



**MACROPROCESO DE APOYO  
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO  
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO: AAAR113  
VERSIÓN: 3  
VIGENCIA: 2017-11-16  
PAGINA: 1 de 8**

Código de la dependencia.16

<b>FECHA</b>	22-08-2020.
--------------	-------------

Señores  
**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**  
BIBLIOTECA  
Ciudad de Facatativá

<b>UNIDAD REGIONAL</b>	Seccional Facatativá
------------------------	----------------------

<b>TIPO DE DOCUMENTO</b>	Trabajo de Grado
--------------------------	------------------

<b>FACULTAD</b>	Facultad de Ciencias Sociales Humanidades y Ciencias Políticas
-----------------	--

<b>NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO</b>	Pregrado
---	----------

<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	Psicología
---------------------------	------------

El Autor(Es):

<b>APELLIDOS COMPLETOS</b>	<b>NOMBRES COMPLETOS</b>	<b>No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN</b>
Tole Prada	Edison Andrés	1070972644

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000  
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*



Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APPELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Cuervo Bernal	Sebastián

TÍTULO DEL DOCUMENTO
Proyecto de empleabilidad oficina de servicio de empleo en Facatativá.

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
Psicólogo

AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÀGINAS
23/082020	51

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1.Empleabilidad.	Employability.
2. Manejo de entrevista.	Interview management.
3. Hoja de vida.	CV.
4.Habilidades blandas.	Soft skills



5.Competencias.	Competencies.
6.Andragogía.	Andragogy.

**RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS**  
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

**Resumen**

El presente trabajo proporciona herramientas para la formación y orientación de personas que están en búsqueda activa de empleo. Esta estrategia se lleva a cabo dentro de los estándares donde se desarrolla un programa de formación para el fortalecimiento de habilidades organizacionales, aportando en el plan de desarrollo presentado para la nueva administración municipal de Facatativá. En la actualidad el mundo busca fortalecer las competencias y habilidades laborales con el fin de mejorar los procesos de la sociedad, pero muchas veces se observa falencias en ciertos campos ya que un gran sector no se puede capacitar y actualizar por diferentes factores como son económicos o sociales esto genera desigualdad en la población y desempleo a su vez las nuevas dinámicas laborales son más exigentes en los procesos de reclutamiento y selección. , es por eso que los aspirantes deben actualizarse y formarse con el propósito de ser seleccionados en dichos procesos de ahí parte el objetivo del proyecto la cual es potenciar las habilidades y competencias laborales para generar mayor empleabilidad por parte de los participantes. En términos metodológicos se busca generar intervenciones presenciales con instrumentos de formación que proporcionen la información necesaria para el desarrollo de competencias propias para el ambiente laboral. Principalmente se aborda en una formación general y tres microformaciones que son una respuesta a la necesidad que presenta el sitio en términos estructurales.

**AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN**

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000  
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
NIT: 890.680.062-2



ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son: Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	S I	N O
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	x	
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	x	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	x	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	x	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias



contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

**NOTA:** (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

**Información Confidencial:**

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. **SI** \_\_\_ **NO** **X**\_\_.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

**LICENCIA DE PUBLICACIÓN**

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:



a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.



h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



**Nota:**

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1.	
2.	
3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafo)
-------------------------------	----------------------



**MACROPROCESO DE APOYO  
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO  
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO: AAAr113  
VERSIÓN: 3  
VIGENCIA: 2017-11-16  
PAGINA: 8 de 8**

TOLE PRADA EDISON ANDRÉS	
--------------------------	--

Código Serie Documental (21.1-51-20).



PROYECTO DE EMPLEABILIDAD OFICINA DE SERVICIO DE EMPLEO EN  
FACATATIVÁ

TRABAJO DE GRADO:  
EN MODALIDAD PASANTÍA PARA OPTAR POR EL TÍTULO EN PSICOLOGÍA  
PROYECTO DE PASANTÍA  
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA



EDISON ANDRES TOLE PRADA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y POLÍTICAS

PSICOLOGÍA

DÉCIMO SEMESTRE

FACATATIVÁ

2020

PROYECTO DE EMPLEABILIDAD OFICINA DE SERVICIO DE EMPLEO EN  
FACATATIVÁ

TRABAJO DE GRADO:  
EN MODALIDAD PASANTÍA PARA OPTAR POR EL TÍTULO EN PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PASANTÍA  
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA



ASESOR  
SEBASTIÁN CUERVO BERNAL

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA - FACATATIVÁ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

2020

## Contenido

Introducción	6
Planteamiento del Problema	8
Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Contexto de la experiencia	11
Diagnóstico del Sitio por Medio de la Herramienta DOFA	14
Debilidades	15
Fortalezas	16
Oportunidades	16
Amenazas	16
Síntesis Teórica	18
Andragogía	18
Procesos de selección	20
Empleabilidad	21
Hoja de vida	22
Manejo de entrevista	23

	4
Habilidades Blandas	24
Plan de Acción	27
Microformaciones	27
Entregable	28
Primera Formación ¿Cómo Crear la Hoja de Vida?	29
Segunda Formación Manejo de Entrevista	32
Tercera Formación en Habilidades Blandas	35
Recomendaciones	39
Conclusiones	43
Bibliografía	45
Anexos	51

**Lista de Anexos**

Anexo A. Elaboración de Hoja de Vida.	51
Anexo B. Manejo de Entrevista.	51
Anexo C. Desarrollo de Habilidades Blandas.	51
Anexo D. Cápsula Informativa Manejo de Entrevista	51
Anexo E. Cápsula Informativa Desarrollo de Habilidades Blandas.	51

## Introducción

El objetivo de este protocolo es proporcionar herramientas para la formación y orientación de las personas que están en búsqueda activa de empleo. Esta estrategia se lleva a cabo dentro del cumplimiento de la opción de grado (Pasantías) donde se desarrolla un programa de formación para el fortalecimiento de habilidades organizacionales, aportando en el plan de desarrollo presentado para la nueva administración municipal. Se espera que haga parte del trabajo de orientadores y formadores que apoyen los procesos de inserción laboral.

Se propone abordar el tema de empleabilidad mediante acciones de formación, acompañamiento y orientación para la construcción de proyectos ocupacionales colectivos con población de la sabana de occidente que acuda a la Oficina Pública de empleo de Facatativá, potenciando las competencias y habilidades para favorecer su perfil y que se destaquen en los diferentes escenarios.

El término de empleabilidad ha adquirido una mayor relevancia en las últimas décadas, donde tradicionalmente se ha definido como el conjunto de aptitudes que tiene un individuo y hace que se posicione o mantenga estable laboralmente. Los sujetos responden a los desafíos, exigencias y transformaciones del medio en que se desarrollan, por lo que su adaptabilidad hace parte de esas características que se encuentran presentes en la búsqueda que día a día realizan las compañías para su crecimiento y evolución.

En el contexto actual los humanos pasan por situaciones de crisis y cambios en el ámbito laboral y personal, esto requiere que existan personas competitivas y dispuestas a reestructurar los conocimientos que han adquirido en los años laborales, para cumplir con las nuevas exigencias de selección y reclutamiento de las compañías, donde buscan el personal más idóneo y capacitado para generar valor agregado al proceso que se realiza, para esto las personas que aspiran a un cargo específico deben prepararse para poder cumplir con los requerimientos que las organizaciones exijan, por lo que el programa de formación y

orientación aporta al crecimiento y desarrollo de conocimientos esenciales principalmente laborales para la visibilidad en el mercado laboral.

Las formaciones propuestas están enfocadas a condiciones que se presentan actualmente en los contextos laborales, donde el entorno y el potencial natural intervienen en las oportunidades con las que cada persona cuenta, sin embargo estas condiciones son moldeables y se pueden adquirir o desarrollar con una formación adecuada para la población con la que se trabaja, diferentes factores intervienen para que la consolidación de la información genere el cambio que se desea y que el aprendizaje se transmita de forma correcta por lo que se involucra de manera diferente a los distintos actores que participan en la construcción.

En términos metodológicos se busca generar intervenciones presenciales con instrumentos de formación que proporcionen la información necesaria para el desarrollo de competencias propias para el ambiente laboral. Principalmente se aborda en una formación general y tres microformaciones que son una respuesta a la necesidad que presenta el sitio en términos estructurales.

## Planteamiento del Problema

En la actualidad el mundo busca fortalecer las competencias y habilidades laborales con el fin de mejorar los procesos de la sociedad, pero muchas veces se observa falencias en ciertos campos ya que un gran sector no se puede capacitar y actualizar por diferentes factores como son económicos o sociales esto genera desigualdad en la población y desempleo a su vez las nuevas dinámicas laborales son más exigentes en los procesos de reclutamiento y selección dirigidos por organizaciones e instituciones que buscan el mejor capital humano para los procesos. Por otra parte la situación actual que hay en Colombia en desempleo es un factor que genera desigualdad en todo el país. En la última medición de desempleo por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2020) en el mes de marzo se presentó una tasa de desempleo del 12.6% a nivel nacional y el departamento de Cundinamarca con un 10.1 afectando en mayor proporción a jóvenes y mujeres” (p.3). la información correspondiente es muy importante ya que el desempleo afecta en gran medida a población que puede generar producción en el país y sobre todo altera las áreas de ajuste como son el familiar o social.

O como nos menciona Tomás, Gutiérrez, y Fernández (2017) “El desempleo ha demostrado tener un fuerte impacto en la vida personal así como en el bienestar de los individuos que lo sufren, especialmente si éste es sostenido en el tiempo” (p.1). otro autor nos indica Blanch en el año (2011) “El desempleo al igual que el empleo, del que representa la cara negativa, vacía y carencial- es un fenómeno histórico, complejo y heterogéneo que, en poco tiempo y en el mismo lugar, puede cambiar de causas,” (p.8). Según lo mencionado no estar laborando activamente genera frustración y la persona no puede desarrollarse en su vida cotidiana o tener su mayor potencial.

Pero la actual dinámica laboral hace que las personas estén en búsqueda de mejorar sus condiciones laborales o volver a la reinserción laboral Castellanos (2020) afirma:



“Por lo tanto para que un individuo obtenga un empleo y se incorpore laboralmente depende la estructura objetiva y oportunidades laborales y del grado con que el individuo desee estar empleado, representado como una solución de problemas relacionados con la desocupación y carencia de trabajo” (p.5).

Cuando el candidato esta es la búsqueda de colocación laboral, las organizaciones realizan diferentes procesos de selección y reclutamiento con el fin de buscar el perfil más apto que cumpla con todos los requerimientos de la vacante como son de experiencia, académicos, y las habilidades o competencias que se complementen con sus organizaciones, es por eso que los aspirantes deben actualizarse y formarse con el propósito de ser seleccionados en dichos procesos de ahí parte el objetivo del proyecto la cual es potenciar las habilidades y competencias laborales para generar mayor empleabilidad por parte de los participantes.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Implementar un protocolo de formación para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y competencia laborales que contribuya al ingreso de la vida laboral.

### **Objetivos Específicos**

- Generar espacios de discusión que permita potenciar las habilidades y competencias de los participantes.
- Incrementar la colocación de población residente de Facatativá dentro de procesos de selección.
- Desarrollar formaciones con el objetivo de impulsar competencias laborales de los usuarios por medio de recursos formativos.

## Contexto de la experiencia

Dentro de la normatividad general que regula la protección al cesante se crea una ley que genera mecanismos para la creación y ejecución de políticas que promuevan la mitigación de los efectos del desempleo, una de estas estrategias son entidades que se encuentran establecidas a nivel municipal y nacional que genera acercamiento entre la entidad (Empleador) y el cesante (Empleado)

La oficina pública de empleo para la productividad, tiene como objetivo integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyan al encuentro entre la oferta y demanda de trabajo, a suspender los obstáculos que impiden la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo. (Ley 1636, 2013, art 1) Para el correcto funcionamiento de las agencias se deben renovar cada dos años las licencias que permitan su ejercicio a través de la normatividad, por ejemplo la Oficina Pública de Facatativá ejerce la normatividad 000608 de mayo del 2018, que le otorga funciones como son orientación laboral e intermediación laboral entre el oferente (vacantes) y demandantes (empresa) entre otras, por otro lado, mediante la resolución 334 del 24 de enero del 2014 del ministerio del trabajo delega la función de recibir, tramitar y autorizar la colocación de las ofertas de las entidades asociadas.

El proyecto se implementa en la Secretaría de Desarrollo Económico en el área de Servicio Público de Empleo que se encuentra ubicado en la ciudad de Facatativá en la carrera 2 con calle 1 edificio de desarrollo social piso 1, sus horarios de atención al público, se dan de lunes a viernes, entre 8 de mañana y 5 de la tarde. Las personas que están a cargo de la oficina son psicólogos que se encuentran contratados por prestación de servicios, a quienes se les asignan indicadores correspondientes con su labor entre los cuales se encuentran la orientación e intermediación con el candidato y la empresa. La Oficina Pública de Empleo de Facatativá, funciona a través de una de sus entidades como son la Oficina de Desarrollo Económico y

Agencia Pública, para su funcionamiento es necesaria la autorización del ministerio del trabajo que regula todas las agencias de empleo, públicas y privadas para asegurar la correcta prestación del servicio. Dentro de las diferentes tareas simultáneas se encuentran la intermediación laboral, orientación ocupacional, registro de candidatos a través del Sistema Nacional de Empleo (SNE), preselección y remisión de los oferentes (candidatos), demandantes (empresas) la intermediación se da desde la recepción de la hoja de vida donde se realiza el registro de los datos con los que el sistema verifica la compatibilidad con las ofertas activas, y si el perfil se ajusta al requerimiento por parte del demandante se realiza la postulación para una posible comunicación con el candidato.

Para realizar un proceso de autogestión la persona puede ingresar a la plataforma (SNE), donde tiene la opción de actualizar sus datos, como nuevas experiencias laborales o educativas y aplicar a las ofertas vigentes. Para el respectivo funcionamiento y crecimiento de la Agencia de Empleo es de gran importancia la visibilidad y apoyo a las empresas que pueden contar con el servicio, esto se articula realizando visitas que muestren los beneficios que se obtienen de forma gratuita ya que es un canal que visibiliza las ofertas laborales que tiene la empresa, de esta forma se generan convenios que permitan fidelizar las compañías, es de suma importancia que se realice la retroalimentación de los procesos por parte del demandante para poder comprobar la gestión y generar indicadores que comprueben la efectividad de la intermediación.

Actualmente la Oficina Pública de Empleo se encuentra en la sabana de occidente y presta el servicio para orientación y empleabilidad, pero no solo los habitantes de Facatativá se benefician con este servicio si no municipios aledaños como son El Rosal, Mosquera, Madrid, Funza, entre otros. Muchas de estas personas están en estado de vulnerabilidad (discapacitados, desplazados, víctimas del conflicto armado) y su reinserción laboral depende

de los convenios realizados con compañías que posibiliten la contratación, así mismo la población que generalmente utiliza este beneficio se encuentra entre los estratos 1, 2 y 3.

De acuerdo a las ofertas que estén vigentes y sus requerimientos en cuanto conocimientos específicos la oficina pública de empleo pretende realizar acompañamiento y asesoría en los cursos que puede tomar mediante el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) que se encuentra mediado por la Casa de la Mujer, actualmente no se cuenta con formatos que comprueben la trazabilidad y direccionamiento de los oferentes que son enviados desde la oficina pública de empleo, esto genera pérdida de información e indicadores que demuestran la importancia y gestión realizada.

Dentro de las obligaciones establecidas para el Servicio Público de Empleo se encuentran brindar asesorías que aumenten la empleabilidad de quienes utilizan el medio, se manifiestan vacíos en la prestación del servicio por la falta de herramientas que promuevan el asesoramiento integral y la capacitación para la mejora en diferentes aspectos como diseño y estructura de hoja de vida, marketing personal, presentación de entrevista, manejo de estrés y ansiedad e inteligencia emocional, correspondientes a la misión y visión que maneja la unidad con la cual se articulan las políticas del mercado laboral al ser un mecanismo de intermediación que propone la inclusión y la productividad en el país.

### Diagnóstico del Sitio por Medio de la Herramienta DOFA

Se realiza la evaluación de los procesos llevados a cabo desde la Oficina de Servicio de Empleo utilizando la herramienta DOFA que contribuye para generar un diagnóstico de la competitividad que presentan en el mercado laboral, para realizar ajustes y planes de mejora continua.

<p style="text-align: center;"><b>Debilidades</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Fortalezas</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No se encuentran estandarizados los procesos.</li> <li>✓ Desconocimiento de los servicios prestados por parte de los habitantes y empresas de la región.</li> <li>✓ Falta de reconocimiento.</li> <li>✓ Reclutamiento y selección de personal que no cumple con los requerimientos del cargo.</li> <li>✓ Poco presupuesto.</li> <li>✓ Escasez de materiales de trabajo.</li> <li>✓ No hay una clara retroalimentación por parte de las empresas frente a los procesos de selección.</li> <li>✓ No utilizar medios de comunicación para divulgar las vacantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los servicios que prestan no tienen costo alguno, tanto para aspirantes y empleadores.</li> <li>✓ Manejo de indicadores.</li> <li>✓ Páginas web como es el servicio nacional de empleo (SNE).</li> <li>✓ Tener vacantes en diferentes sectores productivos.</li> <li>✓ Contar con cobertura nacional ya que cuentan con sedes en las principales ciudades del país.</li> <li>✓ Ser intermediario entre empresa y aspirantes para ofrecer oportunidades laborales.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Oportunidades</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Amenazas</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Orientación vocacional a candidatos.</li> <li>✓ Captación de mejor personal para las empresas.</li> <li>✓ Capacitación a los aspirantes en la vida laboral.</li> <li>✓ Convenios con nuevas empresas.</li> <li>✓ Ampliar los servicios que presta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reformas al ministerio de trabajo que deje sin recursos.</li> <li>✓ Falta de competitividad salarial de las empresas.</li> <li>✓ Reestructuración de la (Ley N° 1636, 2013) mecanismo de protección al cesante en Colombia, quien reglamenta la oficina de empleo.</li> <li>✓ Competencias con otras entidades que presten los mismos servicios de empleabilidad.</li> </ul>

*Figura 1.* Matriz DOFA descripción de procesos desarrollados en la Agencia Pública de Empleo del Municipio de Facatativá.

## Debilidades

- ✓ Los procesos que se realizan dentro de la estructura de la Oficina Pública de Empleo no se encuentran estandarizados esto ocasiona que no se lleve trazabilidad de las tareas desarrolladas y la gestión realizada con los usuarios que utilizan el beneficio.
- ✓ Se evidencia desconocimiento de los servicios que presta la entidad por parte de la población y las compañías.
- ✓ La falta de reconocimiento que tiene frente a los habitantes de Facatativá y municipios aledaños.
- ✓ El reclutamiento y selección del personal en ocasiones no cumplen con los requerimientos del cargo, generando retrasos en los procesos para cubrir las vacantes lo que genera falta de credibilidad.
- ✓ El presupuesto que tiene la Oficina de Empleo es limitado por lo que los materiales y herramientas para desarrollar la labor no son suficientes y se ocasionan reprocesos y retrasos ya que los colaboradores no pueden correr con los gastos.
- ✓ No hay una clara retroalimentación por parte de las empresas (demandantes) frente a los procesos de selección ya que no se encuentra estandarizada la forma para realizar la retroalimentación.
- ✓ No se tiene manejo de Indicadores, esto es importante para el sustento de la labor realizada.

### **Fortalezas**

- ✓ Los servicios que presta la entidad no tienen ningún costo, tanto para aspirantes (Registro en base de datos, postulaciones y orientación) y empleadores que lo pueden utilizar como Fuente de reclutamiento.
- ✓ Se cuenta con sedes en las principales ciudades de Colombia generando cobertura nacional para cualquier persona que quiera cambiar de domicilio.
- ✓ Cuenta con una página web propia como es el servicio nacional de empleo (SNE) que facilita a las personas la actualización de datos de la hoja de vida y aplicación a ofertas sin necesidad de trasladarse hasta la oficina.

### **Oportunidades**

- ✓ Fomentar capacitaciones laborales tanto en organizaciones y personas como son la orientación vocacional y empleabilidad.
- ✓ Visibilizar los procesos que lleva a cabo y captar mejor personal para las empresas
- ✓ Generar convenios con nuevas organizaciones para tener un portafolio más amplio de vacantes para los nuevos aspirantes.
- ✓ Ampliar los servicios que presta como son capacitaciones o ferias laborales con el fin de impactar de forma positiva en Facatativá y sus alrededores.

### **Amenazas**

- ✓ Las reformas del ministerio de trabajo que dejen sin recursos o funcionamiento a la oficina de empleo.
- ✓ Reestructuración de la Ley N° 1636, 2013 mecanismo de protección al cesante en Colombia, que es reglamenta la Oficina de Empleo ya que esto podría llevar a un cambio del significado del programa o incluso a la liquidación de dicha entidad.



- ✓ Competencia salarial con otras entidades que presten el servicio de empleabilidad y que manejen empresas con mejores salarios, esto crea desventajas ya que los candidatos verán de forma menos atractiva la posibilidad de postularse con la Oficina Pública.
- ✓ En el diagnóstico se evidencia que existen procesos que están en la capacidad de mejorar y otros en realizar los ajustes necesarios para que sean más efectivos en el funcionamiento de la oficina de empleo, con el fin de visibilizar sus procesos frente a la población como son empresas y candidatos, donde debe generar un valor agregado a través de capacitaciones o nuevos convenios con empresas ubicadas en Facatativá y sus alrededores con el propósito de tener un portafolio más amplio.

## **Síntesis Teórica**

Desde la psicología organizacional que es el estudio del comportamiento humano en ambientes organizacionales como son empresa e instituciones se centra el proyecto en generar aprendizaje (andragogía) y formar competencias laborales en población que pueden trabajar y que están en búsqueda activa de empleo, se aborda conceptos teóricos de procesos de selección y las habilidades laborales que se va a desarrollar para generar más posibilidades en la búsqueda de colocación laboral o puedan obtener un empleo así mismo conocer las implicaciones psicológicas en estar desempleado. O como nos menciona Buendía (2010)

“Aspectos como los efectos del desempleo en las relaciones familiares y sociales, o los pensamientos y sentimientos que origina sobre uno mismo, cómo cree el desempleado o cómo cree el desempleado por los demás o como los otros realmente ven a la persona sin empleo”(p.20).

Referente a lo mencionado las personas que están en condición de desempleo afecta áreas de ajuste como son el familiar y social además se puede generar pensamientos negativos sobre sí mismo y sobre todo frustración, además le impiden alcanzar metas propuestas. Por otro lado cuando el individuo encuentra una labor genera estabilidad y bienestar frente al diario vivir también se ven implícitos el área familiar y social, a su vez la colocación laboral se da muchas veces por la formación y actualización en habilidades laborales frente a las nuevas dinámicas laborales.

### **Andragogía**

La andragogía es una técnica de aprendizaje y se caracteriza en generar aprendizaje en adultos o como afirma Brusoni et al. (2010)

“Llamamos a la pedagogía de adultos “andragogía” (del griego άνήρ "hombre" y άγωγή "guía" o "conducción"). Ésta es la ciencia y el arte que, siendo parte de la

antropogogía y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada” (p.2).

Por otro lado otro autor nos indica Cárdenas (2020) el aprendizaje andragógico en la praxis está establecido y es considerado como una necesidad de conocimientos no impuesto. En consecuencia, significa que debe surgir de las inquietudes del aprendiz o del grupo social y cultural. (p.79). Lo expuesto es muy importante ya que la andragogía es el aprendizaje de los adultos frente a la necesidad de aprender o formarse sobre una tarea en específico y esta se da en todas las etapas de adultez.

“Se ha definido al adulto conforme a su edad; es decir, a toda persona que oscila entre dieciocho y setenta años. Así, la adultez se extiende desde los veinte años y se clasifica en tres tipos: la edad adulta temprana (de veinte a cuarenta años, la edad adulta intermedia (de cuarenta a sesenta y cinco años) y la edad adulta tardía (después de los sesenta y cinco años de edad)” (Chacón, 2012 p.19).

El aprendizaje se genera en todas las etapas de adultez por diferentes motivos y circunstancias de la vida y su fin es fortalecer las capacidades cognitivas o habilidades que sea subyacente de la persona y actividad de diario vivir, por otra parte García (2017) afirma

“La andragogía con su reconocida capacidad para interrelacionar factores, fundir procesos, amalgamar esfuerzos constituye dentro de la aproximación teórica propuesta un elemento singular y vital, concibiendo que dentro del aula universitaria se pueden alcanzar importantes logros de crecimiento humano, intelectual, personal.” (p.27).

En el aula universitaria se genera diferentes aprendizajes pero no solamente en dicho lugar si no en todo contexto humano se puede desarrollar como son formaciones o capacitaciones laborales que impulsen a mejoras continuas como son en el área laboral y personal del individuo.

## Procesos de selección

Los procesos de selección son realizados por organizaciones e instituciones que están en la búsqueda de cubrir vacantes y atraer el mejor capital para sus empresas

“La selección de personal es hoy en día un proceso complejo que permite delimitar desde el ingreso el tipo de personal que la empresa desea; además, a partir de la descripción y análisis de cargos, se acomoda a los individuos a los perfiles que la organización construye en razón de las necesidades de la empresa.” (Sánchez, 2012 p.2).

La organizaciones selecciona a sus candidatos que se ajusten al requerimiento como son experiencia y educativo además que cumpla con las habilidades o competencias laborales que se ajuste con sus empresas para que sus procesos sean lo más eficaz Gumucio afirma (2010)

“La selección de personal es una actividad propia del área de recursos humanos y en la cual participan otros niveles de la organización. Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación.”(p.142).

Agüero menciona (2010).”El proceso de selección de personal es un proceso complejo en el que convergen no sólo diferentes disciplinas científicas, sino que dentro de la psicología sus diferentes ramas lo enriquecen desde una u otra dimensión.” (p.3). así mismo los procesos seleccionan el candidato más apto y preparado frente a un cargo pero así mismo hay individuos que cumplen con los requerimientos pero muchas veces no sacan su mayor potencial en el proceso de selección por diferentes factores como son habilidades y competencias laborales.

## **Empleabilidad**

La empleabilidad es un conjunto de habilidades y competencias laborales de las personas cuando están en la búsqueda de trabajo y mantenerlo o como afirma Hernández et al. (2011) “El concepto de empleabilidad ha evolucionado considerablemente desde sus inicios hasta la actualidad. Así, en su origen describe las características, generalmente socio-demográficas, que determinaban si una persona era empleable o no.”(p.2) otro autor nos indica Rentería, (2004) Se concibe, por tanto, como un término que divide a la población en edad de trabajar en personas empleables y no empleables (en función de si tienen trabajo o están en situación de desempleo)” (p.8). Las diferentes dinámicas del mundo laboral hace que las personas sean empleables o no, como por ejemplo individuos que por edad, discapacidad o por diferentes circunstancias no se pueden emplear por parte de organizaciones, por otra parte

Cualquier análisis de la empleabilidad revela diferentes actores implicados directa y fenomenológicamente en su manejo: las personas que deciden los criterios sobre quién, cómo contratan y efectúan la contratación (los empleadores), los profesionales de interés en el mercado de trabajo considerados como de alta empleabilidad y finalmente los profesionales considerados de bajo interés del mercado o de baja empleabilidad (Rentería y Malvezzi, 2008, p.324)

En la empleabilidad converge las entidades que contratan y los que son contratados y asimismo los que son atractivos laboralmente como los que no eso se debe al desarrollo de habilidades y competencias que cada individuo desarrolle en su actividad laboral. Por otra parte las personas se especializan y desarrollan habilidades y competencias laborales en tareas específicas.

## Hoja de vida

En la hoja de vida no hay una estructura o modelo específico de cómo realizarla, pero es la primera carta de presentación que tiene el candidato con la empresa, existen unos parámetros que se comparten, como son el perfil profesional, educativo y laboral que son cotidianos en la búsqueda de un cargo laboral. O como nos afirma Rodríguez (2016) “La hoja de vida es el primer contacto que tiene el candidato con la organización, es por esto que su contenido debe ser preciso y siempre enfocado hacia lo que se está buscando” (p.32).

Con el CV, los encargados de la selección de personal en la empresa se van a hacer una primera imagen de cómo es el candidato. Por tanto, el CV sirve para resumir y presentar la trayectoria profesional de una persona, es decir, sus objetivos, experiencia laboral y formación académica (nivel de estudios, idiomas, etc.) (Sánchez, 2012 p.22)

En los diferentes procesos de selección la hoja de vida es un folleto de presentación que tiene el candidato con el que aspira ser seleccionado en el cargo debe ser realizada lo mejor posible ya que es la presentación oficial de los datos del candidato como son el perfil profesional, académico y de experiencia laboral o como nos dice García (2010) “en el curriculum vitae se enfatizan logros y actividades (títulos y grados, cursos impartidos, tesis dirigidas, publicaciones, participación en eventos, reconocimientos, etcétera)” (p.2).

En otras palabras, no es necesario escribir grandes textos, ni datos que sean irrelevantes en el perfil profesional, tiene que ser directo y conciso para poder aplicar a la oferta laboral, así mismo en el proceso de selección la hoja de vida se convierte en un filtro ya que por cada cargo existe una lista de candidatos y los seleccionadores descartan o aprueban a la persona dependiendo de qué tan estructurada es la hoja de vida ya como nos menciona Giráldez. (2016) “Reconoce la importancia de una presentación correcta en contenido y estructura. Analiza y distingue las diferentes partes de un Curriculum Vitae y las estrategias para potenciarlo.” (p.2).

## Manejo de Entrevista

La entrevista hoy en día es primordial en el proceso de selección ya que aborda temas técnicos, profesionales y personales, es una conversación entre entrevistado y entrevistador con el fin de encontrar un punto en común o como nos define Peláez et al (2013) “La entrevista no se considera una conversación normal, sino una conversación formal, con una intencionalidad, que lleva implícitos unos objetivos englobados en una Investigación.” (p.3). también Díaz, et al. La definen (2013)” como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. “(p.1). Además, en diferentes escenarios la entrevista puede variar y ser individual o grupal.

La entrevista según el número de personas entrevistadas puede ser individual o grupal. En la entrevista individual participan dos personas, una ejerce el rol de entrevistador y la otra de entrevistado. En la entrevista grupal participan, como mínimo, tres personas. Una ejerce el rol de entrevistador y las otras dos son entrevistadas. (Folgueiras, 2016, p.4)

Aunque existan diferentes tipos de entrevista que varían en criterios como son inicio, desarrollo, final, o estructura se va a centrar en las metodologías más usadas en selección y reclutamiento por parte de las organizaciones, como afirman Azzi & Caby (2017) “la primera entrevista tendrá como objetivo verificar si nuestro perfil se corresponde suficientemente con el perfil definido, para justificar la presentación de nuestra candidatura con la empresa” (p.9). Ya que el seleccionador o encargado busca el candidato más apto para presentar a la organización así mismo debe cumplir con todos los requerimientos de la vacante.

Es un factor determinante para establecer los comportamientos del solicitante; es realizada o conducida en gran parte por profesionales con formación en Psicología, quienes son expertos en esta técnica; su objetivo es detectar si la personalidad y la

motivación del aspirante coinciden con el perfil de la persona requerida para ocupar la vacante. (Naranjo, Arango y Rodrigo 2012 p.4)

Ya por último el entrevistador y entrevistado deben preparar la entrevista, el candidato debe conocer aspectos generales de la vacante como son funciones y responsabilidades, adicional es importante saber a qué se dedica la empresa. El que dirige la entrevista debe preparar la entrevista y conocer el perfil experiencia o estudios de la persona con el fin de abordar la información de lo mejor posible. Además el candidato y entrevistador deben generar empatía para que haya una comunicación más amena y se potencie las diferentes habilidades y competencias que cuenta la persona es preciso que durante los procesos abordados por la persona en selección siempre se genere un feedback hacia sí mismo para mejoras continuas en los procesos de entrevista.

### **Habilidades Blandas**

Hoy en día existen nuevos desafíos en el mundo laboral por parte de la población ya que las organizaciones están en la búsqueda de personal que sea idóneo en experiencia y estudios, sino además personas que manejen habilidades las que vamos a denominar “blandas” ya que son adyacentes a las personas y es primordial en el desempeño en el cargo y la profesión de la persona, estas habilidades son evaluadas en los diferentes procesos de selección y reclutamiento, actualmente los profesionales del siglo XXI debe tener habilidades blandas como son capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y otras actitudes o como afirma Portillo (2017)

“La habilidad solo puede ser demostrada en el rendimiento (haciendo algo), mientras que el conocimiento puede obtenerse por medios más abstractos, como la conversación. Por eso, la habilidad se identifica como conocimiento práctico o



técnico, la capacidad de aplicar conocimiento teórico en un contexto práctico. Esta forma de entender la habilidad se acerca al concepto de competencia” (p.3).

Es durante los proceso de selección existen diferentes métodos de evaluación puede ser empírico o teórico con el fin de conocer las habilidades blandas de las personas es muy importante para las organizaciones tener personas que identifiquen y desarrollen habilidades para el funcionamiento de la organización. Por otra parte Ortega, Febles, y Estrada, (2016) afirma

“Las competencias blandas han adquirido una gran relevancia en este siglo, debido a la necesidad de formar a las personas en cuestiones laborales de orden "transversal" y al alto nivel de comunicación que se establece mediante las redes sociales y otras tecnologías que convierten al entorno en un constante intercambio de datos, información y conocimiento.(p.1).

Las personas que tengan cargos como son operativos y administrativos deben desarrollar diferentes habilidades blandas para la búsqueda de trabajo ya como menciona el postulado anterior es importante el desarrollo de dichas habilidades para la búsqueda de la colocación laboral,

“El concepto de habilidades blandas difiere del de habilidades sociales, pues aunque generalmente son conceptos que suelen equipararse, es importante clarificar las habilidades sociales hacen parte de las habilidades blandas pero estas últimas están conformadas adicionalmente por habilidades para aprender, analizar, gestionar el tiempo e innovar.” (Guerra, 2019 p.1).

Las organizaciones buscan participantes en los procesos de selección que sepan relacionarse con las demás personas ya que es un punto de inflexión de cómo va a desarrollarse y socializar con el equipo de trabajo ya lo que se busca es una calidez en el trabajo.

“El campo de la educación superior está bajo presión como nunca antes, ya que necesita preparar a los estudiantes para una participación activa en el mundo del trabajo. Hoy los empleadores buscan profesionales que demuestren habilidades blandas – cualidades personales que los transforman en colaboradores más adaptables, más proactivos, más resilientes y más responsables.”(Millalén, 2017 p.1).

Todo las dinámicas que converja con el individuo desarrolla las habilidades blandas como son universidades instituciones técnicas y el diario vivir de las personas pero se ha centrado por parte de educación superior desarrollar dichas competencias en su cátedra para generar un profesional en todo su desarrollo y con mayor posibilidad en la colocación laboral.

## **Plan de Acción**

El lugar asignado por parte de la universidad fue la Oficina Pública de Empleo en la que se estuvo presencial durante una semana luego por la situación actual y las medidas tomadas por el gobierno nacional y el aislamiento preventivo en el país, se realiza a través de teletrabajo o herramientas virtuales, donde se apoya a los usuarios que se encuentran en búsqueda de empleo o mejorar las condiciones laborales, Por otra parte la metodología que se va a desarrollar para los usuarios es un proyecto de formación presencial ya que se cuenta con la ventaja de interactuar con los participantes de forma activa donde se potencia las habilidades y competencias laborales de los usuarios, son formaciones con un tiempo acorde con la población cuyo propósito es la colocación laboral.

La colocación laboral es un proceso que muchas veces vienen de motivaciones internas y externas en las personas y muchas veces se desarrolla de una forma pertinente y en otros casos no se potencia de la mejor forma, las habilidades que se van a desarrollar son:

### **Microformaciones**

- ✓ Elaboración de hoja de vida (véase anexo A )
- ✓ Manejo de Entrevista (véase anexo B )
- ✓ Desarrollo de habilidades Blandas (véase anexo C )

Las microformaciones se espera potenciar habilidades o competencias laborales y sobre todo que los usuarios vean la ventaja de capacitarse y actualizarse en el ámbito laboral al momento de implementar la metodología es pertinente conocer la población ya que muchos de los usuarios tiene grado de escolaridad hasta primaria o son profesionales, es porque las formaciones se toman de lo general con un lenguaje no técnico para un mayor aprendizaje.

Otro punto que se toma en cuenta son las variables como son el tiempo, materiales, formadores y el lugar de ejecución del protocolo de formación para que resulte accesible para

las personas que asisten, así mismo se genera material audiovisual y microcápsulas para un mayor aprendizaje la elaboración de la hoja de vida (véase anexo D) y Desarrollo de Habilidades Blandas (véase anexo E).

**Formadores.** Se recomienda formadores y orientadores en el momento de implementar el protocolo que tenga carreras afines a la psicología con conocimientos de orientación e intermediación laboral para generar mayor aprendizaje en los participantes.

**Materiales.** El protocolo requiere materiales como son video beam para visualizar el material audiovisual y las microcápsulas, marcadores y tablero para interactuar con el público, También sillas para que las personas se sientan agusto y sin estímulos externos.

**Tiempo.** Las formaciones tienen un tiempo entre 60 a 70 minutos.

**Población.** El protocolo va dirigido a todas las personas que están en búsqueda de trabajo y tomen los servicios de la Oficina Pública de Empleo o que quieran mejorar sus habilidades y competencia laborales.

**Auditorio:** Se recomienda en el momento de la formación que el auditorio no sobrepase su capacidad para un mayor aprendizaje.

### **Entregable**

Con base en el diagnóstico entregado por la institución se construyeron tres formaciones con el objetivo de potenciar las competencias laborales de los participantes. para llevar a cabo se generaron materiales audiovisuales para de esta manera facilitar el aprendizaje, las formaciones son llevadas de forma presencial para solucionar preguntas, adicional las microcápsulas son una ayuda para el formador o la persona quien dirija la formación, esta debe ser mínimo de 10 a 30 personas para que haya una atención efectiva durante el proceso, lo materiales que deben tener son computadores y video beam y el material desarrollado para la formación, así mismo se genera instrucciones para el protocolo.

## Primera Formación ¿Cómo Crear la Hoja de Vida?

En la formación se abordan temas como son la creación hoja de vida, ya que es importante en el proceso de selección, esta es la carta de presentación que tiene el candidato con la empresa, donde se analiza puntos importantes como son, la ejecución o contenido que debe o no llevar, es un paso a paso de cómo generar el documento eficazmente.

Actividad: ¿Cómo crear la hoja de vida?

Tiempo empleado: 70 minutos

Materiales: Computador, video beam, auditorio.

Participantes: Mínimo 10 máximo 30.

Tabla 1

### *¿Cómo Crear una Hoja de Vida?*

Actividad	Tiempo Empleado
Dinámica rompe hielo con el fin de interactuar con el grupo	10 Minutos
Como se hace una hoja de vida	10 Minutos
Partes de la hoja de vida	10 Minutos
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Datos básicos</li> <li>✓ Cronológico</li> </ul>	
Estudios realizados	10 Minutos
Experiencia laboral	
Errores que no se debe cometer	10 Minutos
Modelos hoja de vida	10 Minutos
Cierre	10 Minutos

**Nota.** Los datos incluidos en la tabla corresponden al cronograma de la microformación para la Oficina Pública de Empleo.

**Objetivo.** Generar habilidades y conocimientos en la población participante en la realización en la hoja de vida.

**Actividad.** La formación de cómo crear la hoja de vida se establecen 6 puntos para la capacitación, cada uno va ligado y el principal objetivo es generar las habilidades y competencias adecuadas para que la personas se promocionen en el ámbito laboral, debe ser un folleto publicitario de la persona.

**Dinámica rompe hielo con el fin de interactuar con el grupo.** El encargado o formador tendrá potestad sobre la actividad rompe hielo que utiliza en la capacitación, donde no debe pasar de 10 minutos, se recomienda una actividad enfocada a la creatividad, donde se nombre puntos importantes como son, la funcionalidad del documento y sea preámbulo para iniciar el segundo punto o se recomienda manejar la siguiente dinámica.

**Batalla de bolas de papel.** Los participantes escriben el perfil en una hoja de papel para hablar sobre sí mismos. Luego arrugan la hoja para formar una bola y se involucran en una batalla de bolas de papel entre ellos por un minuto. Después de un minuto, todos recogen la bola de papel más cercana, leen las oraciones y se realiza la retroalimentación con el fin de comunicar lo que se escribió bien o mal en el perfil para generar un aprendizaje entre todos así sucesivamente durante los ochos minutos.

**¿Cómo se hace una hoja de vida?** La hoja de vida es la carta de presentación que tiene el candidato, su principal objetivo es propiciar un espacio de entrevista. Antes de iniciar el documento se debe preguntar al público ¿qué clases de hoja de vida han manejado? para que los participantes sean activos. También es muy importante saber el tipo de vacante a la que aplicará la persona, ya que, dependiendo el cargo, se puede enfocar la hoja de vida en términos de funciones y responsabilidades.

**Partes de curriculum vitae.** No existe un modelo específico para elaborar la hoja de vida, sin embargo, existe información que no puede faltar y que es determinante, ya que la idea central del documento es proporcionar datos que hagan llamativa a la persona.

**Datos básicos**

- ✓ Nombres y Apellido.
- ✓ Cédula.
- ✓ Número telefónico.
- ✓ Correo electrónico.
- ✓ Celular.

**Cronología.** La hoja de vida debe tener un orden establecido de lo más reciente hacia lo más antiguo en la experiencia laboral y formación académica.

**Estudios realizados.** Es muy importante que se relacione la formación académica.

- ✓ Universidad o institución.
- ✓ Carrera o curso.
- ✓ Fecha de inicio.
- ✓ Fecha de finalización.
- ✓ Idiomas si conoce algún idioma.

**Experiencia laboral.** Está relacionado con los últimos trabajos de la persona, debe ubicarse en orden cronológico de lo más reciente hacia lo más antiguo.

- ✓ Nombre de la empresa.
- ✓ Cargo.
- ✓ Funciones.
- ✓ Logros.
- ✓ Fecha de ingreso y terminación de labor.
- ✓ Tiempo de duración.

- ✓ Nombre de jefe inmediato.

**Errores que no se debe cometer.** La hoja de vida es la carta de presentación que tiene el candidato con la empresa y muchas veces el aspirante no es seleccionado por tener errores comunes en el documento como son:

- ✓ Mala ortografía.
- ✓ Errores de ortografía.
- ✓ Nombres inadecuados en el correo electrónico.
- ✓ Hoja de vida muy extensa.
- ✓ Foto de redes sociales.
- ✓ No actualizar la hoja de vida.

**Modelos hoja de vida.** El formador u orientador muestra la diversidad de diseños que pueden ser utilizados exponiendo la idea de “entre más novedoso y creativos son aumentan las posibilidades de ingresar en el proceso de selección”

Para concluir es muy importante resaltar que la formación va dirigida a toda persona que quiera potenciar su hoja de vida, con el fin de regresar a la fuerza laboral o mejorar las condiciones laborales que tiene actualmente.

### **Segunda Formación Manejo de Entrevista**

La formación manejo de entrevista se centra en generar habilidades en las personas para afrontar el proceso de selección en las empresas principalmente se va a dividir en 5 puntos, que van ligado uno al otro en el proceso, en un inicio se aborda temas como es la preparación, abordaje y finalización por parte del candidato.

Actividad: Manejo de entrevista.

Tiempo empleado: 60 minutos

Materiales: Computador, video beam, auditorio.

Participantes: Mínimo 10 máximo 30.



Tabla 2

*Manejo de Entrevista*

Actividad	Tiempo Estimado
Dinámica rompe hielo con el fin de interactuar con el grupo	10 Minutos
Preparación ✓ Rapport	20 Minutos
Entrevista	20 Minutos
Cierre	10 Minutos

**Nota.** Los datos incluidos en la tabla corresponden al cronograma de la microformación para la Oficina Pública de Empleo.

**Objetivo.** Desarrollar habilidades en el usuario que contribuyan en pro de mejoras en presentación de entrevista en la población participante así mismo el proceso se apoya en las vivencias de los participantes en el ámbito laboral.

**Actividad.** La formación de cómo afrontar una entrevista tiene 5 puntos que se van a abordar, cada uno es de importancia en el proceso de selección, ya que desde un inicio se evalúa habilidades por parte de las organizaciones y su principal aporte es generar futuras mejoras en la presentación de entrevista, así mismo el formador o el que está a cargo del proceso, uno de sus objetivos es interactuar con el grupo con las vivencias de los integrantes, hay que resaltar que durante el proceso, el orientador tendrá material de apoyo como son diapositivas y micro capsulas.

**Dinámica rompe hielo con el fin de interactuar con el grupo.** Durante la formación, la persona que esté a cargo tiene potestad sobre la actividad rompe hielo con el fin de interactuar con el grupo y generar una atmósfera de confianza, la actividad tiene un tiempo estimado de 8 minutos y se recomienda dinámicas que corresponda con manejo de entrevista, así mismo que lleve relación con el segundo punto de la capacitación.

**Preparación.** Durante el proceso de entrevista la persona debe preparar la entrevista en diferentes puntos, hay que recalcar los beneficios que tiene las personas que preparan la entrevista ya que el evaluador percibe una sensación y de interés frente al cargo y no genera el mismo resultado en individuos que no preparan la entrevista, así mismo hay puntos esenciales que debe prepararse entre ellos está.

- ✓ Llegar puntual entre 10 a 15 minutos.
- ✓ Información de la empresa.
- ✓ Procura ir preparado(documentación)
- ✓ Preparar las preguntas técnicas en profesión técnico o tecnólogo.

**Rapport.** El rapport nos afirma Rodríguez, (2012) “El rapport consiste en crear una atmósfera cálida y de aceptación, de tal forma que el entrevistado se sienta cómodo, tranquilo, comprendido y a salvo y se comunique de manera abierta sin temor a ser juzgado o criticado.” (p, 12). Es muy importante para el entrevistado generar aceptación adecuada frente al entrevistador ya que desde un inicio la persona está siendo evaluada, la forma como saluda, el porte y la disponibilidad pertinente frente la entrevista, por lo que se aconseja practicar el saludo y las expresiones faciales como la sonrisa.

**Entrevista.** Existe diferentes tipos de entrevistas dependiendo las organizaciones las pueden hacer individual o grupal y se pueden enfocar tanto en vida personal o laboral del candidato, durante el proceso el formador debe escoger un participante al azar con el fin de realizar una dinámica como son juegos de roles, donde se pondrá un caso práctico con el

objetivo de realizar una entrevista donde el individuo, tomará el rol de entrevistado sobre la vacante que quiere postularse y al término de la actividad, se realiza la respectiva retroalimentación con todo el grupo, donde se interactúe con las personas de la formación y sean parte fundamental en corregir errores y aciertos de la entrevista con el fin de generar aprendizaje frente al proceso de entrevista, por último tomar casos puntuales del público y ser socializados en la dinámica.

**Cierre.** Es importante enfatizar que el cierre de la entrevista genera impacto en el entrevistador por lo que, si existe información que no se pudo abordar, pero contribuye en el perfil laboral se puede exponer de forma clara y resumida.

**Retroalimentación.** Siempre hay que generar una retroalimentación por parte de la persona frente a los procesos de entrevista que realiza con el fin de tener mejoras continuas en el proceso laboral.

En conclusión, es importante resaltar que la formación manejo de entrevista va dirigida a individuos que quiera mejorar sus habilidades en el proceso de entrevista, cuyo principal objetivo es mejorar las condiciones laborales o la reinserción en la vida laboral, así mismo el servicio va ser suministrado por parte de la oficina de empleo.

### **Tercera Formación en Habilidades Blandas**

Tiempo empleado: 60 minutos

Materiales: Computador, video beam, auditorio, tablero y marcadores.

Participantes: Mínimo 10 máximo 30.

Tabla 3

*Desarrollo de Habilidades Blandas*

Actividad	Tiempo Estimado
Dinámica rompe hielo con el fin de interactuar con el grupo	10 Minutos
Aclarar objetivos de la capacitación	10 Minutos
Definición de Habilidades Blandas	10 Minutos
Habilidades Blandas como capacidades evaluables	10 Minutos
Desarrollo de Habilidades Blandas	10 Minutos
Cierre	10 Minutos

**Nota.** Los datos incluidos en la tabla corresponden al cronograma de la microformación para la Oficina Pública de Empleo.

**Objetivo.** Las personas se ven enfrentadas frecuentemente a diferentes escenarios donde deben manejar de forma correcta las adversidades y complicaciones del medio donde son agentes activos de cambio. Si bien las habilidades blandas no son innatas, todos tienen la capacidad de desarrollarlas ya que apuntan al lado emocional e interpersonal, características que pueden dar referencia de su comportamiento dentro de un ambiente laboral.

**Actividad.** Es importante que la formación brinde herramientas claras que puedan ser ejecutadas de forma efectiva en la cotidianidad laboral y personal, es importante el autoconocimiento y determinar con qué cuento y debo desarrollar.

**Dinámica rompehielo.** Estudio de caso: Se debe realizar en grupo un análisis de una situación dada desde múltiples visiones para obtener conclusiones. El objetivo no es llegar a una única solución, es la interacción y el diálogo entre los miembros del grupo. Es una técnica útil para respetar las ideas de los compañeros, para establecer la escucha activa, para ver cómo resuelven en grupo un problema, cómo discuten las ideas y se ponen de acuerdo.

**Conceptualización de habilidades blandas.** El tema se debe abordar de una forma clara y cotidiana resaltando ejemplos de las habilidades con las que ciertas profesiones u oficios cuentan comúnmente para el desarrollo efectivo de las actividades.

**Habilidades Generales.** Dentro de las compañías los requerimientos son diferentes, sin embargo, para mantener la armonía y competitividad es importante que los colaboradores adquieran habilidades básicas de relacionamiento y productividad para generar valor agregado a las tareas que realizan.

**Trabajo en equipo.** Cuando un Empleado es capaz de trabajar armoniosamente con su equipo de trabajo las tareas programadas se realizan de una mejor manera ya que se complementan las ideas, se llega a acuerdos para establecer diálogos constructivos que aumentan la productividad, implica establecer relaciones de cooperación y preocupación no sólo por las propias responsabilidades sino también por las del resto del equipo de trabajo.

**Adaptación al cambio.** La actualidad atraviesa situaciones donde es necesario que las personas se adapten de forma rápida y dinámica modificando la conducta y la forma en que se realizan las tareas.

**Comunicación Efectiva.** Esta habilidad permite presentar de una manera clara las ideas, conocimiento y sentimientos.

***Creatividad.*** Es la habilidad que deben poseer los trabajadores para presentar recursos, ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones. Estas personas se caracterizan por ser prácticas y utilizar los recursos con los que cuentan para ejecutar las tareas.

***Compromiso.*** Es la capacidad del individuo para tener conciencia de la importancia que tiene cumplir con las funciones dentro de los plazos acordados, poniendo en mayor esfuerzo en generar un producto con altos estándares.

***Desarrollo de habilidades blandas.*** Es importante que este punto podamos identificar las habilidades con las que se cuentan de forma consciente y aquellas que no se manifiestan comúnmente en el comportamiento. Con esta información se generarán objetivos a corto, mediano y largo plazo donde tendremos actividades que aumenten la habilidad para que esta se convierta en un hábito automático.

## Recomendaciones

Una vez desarrollado el proyecto de pasantía se recomienda que La Oficina Pública de Empleo debe ser pionera en proyectos de empleabilidad y orientación laboral así mismo evaluar los procesos que esta inmersos con el fin de realizar mejoras continuas o reestructurar procesos para el provecho de la entidad se sugiere ciertos puntos a corto y mediano plazo para un mejor funcionamiento.

- ✓ Generar capacitaciones laborales tanto en organizaciones y personas como son la orientación vocacional y empleabilidad.
- ✓ Ser pionera de nuevas investigaciones de empleabilidad en Facatativá y la sabana de occidente Bogotá con el fin de mejorar procesos de empleabilidad en la región.
- ✓ Por medio del proyecto trabajar en mejoras y funcionalidad de la Oficina Pública de Empleo es especial en orientación e intermediación.
- ✓ Visibilizar los procesos como son intermediación, orientación, y colocación de personal. A través de medios digitales para captar mejor personal para las empresas
- ✓ Ampliar los servicios que presta como son capacitaciones y ferias laborales congresos simposios con el propósito de mejorar los procesos de empleabilidad en Facatativá.
- ✓ Generar nuevos convenios con organizaciones e instituciones para tener un portafolio más amplio de vacantes.
- ✓ Participar activamente en la organización de nuevos proyectos de empleabilidad e intercambio de experiencias de dichos proyectos en la región.
- ✓ Definir una metodología y seleccionar los contenidos formativos con base al proyecto y los objetivos propuestos por la oficina.

- ✓ Incentivar nuevas iniciativas y convenios de investigación por parte otras entidades e instituciones.
- ✓ Generar retroalimentación a todas las personas (demandantes).que tomen el servicio en los procesos de selección para que se genere siempre mejoras en los usuarios.
- ✓ Visibilizar la situación de estar desempleado y que implicaciones trae en las áreas de ajuste como son el psicológico familiar y personal.



## **Resultados Esperados**

El presente protocolo tiene como fin apoyar el área de formación de la Oficina Pública de Empleo de Facatativá suscrita a la alcaldía, se aborda el tema de empleabilidad y otros procesos que benefician el desarrollo y formación de la población, este protocolo se diseña como apoyo para los funcionarios encargados del área.

Por otra parte, el objetivo del documento es proporcionar herramientas para la formación y orientación de personas que estén cesantes, o en búsqueda activa de empleo, que tengan interés de adquirir habilidades que aumenten las posibilidades frente a un cargo, así mismo los participantes deben estar comprometidos con el proceso ya que si no lo están, no se generaría el aprendizaje deseado. Las formaciones tienen como base potenciar habilidades y conocimientos en el proceso de empleabilidad y el mundo laboral, además la institución o formador debe ser garante de todo el proceso llevado por el usuario, en pocas palabras siempre se debe generar la retroalimentación para que se generen mejoras en la búsqueda de un cargo o labor.

También pretende que la psicología cobre un papel importante en la formación, orientación, y fortalecimiento de habilidades que contribuya al posicionamiento laboral de los usuarios que acuden a la Oficina Pública de Empleo en el municipio de Facatativá y la sabana de occidente de Bogotá, así mismo va dirigido al personal de la entidad para que genere el conocimiento pertinente sobre el tema y sean partícipes activos en la implementación del protocolo y de esta forma se contribuye al aprendizaje y mejoras en los procesos que presta la oficina como son la colocación e intermediación laboral ya como afirma el autor.

Una intermediación exitosa en el mercado laboral implica un mejoramiento sostenible en las condiciones de equidad en las oportunidades laborales, y de ingreso para los trabajadores

menos capacitados, al mismo tiempo que garantiza una disminución en el empleo friccional y estructural. (Bustos, 2009, p.8)

Debido a lo expuesto anteriormente se pretende que el protocolo potencie a sus participantes espacios de intermediación y orientación laboral que permite el cierre de brechas en los participantes. Así mismo fomenta la inserción laboral de personas en condición de desempleo, mediante la orientación e intermediación laboral ya que es un medio efectivo que facilita las necesidades de las personas (Bayona y Maldonado, 2017). Durante el proceso es necesario generar espacios de orientación laboral que permita el cierre de brechas en los participantes. A través de retroalimentación y casos puntuales de los participantes, para que estén preparados con otras personas, frente a la vacante que se van a postular, mientras dure el proceso existe recursos formativos que presta la alcaldía para desarrollo laboral de los asistentes. Como son auditorio, sillas y entre otros, a su vez el protocolo cuenta con medios audiovisuales como son diapositivas que están destinadas a las formaciones, cada una cuenta con uno, también se cuenta con micro cápsulas informativas (videos) donde trae tips para los participantes y puedan generar un mayor aprendizaje.

Ya por último los efectos que se espera con la ejecución del protocolo es mejorar el desarrollo de habilidades y competencias de los participantes frente a las nuevas dinámicas laborales, para la reinserción laboral o mejorar las condiciones laborales.

## Conclusiones

En este protocolo se presentó el desarrollo de una iniciativa y plan de formación que proporciona herramientas a la población que resulta beneficiada con los programas implementados desde la alcaldía municipal y las diferentes dependencias que la conforman, suministrando material para formadores y orientadores comprometidos con el fortalecimiento de la empleabilidad de las personas.

Otra dificultad que en un inicio se presentó y es una constante dentro del proceso, es la condición de las personas que se espera asistan a las formaciones ya que en su mayoría se encuentran en situación cesante y su participación es incierta, por lo que se trabajó basados en el desarrollo de la autogestión de los participantes ya que el seguimiento que se tiene posterior a las sesiones es ambiguo y las condiciones del entorno dificulta la vinculación de las personas con la entidad en términos de formación y evaluación de los conocimientos adquiridos. Se espera que el aprendizaje sea significativo y se realice la materialización de este en escenarios laborales competitivos dando como resultado la ubicación y estabilidad laboral que buscan al ser partícipes del proceso.

Durante la realización del proyecto se tuvo presente las condiciones actuales por las que atraviesa el país y la industria ya que genera estrés y zozobra entre las personas desempleadas y las que a pesar de estar trabajando tienen inconformidades y proyecciones laborales diferentes a las actuales. Se trabajó con componentes que evalúan la mayor parte de las compañías, como la elaboración de hoja de vida, que a pesar de ser parte del proceso inicial de selección influye en la visibilidad del candidato, la entrevista donde se deben demostrar conocimientos, habilidades y características propias que se ajusten a lo que necesita la empresa, se incluyó la formación en habilidades blandas o también llamadas competencias que actualmente han cobrado mayor fuerza dentro de las áreas como talento humano ya que

centran sus esfuerzos en encontrar personas que se ajusten a la cultura de la organización asegurando mejoras en los procesos.

Por otro lado, la dinámica busca por una parte potenciar en los usuarios competencias que mejoran su posición en el mercado laboral, y por otra facilitar a orientadores y formadores herramientas que faciliten el reconocimiento de las necesidades para que se pueda intervenir en las necesidades de las condiciones de empleabilidad, especialmente en contextos de crisis y cambio donde se requiere una mayor autonomía, flexibilidad y compromiso de parte de todos los actores.

Para concluir la pasantía fue un proceso enriquecedor en todas las formas ya que en la construcción del protocolo se genera un aprendizaje y diferentes habilidades que se pueden aplicar en el mundo personal y laboral, además se generan grandes competencias para enfrentar el mundo real, así mismo se contribuye a la comunidad generando un producto que sirva en pro de mejoras continuas y calidad de vida.

## Bibliografía

- Agüero, P. M. Z. (2010). Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 10. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/ccss/10/pmza.pdf>
- Azzi, J. & Caby, F. (2017). *200 respuestas para tener éxito en las entrevistas de trabajo*. Parkstone International. Recuperado de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mtAwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Azzi+y+Caby,+ \(2017\)&ots=5JUzqHdEhj&sig=L4CuK6gKGiQUGSMjWU5yIN61zP4#v=onepage&q=Azzi%20y%20Caby%2C%20\(2017\)&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mtAwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Azzi+y+Caby,+ (2017)&ots=5JUzqHdEhj&sig=L4CuK6gKGiQUGSMjWU5yIN61zP4#v=onepage&q=Azzi%20y%20Caby%2C%20(2017)&f=false)
- Bayona, G. & Maldonado, A. (2017). *Guía Metodológica De Implementación De La Ntc. 6175: 2016 Para Las Agencias De Gestión Y Colocación De Empleo En Santander* (Doctoral disertación, Universidad Industrial de Santander, Escuela De Estudios Industriales Y Empresariales). Recuperado de: <http://noesis.uis.edu.co/bitstream/123456789/29014/1/170783.pdf>
- Blanch, M. (2011). La psicología del trabajo ante la crisis del empleo. *Infocop*, 55, 7-11. Recuperado de: <http://www.cop.es/infocop/pdf/2012.pdf>
- Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Editum. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2oSnSoXMCewC&oi=fnd&pg=PA20&dq=desempleados+consecuencias+psicologicas&ots=6GAhYTM0o4&sig=0PwfiS9ECHwW3cI6aqOtX7I6EwA#v=onepage&q=desempleados%20consecuencias%20psicologicas&f=false>
- Bustos, W. O. P. (2009). Intermediación laboral. *Semestre Económico*, 12(23), 35-58. Universidad de Medellín Medellín, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165013122002.pdf>

Brusoni, J. Maccarone, A. 2 Marciano N. Sena S. (2010) La Comunidad de Aprendizaje como Dispositivo Andragógico. Recuperado de:

[http://webmail.adeepra.com.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/DOCENTES/RLE2438\\_Brusoni.pdf](http://webmail.adeepra.com.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/DOCENTES/RLE2438_Brusoni.pdf)

Cárdenas, O. (2020). La andragogía y su carácter interdisciplinario en la educación universitaria. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 1(1). Recuperado de:

<https://redip.iesip.edu.ve/ojs/index.php/redip/article/view/10/5>

Castellanos, M. (2020). Relación entre estilos de afrontamiento al estrés y las condiciones de salud de los desempleados en la ciudad de Bogotá. Recuperado

de: [https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2301/Castellanos\\_%20Luz\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2301/Castellanos_%20Luz_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chacón, P. (2012). La andragogía como disciplina propulsora de conocimiento en la educación superior. *Revista Electrónica Educare*, 16(1), 15-26. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/1941/194124281003.pdf>

Congreso de Colombia. (18, junio, 2013). Mecanismo de Protección al Cesante. [1636].

Recuperado

de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201636%20DEL%2018%20DE%20JUNIO%20DE%202013.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE). (2020). Estadísticas por temas. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema>

Díaz, L. Torruco, U. Martínez M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado

de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572013000300009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572013000300009&script=sci_arttext)

Espino Granado, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría*, 34(122), 385-

404.[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0211-57352014000200010](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352014000200010)

Folgueiras, y Bertomeu, P. (2016). La entrevista. Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona. Recuperado de:

<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>

García, S. (2010). El curriculum vitae: entre perfiles deseados y trayectorias negadas. *Revista iberoamericana de educación superior*, 1(1), 103-119 Recuperado de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722010000100007&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722010000100007&script=sci_abstract&tlng=en)

García-Vivas, L. E. (2017). La andragogía innovadora del siglo xxi: acción transformadora del docente universitario andragogo. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 23-28.: Recuperado de:

[https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/438/pdf\\_1](https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/438/pdf_1)

Giráldez, R. (2016). Sílabo de Selección y contratación de personal.ucontinental.edu.pe.

Recuperado de:

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2318/4/DO\\_FCE\\_317\\_AUC00675\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2318/4/DO_FCE_317_AUC00675_2019.pdf)

Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, e186464 Recuperado

de: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-85572019000100308](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572019000100308)

Gumucio, J. R. L. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Hernández, E. Ramos, Y. Negrín, F. Ruiz De La Rosa, C. Hernández, B. (2011).

Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios.

*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.

Recuperado de: [http](http://)

Millalén, F. V. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación

superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia*,

15(1), 53-73. Recuperado de: [http](http://)

Ministerio del Trabajo (24 de enero del 2014) Resolución 334 de Unidad Administrativa

Especial del Servicio Público de Empleo: Recuperado de:

<https://unidad.serviciodeempleo.gov.co/norma/resolucion-334-de-2014/>

Naranjo Arango, Rodrigo. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*,

(32), 83-114. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-)

[62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)

Ortega, E. Febles, P. y Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias

blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 35-

41. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-)

[43142016000200003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000200003)

Peláez, A., Rodríguez, J., Ramírez, S., Pérez, L., Vázquez, A., & González, L. (2013). La

entrevista. *Universidad autónoma de México. [En línea]. [Online]. [cited 2012*

*Septiembre 30. Disponible en:*



[http://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/E](http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/E).

Portillo-Torres, M. C. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 41(2), 118-130. Recuperado de:  
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n2/2215-2644-edu-41-02-00118.pdf>

Rentería, E. (2004). *Empleabilidad: una lectura psicosocial*. [Links] Seminario de la Escuela Nacional Sindical Los Trabajos de la Globalización, Medellín, Colombia.

Rentería, E. Y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64770202.pdf>

Rodríguez, E. (2012). Teoría y técnica de la entrevista. Red tercer milenio. Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México. Recuperado de:  
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/2712/1/Teor%c3%ada%20y%20t%c3%a9cnica%20de%20la%20entrevista.pdf>

Rodríguez Galarza, A. G. (2016). *Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes universitarios y analistas de selección de 2 organizaciones de Quito* (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2016).

Sánchez, B. Y. H. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre económico*, 15(31), 173-186. Recuperado de:  
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/392/350>

Sánchez, H. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre económico*, 15(31), 173-186. Recuperado de:  
<https://core.ac.uk/download/pdf/211092663.pdf>

Tomás, J. M., Gutiérrez, M., & Fernández, I. (2017). Consecuencias del desempleo en la salud mental de una muestra de jóvenes angoleños. *Escritos de Psicología (Internet)*, 10(1), 58-68. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1989-38092017000100006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092017000100006)

## Anexos

- **Anexo A. Elaboración de Hoja de Vida.**

[https://docs.google.com/presentation/d/e/2PACX-1vQVSJBG0Goc7GDbMI6R5SAf0DNP2t\\_jOzkijbcHF4LIEDrhQQewIwkDIVkIQoqCcQ/pub?start=false&loop=false&delayms=3000](https://docs.google.com/presentation/d/e/2PACX-1vQVSJBG0Goc7GDbMI6R5SAf0DNP2t_jOzkijbcHF4LIEDrhQQewIwkDIVkIQoqCcQ/pub?start=false&loop=false&delayms=3000)

- **Anexo B. Manejo de Entrevista.**

[https://docs.google.com/presentation/d/e/2PACX-1vQ9RHhQgHzVp2FzWufrAFPQf3MHbIZe1OSLQXGAo8Oagcm\\_UGwQpt4DACdNR1AHimKSMLNdnMN6dJya/pub?start=false&loop=false&delayms=3000](https://docs.google.com/presentation/d/e/2PACX-1vQ9RHhQgHzVp2FzWufrAFPQf3MHbIZe1OSLQXGAo8Oagcm_UGwQpt4DACdNR1AHimKSMLNdnMN6dJya/pub?start=false&loop=false&delayms=3000)

- **Anexo C. Desarrollo de Habilidades Blandas.**

<https://docs.google.com/presentation/d/e/2PACX-1vQsThx1fclWxPbFCcViBCzRFDwGqtD3sKrBX2Cey8WxCm3uROQlShsQ0NaRQwosPw/pub?start=false&loop=false&delayms=3000>

- **Anexo D. Cápsula Informativa Manejo de Entrevista**

<https://www.youtube.com/watch?v=DZu42N7mxas&t=37s>

- **Anexo E. Cápsula Informativa Desarrollo de Habilidades Blandas.**

[https://www.youtube.com/watch?v=A\\_ZUV1gdp6Q&t=9s](https://www.youtube.com/watch?v=A_ZUV1gdp6Q&t=9s)