Anexos 3 Consentimiento Informado

Información

Esta capacitación se realiza con fines académicos en los que se pretende brindar información concerniente, a los procesos de selección que se realizan de manera similar en casi todas las empresas, teniendo como objetivo primordial, brindar a los asistentes a la capacitación la oportunidad de adquirir información que no se toma en cuenta frente a estos procesos. Como parte del estudio se aplicara:

- **Una capacitación de alrededor de 60 minutos que pueden variar en función de las**

dudas que presenten los asistentes

Luego de esto tomaremos el dato estadístico de las personas para presentarlo dentro de un informe que será prueba del alcance y prueba del impacto social que hemos tenido en temas de empleabilidad. Sus datos serán protegidos tomando en cuenta los lineamientos que estipula el código deontológico y bioético del ejercicio de la psicología en Colombia, reglamentado por medio de la ley 1090 de 2006. Para esto se toma en cuenta del artículo 9 al 11 del título V donde se expresan los derechos, deberes obligaciones y prohibiciones del profesional en psicología, donde se hace claridad de que debe ser respetado como profesional, ejercer la profesión dentro de unas normas éticas actuales, guardar reserva sobre el asistente, y mantener de manera confidencial la información obtenida y/o proporcionada, etc.

En el acuerdo numero de 10 del manual deontológico y bioético del psicólogo se expresa de manera clara la autonomía que tiene el estudiante que realizara la capacitación, en cuanto a estar informado del propósito de la investigación, los procesos a realizar y su libertad en la participación en esta. De igual forma lo enunciado en el derecho de autonomía donde se debe reconocer la libertad del participante, tanto a participar como a querer abandonar la intervención.

De importancia:

- **Es de gran importancia que sepa que el estudiante que impartirá la capacitación, tiene el conocimiento requerido en esta.**
- **Se necesita de su colaboración e integración al orden.**
- **Si usted tiene cualquier duda, lo invito a que se acerque y me permita solucionar esto.**

Consentimiento

Se me ha informado del propósito de dicha capacitación durante y después de esta. Bajo mi autonomía y libre decisión he decidido participar en esta. He leído y comprendido

cada uno de los ítems anteriormente expresados y he podido preguntar todas las dudas que he considerado importantes.

Doy mi consentimiento para que se realice la capacitación, la toma de fotos de esta; todo esto con fines académicos; y para que quede constancia de ello a continuación firmo este documento.



UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

Anexos 6 Evaluación (Pre y Pos Programa)

Chiavenato

Administración de recursos humanos 2007

En la selección, la tarea básica es escoger, entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien.

- 1) En un proceso de selección, ¿El objetivo primordial que busca el psicólogo es encontrar la persona con las mejores habilidades para el cargo?**

Verdadero_____

Falso_____

La entrevista debe ser tan objetiva como sea posible para que en el tiempo empleado se pueda obtener un panorama razonable respecto de cada candidato. Sin embargo, esto no significa que la entrevista tenga que durar necesariamente cierta cantidad limitada de tiempo para cada candidato. La entrevista debe durar el tiempo suficiente y éste varía de candidato a candidato.

- 2) ¿Debo preocuparme si mi tiempo de entrevista es diferente al de las demás personas que se presentan para la vacante?**

Verdadero_____

Falso_____

LUIS R. GÓMEZ; DAVID B. BALKIN; ROBERT L. CARDY

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2008

- 3) ¿Si la empresa no me llama, luego de un día de presentar la entrevista quiere decir que no obtuve el trabajo?**

Verdadero_____

Falso_____

La impresión que da con su comportamiento en una entrevista de trabajo resulta esencial para ser considerado para el puesto. No importa lo impresionante que sea su currículum, un comportamiento inapropiado durante la entrevista puede arruinar sus oportunidades de que le ofrezcan un trabajo. A continuación se muestran algunas situaciones reales que indican lo poco habitual (incluso raro) que puede ser el comportamiento de algunas personas que buscan empleo.

- 4) ¿El uso del celular en una entrevista es visto como algo positivo?**

Verdadero_____

Falso_____

- 5) ¿La forma en que me visto puede afectar mi proceso de selección?
Verdadero____ Falso



UDEEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA



Activa del municipio, la Alcaldía junto con la Secretaria de Desarrollo económico y Ambiente implementa la Oficina de Empleo “*gestión para el trabajo*”, dando validez al ART 25 DE LA Constitución Política de Colombia; expresando así el derecho al trabajo y el Plan de Desarrollo Municipal "Buenos Vecinos. Unidos Podemos". Promoviendo el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Actualmente la oficina se encuentra ubicada en la Cra 7 N° 8-52 (frente al coliseo). A partir del año 2018 cuenta con un convenio con la APE del SENA, ofreciendo servicios tales como:

- **Atención al Usuario.**
- **Registro de hojas de vida en la página de Servicio de Empleo y base de datos interna**
- **Capacitación para la promoción laboral.**
- **Gestión empresarial (agencias de empleo)**
- **Recepción y envío de perfiles**
- **Apoyo a actividades laborales (entrevistas, convocatorias, jornadas)**
- **Solicitud retroalimentación.**
- **Capacitación grupos poblacionales**
- **Taller de Orientación Laboral**
- **Elaboración de informes.**

Algunas de estas actividades se realizan a solicitud de las organizaciones y se encuentran registradas en bases de datos. De esta manera se lleva control y evidencia de las mismas.

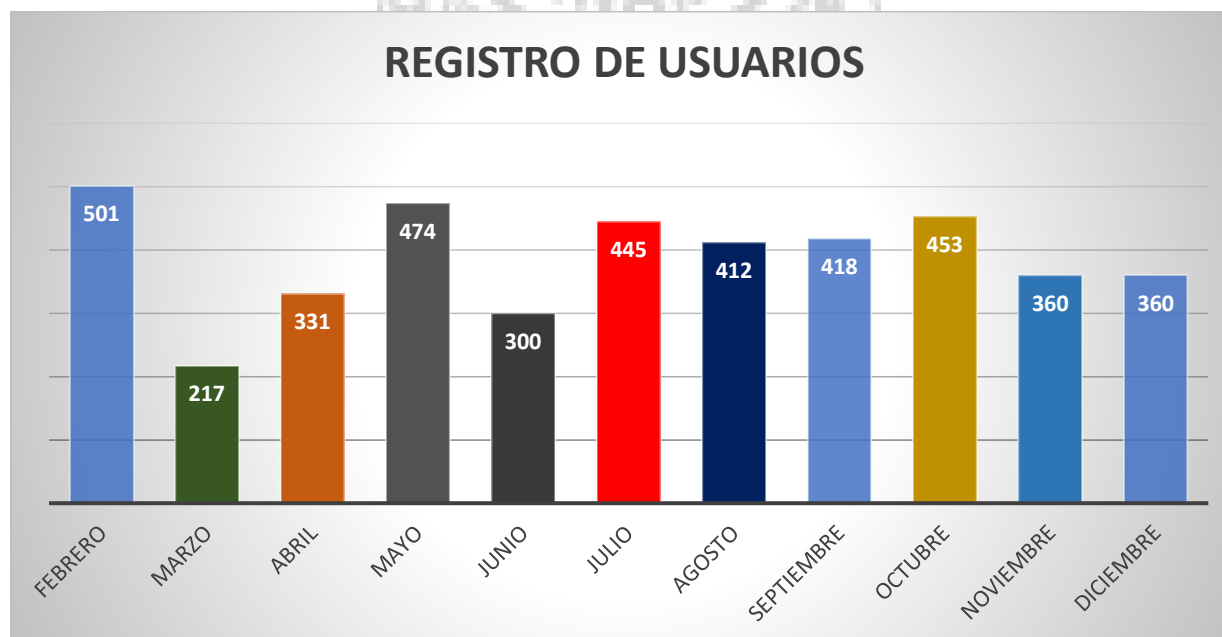
2. ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE EL AÑO.

- **REGISTRO DE USUARIOS.**

Durante el periodo transcurrido (2018), se han registrado en la base de datos interna y Servicio Público de Empleo 4271 usuarios, teniendo en cuenta que estos registros en su gran mayoría se hacen de forma personal en la oficina de empleo. Cada registro toma un tiempo de 15 a 20 minutos (por usuario).

De esta manera:

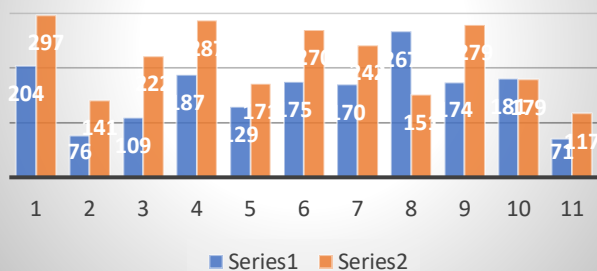
REGISTRADOS									
REGISTRADOS	CANTIDAD	GENERO		PERFIL			TIPO POBLACIONAL		
		MASCULINO	FEMENINO	OPERATIVO	TECNICO/ TECNOLOGO	PROFESIONALES	DISCAPACIDAD	POBLACION VICTIMA	MADRES CABEZA DE FAMILIA
FEBRERO	501	204	297	328	117	56	0	17	98
MARZO	217	76	141	132	50	35	0	6	38
ABRIL	331	109	222	195	94	41	0	0	71
MAYO	474	187	287	336	96	42	0	5	79
JUNIO	300	129	171	207	56	20	3	3	67
JULIO	445	175	270	296	81	68	4	4	70
AGOSTO	412	170	242	232	93	49	4	5	74
SEPTIEMBRE	418	267	151	232	86	100	0	55	5
OCTUBRE	453	174	279	289	87	47	0	79	8
NOVIEMBRE	360	181	179	283	51	26	0	53	6
DICIEMBRE	360	71	117	138	26	24	0	9	28
	4271	1743	2356	2668	837	508	11	236	544



SEGÚN SU GÉNERO:

De esta manera, claramente se muestra que el mes con mayor registro fue Febrero. Además, los usuarios que más asisten a la oficina de empleo tienen perfil operativo seguido por técnicos y/o tecnólogos, en relación al tipo poblacional, se presenta gran población de Madres cabeza de familia.

REGISTRO SEGUN GENERO

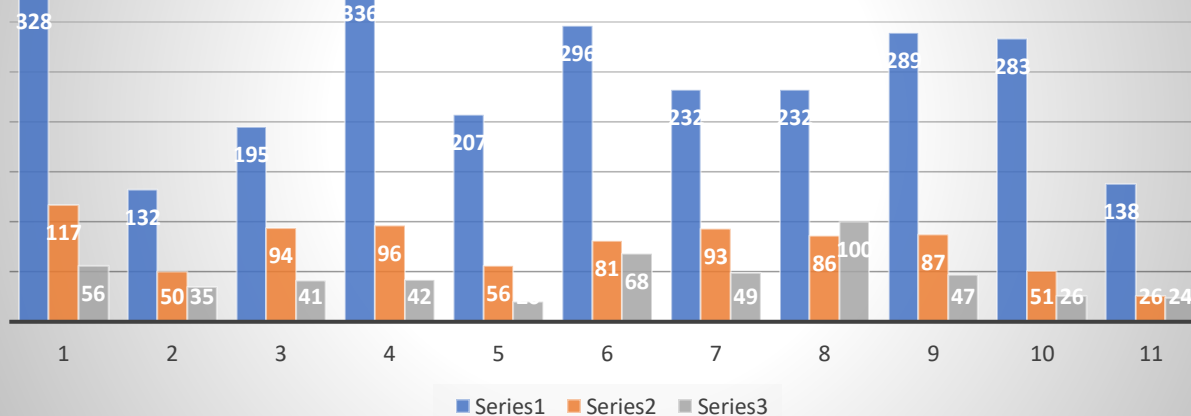


En esta grafica evidenciamos fácilmente que el mayor número de registro se presenta por el género femenino. De esta manera y según los datos DANE los índices de desempleo más alto, no solo en el municipio sino a nivel nacional pertenecen a población de género femenino.

MASCULINO

REGISTRO SEGÚN PERFIL:

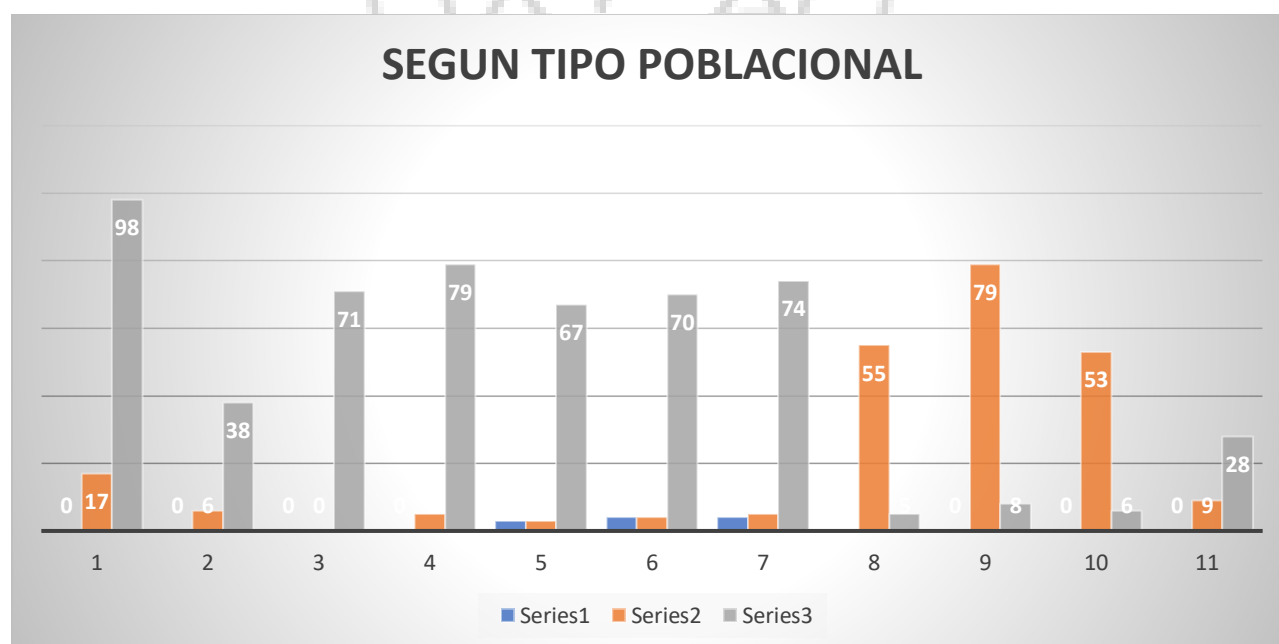
REGISTRO SEGUN PERFIL



OPERATIVO
TECNICO
PROFESIONAL

En la oficina de empleo se presenta mayor registro de población con perfil operativo (sin formación académica, educación primaria, bachiller), según la Distribución porcentual de ocupados y desocupados según nivel educativo logrado Total nacional 2016 del DANE, el índice más alto de desempleo se encuentra en la población con educación media, seguido por la personas que tienen educación básica primaria. De esta manera se justifica los datos arrojados por las gráficas presentadas por la oficina de empleo.

REGISTRÓ SEGÚN TIPO POBLACIONAL:



MADRES CABEZA DE FAMILIA POBLACION VICTIMA CON DISCAPACIDAD

Según la gráfica, en relación al tipo poblacional de los usuarios registrados en la oficina de empleo el mayor porcentaje se encuentra en las madres cabeza de familia, seguido por Población Víctima. A pesar de las diferentes leyes creadas para fomentar la inclusión laboral en estos tipos de población (mujer cabeza de familia, población víctima) (Ley 1448 de 2011 creó en Colombia un completo sistema para atender, asistir y reparar integralmente a las víctimas del conflicto en el país y **PROYECTO DE LEY 34 del 2011**, por medio de la cual se otorgan beneficios a madres, padres cabeza de familia...) los índices de desempleo siguen siendo muy altos. Según la revista Dinero

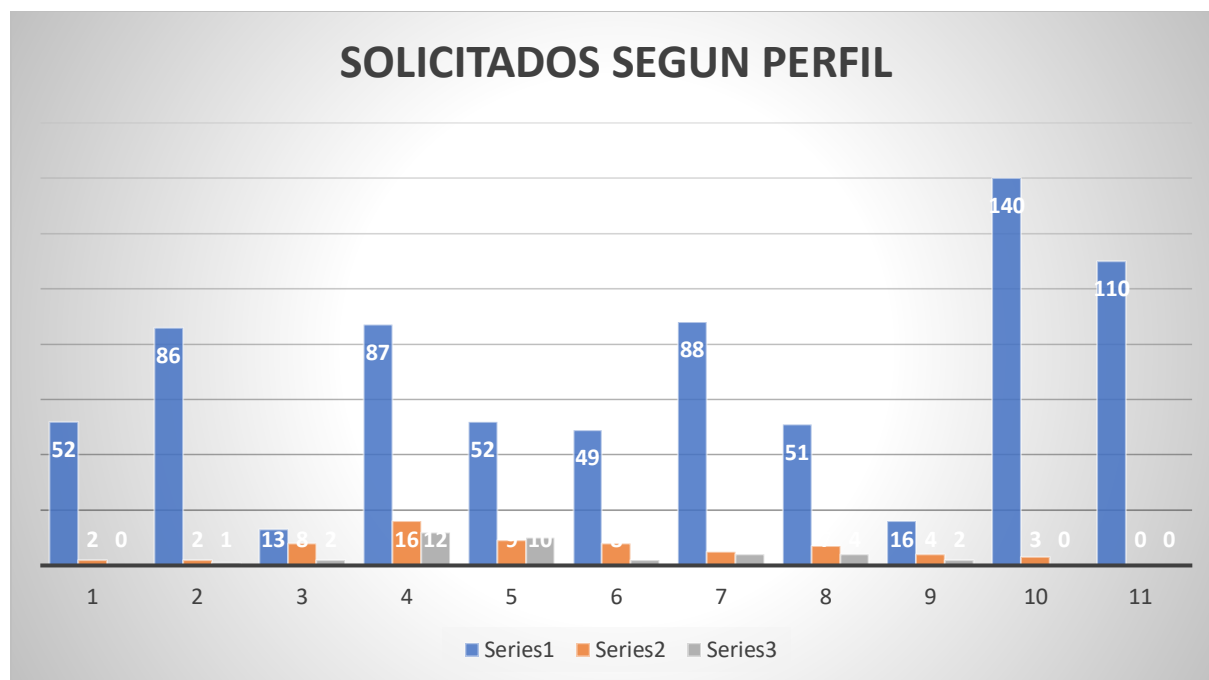
(2016) “La tasa de ocupación de la población víctima del conflicto en Colombia es de 44%, y el 93% del empleo en esta población es informal”.

OFERTAS LABORALES

A continuación se relacionan las ofertas laborales recepcionadas por la oficina de empleo durante el transcurso del presente año, teniendo en cuenta que no todas las empresas son pertenecientes al municipio. De esta manera:

OFERTAS LABORALES					
FECHA	CANTIDAD SOLICITADA	OPERATIVO	TECNICOS	PROFESIONALES	PERFILES ENVIADOS
FEBRERO	54	52	2	0	109
MARZO	89	86	2	1	106
ABRIL	23	13	8	2	400
MAYO	115	87	16	12	357
JUNIO	71	52	9	10	233
JULIO	59	49	8	2	440
AGOSTO	97	88	5	4	269
SEPTIEMBRE	62	51	7	4	324
OCTUBRE	22	16	4	2	609
NOVIEMBRE	143	140	3	0	943
DICIEMBRE	110	110	0	0	906
TOTAL	845	744	64	37	4696

En la tabla se evidencia la cantidad de ofertas laborales recibidas, los perfiles que requieren las organizaciones y los perfiles que se enviaron. Es importante aclarar que el envío de perfiles siempre será mayor a la solicitud, ya que por cada perfil solicitado se envía mínimo una terna (3) de perfiles para que las organizaciones realicen sus respectivos procesos. La oficina de empleo no interviene en los procesos de selección de las organizaciones, de esta manera se trabaja con total transparencia.



OPERATIVOS
TECNICOS
PROFESIONALES

Respecto a las solicitudes de las organizaciones, se evidencia que en su gran mayoría requieren perfiles operativos, ya que estos se relacionan con la productividad de la misma. Este perfil es el que hace que las cosas pasen dentro de una organización. La mínima solicitud se presenta en los profesionales.

COLOCADOS

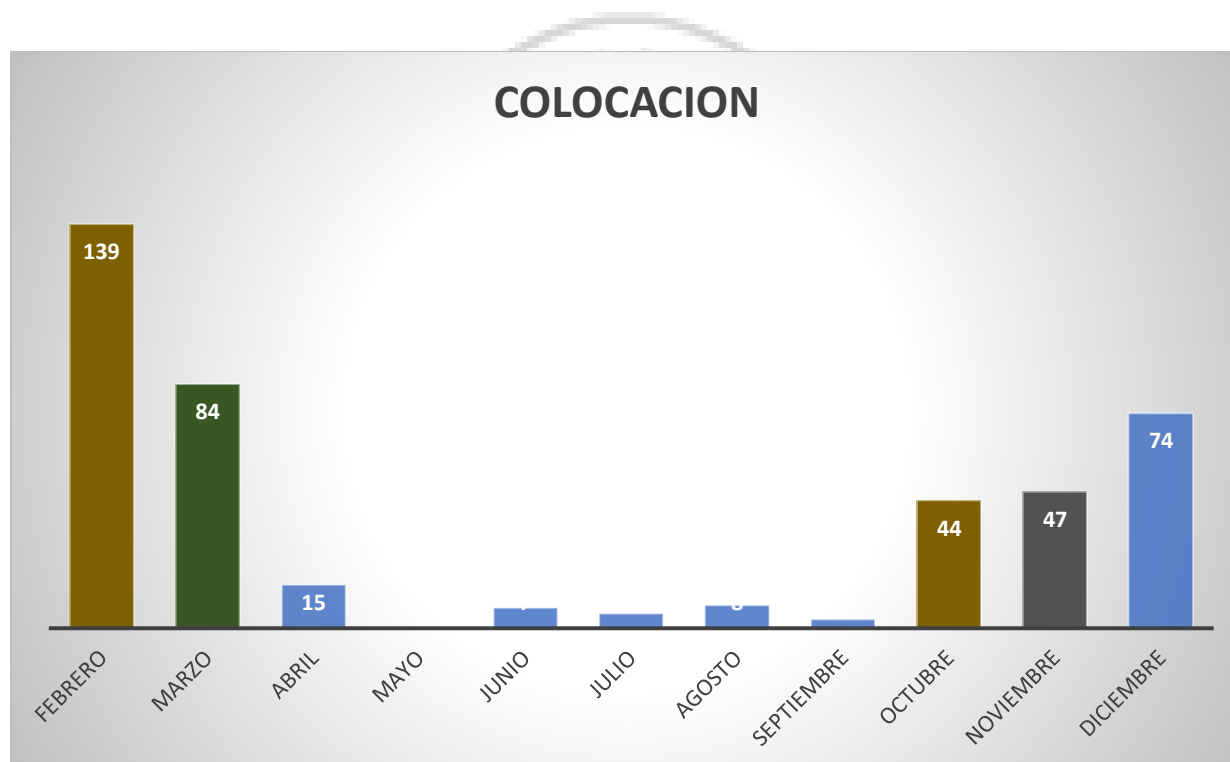
Los datos de colocación en el municipio desde la oficina de empleo se evidencian así:

COLOCADOS						
MES	CANTIDAD	GENERO		PERFIL		
		MASCULINO	FEMENINO	OPERATIVO	TECNICO/ TECNOLOGO	PROFESIONAL
FEBRERO	139	55	84	138	1	0
MARZO	84	59	25	83	1	0
ABRIL	15	5	7	14	1	0
MAYO	0	0	0	0	0	0
JUNIO	7	7	0	7	0	0
JULIO	5	5	0	5	0	0
AGOSTO	8	6	2	7	1	0
SEPTIEMBRE	3	3	2	5	0	0
OCTUBRE	44	18	26	43	1	0
NOVIEMBRE	47	27	20	43	4	0
DICIEMBRE	74	29	45	71	3	0
	426	214	211	416	12	0

Indudablemente, se evidencia datos de empleabilidad muy bajos. Sin embargo vale la pena resaltar las dificultades que se presentan en la oficina de empleo con el proceso de retroalimentación por parte de las organizaciones. A pesar que desde la solicitud del perfil se pide muy amablemente la retroalimentación ellas en su gran mayoría hacen caso omiso y afectan nuestros datos de colocación. No obstante, desde el programa continuamos en búsqueda de nuevas oportunidades.

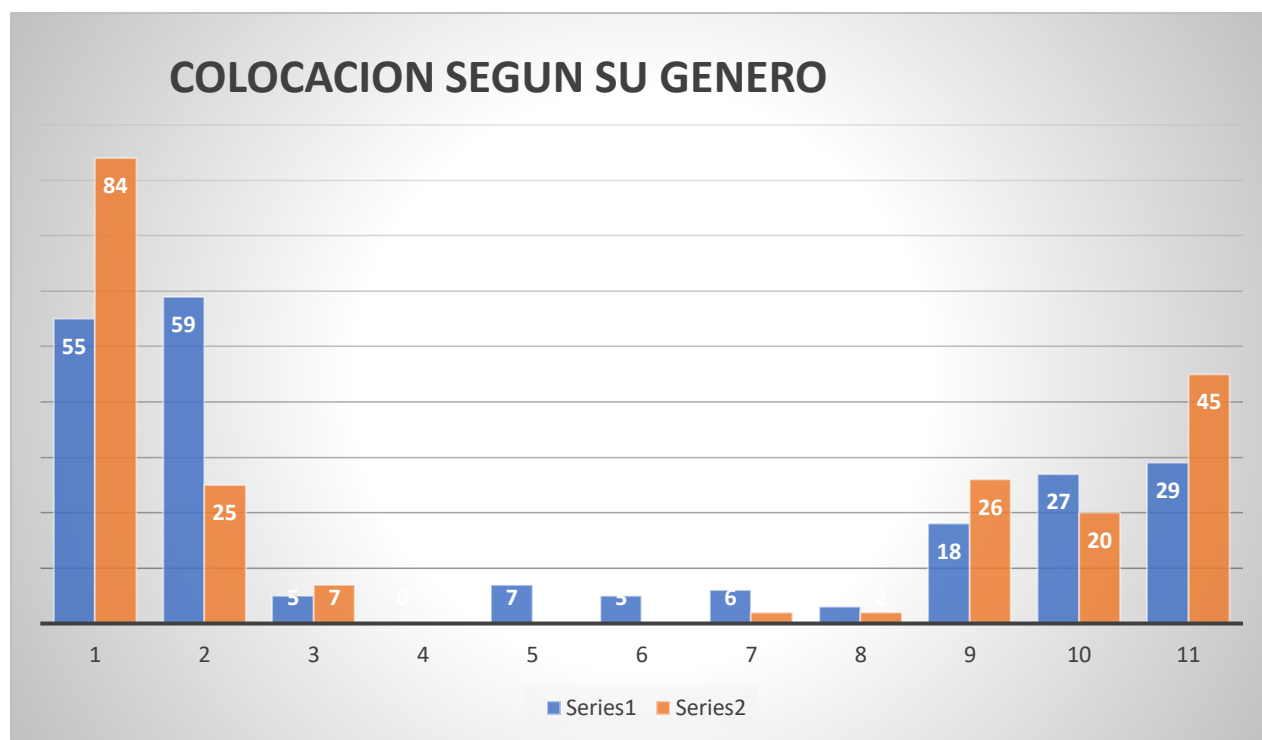
UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

COLOCACION POR MESES



El mes en el que se presentó mayor colocación fue febrero, esto debido a las solicitudes del sector agrícola del municipio. Por otro lado, el mes que no presentó colocación fue Mayo, a pesar de que en el mes se enviaron 357 perfiles, ninguna organización quiso retroalimentar.

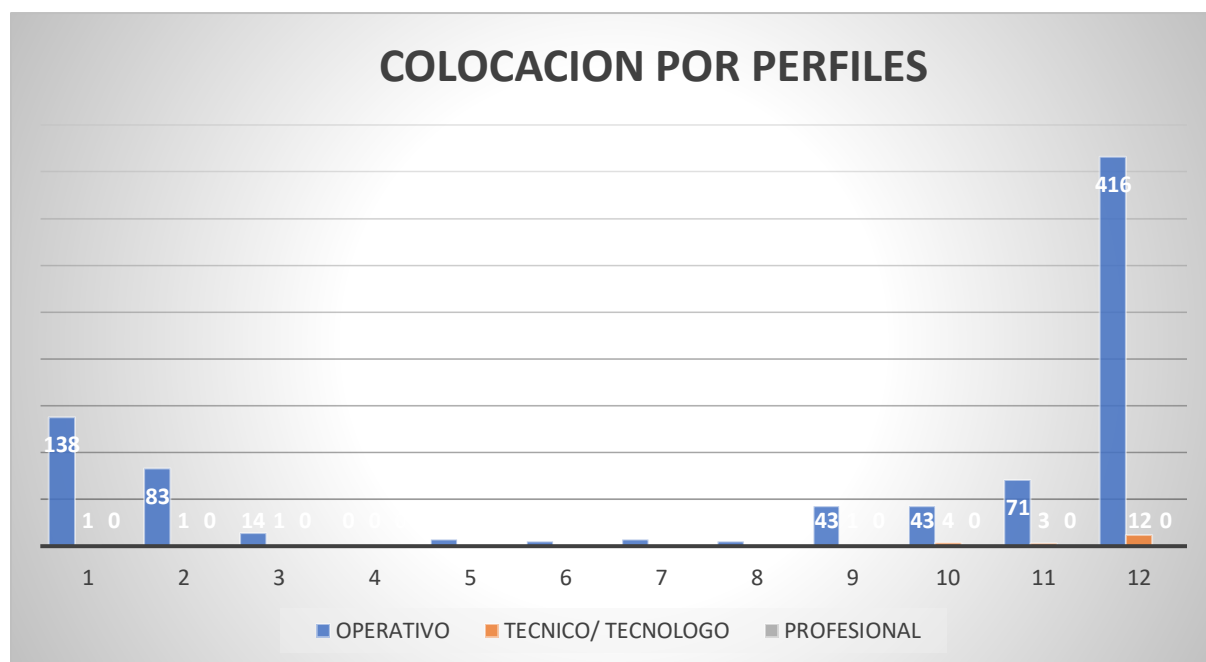
UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

COLOCACION POR GÉNERO:**MASCULINO****FEMENINO**

Los datos de colocación según el género son congruentes con los índices arrojados por el DANE respecto a la empleabilidad de las mujeres, expresando mayor desempleo en ellas. En la oficina del Municipio se presentó mayor colocación para los hombres. No obstante, seguimos trabajando con las empresas para modificar estos datos permitiendo mayor inclusión laboral para las mujeres.

UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

COLOCACION POR PERFILES:



Siendo mayor la solicitud de las organizaciones en perfiles operativos, mayor es la colocación de los mismos. Como bien se evidencia el mes con mayor colocación de perfiles operativos fue Febrero, esto debido a la demanda de operarios agrícolas (Sector Floricultor). En relación a los perfiles profesionales, la oficina de empleo ha hecho el envío de varios de ellos, sin embargo, las organizaciones no nos retroalimentan de los mismos. Por otro lado, con el apoyo de la APE del SENA se ha logrado vincular usuarios con perfiles técnicos y/o tecnólogos.


UDEC
 UNIVERSIDAD DE
 CUNDINAMARCA