



Universidad Cooperativa  
de Colombia

## FORMATO DE PRESENTACIÓN DE PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO: PREGRADO OPCIÓN PRÁCTICA SOCIAL, EMPRESARIAL O SOLIDARIA<sup>1</sup>

### 1 INFORMACIÓN GENERAL

Seleccione con una **X** el trabajo de grado para el cual aplica, de acuerdo al nivel de formación:

Información General				
<b>Pregrado</b> <input checked="" type="checkbox"/>		<b>Posgrado</b> <input type="checkbox"/>		<b>Año</b> 2015 - I
<b>Título del Proyecto</b>	Fortalecimiento a la Bolsa de Empleo de la Universidad Cooperativa de Colombia.			
<b>Sede</b>	Villavicencio	<b>Facultad</b>	Administración	<b>Programa Académico</b>
<b>Datos Estudiante(s)</b>	<b>Nombre</b>	Marco Antonio Moreno Avila		<b>C.C.</b> 86086385
	<b>Correo electrónico</b>	marco_a_moreno@hotmail.es		<b>Teléfono(s)</b> 3143779604
<b>Datos Director del trabajo de grado</b>	<b>Nombre</b>	Lina Marcela Jiménez Jiménez		<b>C.C.</b> 36302690
	<b>Correo electrónico</b>	Linam.jimenezj@ucc.edu.co		<b>Teléfono(s)</b> 3214254520
	<b>Último Nivel de Formación</b>	Especialización		
<b>Grupo de Investigación</b>	G-dovaz			

<sup>1</sup> Este documento se basa en la guía para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica - Modalidad de financiación: Recuperación contingente (Colciencias)



Universidad Cooperativa  
de Colombia

<b>Información General</b>	
<b>Nombre de la Línea de Investigación</b>	Gestión Organizacional

## **2 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

La Universidad Cooperativa de Colombia, en virtud de la Autorización conferida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo (Resolución 0871 de 2016), realizó el 12 de diciembre de 2016 el lanzamiento de la Bolsa de Empleo del Campus Villavicencio; generándose con ello la necesidad de contar con un personal idóneo que adelantara las gestiones propias del área y dinamizara los servicios que brinden, el acompañamiento necesario, mediante estrategias que permitan socializar, promover y desarrollar espacios informativos a las diferentes poblaciones (estudiantes, egresados y empleadores), para lo cual resulta de gran interés encontrar en común la necesidad de abordar temáticas enfocadas en la sensibilización y socialización sobre la plataforma de bolsa de empleo, gestión para la inscripción a la plataforma y recepción a empleadores.

### **JUSTIFICACION**

La plataforma de Red de enlace, es una herramienta que le permite al estudiante y egresado, crear un vínculo confiable y prepararse según las cualidades exigidas por el empleador para cumplir los diferentes retos a la labor asignada y viceversa, ya que el empleador tendrá la oportunidad de conocer el currículo de los candidatos que llenen las expectativas y ayuden al cumplimiento de la misión y visión de cada entidad.

Posteriormente como cada espacio abierto por la universidad cooperativa a través de clínicas, consultorios, entidades sin ánimo de lucro, entidades municipales; las redes sociales ya utilizadas para el crecimiento de muchos países, entra en este



Universidad Cooperativa  
de Colombia

contexto a cumplir con el mismo objetivo: permitirle al estudiante de hoy y al profesional de mañana formar habilidades que le faciliten no solo el lograr explotar al máximo su formación profesional, sino con la capacidad de informar y crear nuevos espacios donde se desarrollen en sí mismos y logren obtener el empleo que se adecue a su curriculum y habilidades profesionales. Por esta razón surgen iniciativas que incentivan tanto a estudiantes, y egresados como a directivos y docentes, a la identificación con la institución, a través un sentimiento de compromiso para alcanzar los objetivos de la misma. La motivación principal para llevar a cabo este proyecto es la creación de talleres y gestión para acceder a la plataforma de empleo, permitiendo una interacción más profunda entre los egresados, la universidad y las empresas que se encuentran en el mercado, en el que se espera como resultados crear lazos colaborativos y establecer una relación de recíproco beneficio y apoyo desde las experiencias colectivas e individuales, generando un estatus y prestigio mutuo.

## **2.1 Marco teórico y estado del arte: (Máximo 1500 palabras).**

Actualmente en Colombia según el observatorio laboral para la educación existen 3.179.102 graduados de la educación superior entre los años 2001 y 2014, de los cuales los títulos otorgados fueron de programas técnicos profesionales en un 5.7%, nivel tecnológico en un 26,8% y del universitario en un 45,3%. Pero, ¿cuál es la situación actual de estos graduados?, ¿trabajan?, ¿cuánto ganan?, ¿cuánto tiempo tardaron en ingresar al sector laboral? Son preguntas que vale la pena responder, y es que las universidades a pesar del comentario de la ministra de educación acerca del compromiso de las instituciones de educación superior por ofrecer programas académicos pertinentes a las apuestas productivas del país y a los sectores identificados como de talla mundial; son escasas, por no decir nulas, aquellas que ofrecen a sus egresados la oportunidad de prepararse para ser asertivos e idóneos para desempeñar su profesión, no solo dándoles la oportunidad de obtener un título sino de hacer parte de una empresa o institución con referencias y oportunidades abiertas previamente por convenios de las misma universidad o institución de



Universidad Cooperativa  
de Colombia

educación superior. Esto teniendo en cuenta las dificultades de los graduados para conseguir el trabajo que desean, dentro de las cuales cabe mencionar que el 36,5% de los graduados en 2009 señaló que se debe a la falta de experiencia; el 23,1% respondió que no hay trabajo disponible en la ciudad en la que vive y el 16,7% asegura que no encuentran un trabajo que sea apropiado a su profesión; por otro lado pero no menos importante están los bajos salarios, no saber cómo buscar empleo, la carencia de competencias requeridas para un cargo y que los empleadores los vean muy jóvenes. (Observatorio Laboral para la Educación, 2013).

La unidad administrativa especial del servicio público de empleo, mediante la Resolución 334 de 2014 del Ministerio de trabajo, autoriza a la bolsa de empleo para prestar un servicio de gestión y colocación, a través de la plataforma de empleo, con el fin de brindar apoyo a esta nueva etapa; brindando el acompañamiento necesario, mediante estrategias que permitan socializar, promover y desarrollar espacios informativos a las diferentes poblaciones (estudiantes, egresados y empleadores), abriendo de esta manera una puerta de posibilidades al futuro profesional, con oportunidad de dar comienzo a su vida laboral.( Unidad administrativa especial del servicio público de empleo, 2016)

Originalmente, las bolsas de trabajo, fueron diseñadas por las universidades para buscar empleo a sus egresados; para ello cada facultad posee una base de datos con los nombres de las personas egresadas, asignando para este papel a un profesional , en este caso el administrador, quien tiene como función gestionar y ponerse en contacto con aquellas empresas que buscan personal correspondiente a esa carrera, en conjunto con el papel que ejercerá la universidad de crear vínculos y convenios que ofrezcan a los interesados la oportunidad de intercambiar beneficios.

Los servicios de Bolsa de Empleo de la universidad cooperativa de Colombia, están regulados por la administración del servicio de la Bolsa de Empleo de la Dirección de Bienestar Universitario y Egresados, dependencia administrativa de la



Universidad Cooperativa  
de Colombia

Universidad Cooperativa de Colombia (que para efecto de la Bolsa de Empleo se denominará Dirección Unidad Central), la cual a través de la **Red de Enlace y Apoyo Laboral (REAL)** direcciona la normatividad y demás disposiciones que regulan, dinamizan y monitorean la prestación del servicio de la Bolsa de Empleo en cada una de las regiones donde la Universidad tiene presencia sin costo alguno se prestarán, con sujeción a lo dispuesto por el Decreto 1072 de mayo de 2015 abril de 2015, a la Ley 50 de 1990 y las demás normas que las complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan; la plataforma que va dirigida a estudiante de 9 y 10 semestre de todas las facultades , egresados y empleadores, que tiene por objetivo: Registrar, Orientar /capacitar, Preseleccionar, y Re Ahora bien dentro de los aspectos a trabajar en la capacitación y utilización de esta nueva plataforma de empleo y que no son tenidos en cuenta en el espacio laboral pero que forman parte importante de ello, está el fortalecimiento previo de las estrategias para alcanzar las metas personales o grupales, el aprender a tomar decisiones responsables, como también el enfrentar y resolver conflictos de manera pacífica, previniendo situaciones de riesgo; con el fin de lograr a largo plazo no solamente unas bases firmes en el aspecto de la vida familiar, educativa y social sino que también formar profesionales integrales y competitivos en el ámbito laboral.

Es por esto que la capacitación, es ese proceso que posibilita la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen, convirtiéndose en una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo (Jaureguiberry, 2014).

Las negativas mencionadas por los egresados sobre los obstáculos que se encuentran a la hora de buscar una estabilidad laboral permiten deducir que esta preparación previa se torna una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de una organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades del personal. Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas



responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los conocimientos a las personas que puedan tomar decisiones propias, que anteriormente dependían de un superior o de un par capacitado, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado.

Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los conocimientos a las personas que puedan tomar decisiones propias, que anteriormente dependían de un superior o de un par capacitado, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado.

Pero para que en el área laboral un trabajador sea competitivo no solo implica un conjunto de conocimientos sino también aquello que se busca con esta herramienta de capacitación, es reforzar las competencias de un trabajador, facilitándole a través de estas, articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo”. Esto significa que la competencia de una persona define su capacidad productiva medida en términos de desempeño real y demostrado en un determinado contexto de trabajo. Esto no resulta únicamente de la capacitación, sino también de la experiencia adquirida en situaciones concretas de ejercicio ocupacional (Conexionesan, 2016).

Dentro de estas competencias mencionadas, están las competencias blandas, las cuales están orientadas al desarrollo de aptitudes sociales. Son reconocidas de mejor manera por los empleadores cuando un estudiante, joven o trabajador busca empleo. Se trata de capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo (silva, 2013).

Agrega este autor que, en una concepción dinámica, las competencias se adquieren a través de la educación, la experiencia y la vida cotidiana, se movilizan de un



Universidad Cooperativa  
de Colombia

contexto a otro, se desarrollan continuamente y no pueden explicarse y demostrarse independientemente de un contexto. Elementos como:

El desarrollo de éstas, se asocia cada vez más con la capacidad de encontrar y mantener un empleo, pues se demandan profesionales con una formación integral, que se desempeñen exitosamente en su lugar de trabajo.

Álvarez (2012) menciona que las solas capacidades de llevar a la práctica instrucciones no definen las competencias blandas, pues se necesita además la “actuación”, de varios elementos que debe agregar el individuo, que le permite saber encadenar unas instrucciones, no solo aplicarlas aisladamente. Agrega este autor que, en una concepción dinámica, las competencias se adquieren a través de la educación, la experiencia y la vida cotidiana, se movilizan de un contexto a otro, se desarrollan continuamente y no pueden explicarse y demostrarse independientemente de un contexto.

## ***2.2 Objetivos Del Proyecto: General y Específicos. (Máximo 300 palabras)***

Dar apertura y dinamizar el punto de atención de la Bolsa de Empleo de la Universidad Cooperativa de Colombia, campus Villavicencio en virtud de la Resolución 0871 de 2016

-Brindar orientación a estudiantes de últimos semestres y egresados para que se registren en la Bolsa de Empleo de la Universidad

-Brindar orientación a empresarios a fin de que registren en la plataforma de la Bolsa de Empleo de la universidad y publiquen allí sus vacantes

-Capacitar de manera individual y/o colectiva a estudiantes de últimos semestres y egresados en temas que faciliten su conexión al mundo laboral

## ***2.3 Metodología Propuesta: (Máximo 3000 palabras)***

- **Población:** Estudiantes, egresados y empleadores de la universidad cooperativa de Colombia.



Universidad Cooperativa  
de Colombia

- **Lugar:** Universidad cooperativa de Colombia- oficina de egresados REAL
- **Procedimiento:** Para el desarrollo del proyecto se propusieron actividades encaminadas a la formación del estudiante, estas están plasmadas en el plan de trabajo y se realizarán una vez por semana a los semestres noveno, décimo y egresados de la universidad cooperativa de Colombia, para ello cuentan con 25 minutos aproximadamente, en donde se realizará una presentación en power point en la que se dará a conocer la temática correspondiente, además de esto se contactará con los empleadores, para que reciban información acerca de la bolsa de empleo, su ruta-guía y como hacer la inscripción de su empresa como publicar la oferta laboral, y así puedan recibir las hojas de vida de estudiantes y egresados de la universidad cooperativa de Colombia.
- **Como realizar una hoja de vida:** concepto, paso a paso de cada punto de la hoja de vida y ejemplo de una hoja de vida.
- **Como presentar una entrevista:** pasos a seguir para una buena presentación, aciertos y errores.
- **Inteligencia emocional:** principales componentes, porque son tan importantes en la formación universitaria-profesional.





## 2.4 Cronograma de Actividades:

N°	ACTIVIDAD	Mes / Horas				
		Ene	Feb	Mar	Abr	May
1	presentación sobre la plataforma de bolsa de empleo.			X	X	X
2	Recepción		X	X	X	X
3	Sensibilización sobre la plataforma de bolsa de empleo A estudiantes de noveno y décimo.			X	X	X
4	taller Como realizar una C.V.			X		
5	taller Como presentar una entrevista				X	
6	taller inteligencia emocional					X



Universidad Cooperativa  
de Colombia

## 2.2 Presupuesto: (Justificar los rubros solicitados)

Presupuesto Global de la Propuesta por Fuentes de Financiación, (En pesos).

RUBROS	JUSTIFICACIÓN	FUENTES (En pesos)		
		PERSONAL	Contrapartida 1**	Total
Materiales y Suministros <sup>2</sup>				
Asesoría				
Salidas de campo <sup>3</sup>				
Bibliografía <sup>4</sup>				
<b>TOTAL</b>				

---

<sup>2</sup> Corresponde a los insumos de oficina o materias primas requeridos para el desarrollo del proyecto.

<sup>3</sup> Se refiere a: gastos de medios de transporte para el traslado a zonas de muestreo, ejecución de las labores de campo propias de la investigación, costos de combustible o alquiler de medios de transporte cuando se requiere

<sup>4</sup> Corresponde a la adquisición de material bibliográfico, debidamente justificada y directamente relacionada con la temática del proyecto en la forma de libros y/o suscripciones a revistas científicas del tema. Una vez terminado el proyecto éste material quedara en custodia de la Universidad.



Universidad Cooperativa  
de Colombia

## **2.5 bibliografía. (Referencia de libros, revistas, webgrafía, según Norma Técnica Colombiana)**

Alvares, R. (2012) Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. Recuperado de: [https://www.ugr.es/~ugr\\_unt/Material%20M%F3dulo%205/competencias\\_univ.pdf](https://www.ugr.es/~ugr_unt/Material%20M%F3dulo%205/competencias_univ.pdf)

Conexionesan, (2016). La capacitación y el desarrollo de las habilidades blandas. Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/la-capacitacion-y-el-desarrollo-de-competencias/>

Dirección de Bienestar y Egresados, (2016). Reglamento de bolsa empleo ucc. Recuperado de: [http://www.eempleo.com/sitios-empresariales/colombia/universidad-cooperativa-colombia/condiciones\\_menu.asp](http://www.eempleo.com/sitios-empresariales/colombia/universidad-cooperativa-colombia/condiciones_menu.asp)

Jaureguiberry, M. (2014). ¿Qué es la capacitación?. Recuperado de: <http://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>

Observatorio Laboral para la Educación. (2013). Nuevos resultados del Observatorio Laboral para la Educación. Recuperado de: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-238140.html>

Silva, M. (2013). Habilidades blandas: Fundamentales para el desarrollo personal. Recuperado de: [http://www.cide.cl/documentos/Revista\\_educar\\_Habilidades\\_blandas\\_MJValdebenito.pdf](http://www.cide.cl/documentos/Revista_educar_Habilidades_blandas_MJValdebenito.pdf)

Unidad administrativa especial del servicio público de empleo. (2016). Resolución Nro00240 del 9 de marzo de 2016 del ministerio de trabajo. Recuperado de: <http://www.eafit.edu.co/egresados/bolsa-empleo-eafit/Documents/res000240-9marzo-2016.pdf>