

**SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA DE PRACTICA PROFESIONAL DE
TRABAJO SOCIAL DESARROLLADA EN EL PROYECTO DE EMPLEABILIDAD
DEL CENTRO DE ATENCION SOCIAL Y REFERENCIACION DE LA
CORPORACION EL MINUTO DE DIOS. IMPLEMENTACION DE PROCESOS Y
PROCEDIMIENTOS. PRIMER PERIODO DE 2012.**

KELLY CAROLINA GARCIA ALCALA

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA TRABAJO SOCIAL

2012

**SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA DE PRACTICA PROFESIONAL DE
TRABAJO SOCIAL DESARROLLADA EN EL PROYECTO DE EMPLEABILIDAD
DEL CENTRO DE ATENCION SOCIAL Y REFERENCIACION DE LA
CORPORACION EL MINUTO DE DIOS. IMPLEMENTACION DE PROCESOS Y
PROCEDIMIENTOS. PRIMER PERIODO DE 2012.**

KELLY GAROLINA GARCIA ALCALA

TUTOR DE TRABAJO DE GRADO:

EDNA VIRGINIA RODRIGUEZ ACOSTA

BOGOTA, 2012

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mi mamá, aunque la tuve lejos siempre me ayudó, me apoyó y su inteligencia me sacó de algunas dudas cuando estuve realizando el trabajo. En estos casi cinco años de iniciar mi carrera y más de seis de estar en Bogotá la extrañé mucho, cumpleaños fechas importantes y demás, todo por mis sueños y metas. Pero no siempre estuve sola, el teléfono móvil fue una herramienta que nos acercó, nos mantuvo unidas, nos hablamos más de cinco veces al día, para mí era poco con la falta que me hace. Con mis metas a corto plazo por culminar, sé que algún día volveremos a estar todos tres juntos.

A mi papa, quien gracias por su apoyo, ayuda, colaboración y entendimiento llegué hasta el final, él sabe que el dinero no lo es todo, lo que se aprende nadie lo puede arrebatarse, el estudio es lo primero siempre me ha dicho mi papá. Recuerdo cuando me decía “-¡Carolina no descuide el estudio!-“y sí me hizo una profesional no los defraudaré como persona, profesional ni como hija. Papi siempre, siempre estuviste ahí, le doy gracias a DIOS por darme un papá tan responsable, comprometido, que ha velado por mi bienestar.

Le dedico este trabajo a Andrea Gómez quien siempre me acompañó y estuvo conmigo desde el inicio hasta el final, yo estaré ahí también que sea su inicio.

AGRADECIMIENTOS

Al DIOS todo poderoso que está en los cielos y quien me guió siempre aunque a veces yo no quisiera escucharlo o perdiera la fé. Gracias por la vida, los padres que escogió para mí, me siento bendecida. También por esta carrera con camino de obstáculos que me ha hecho desfallecer, me ha tenido sin alientos, casi al límite de la frustración, pero la fé en DIOS, en mi vida, en la vida me ha dado fortaleza, nuevamente gracias sé que voy a ser mejor con el transcurrir de los años.

Mi tutor, Dios, pero a Él le agradezco por presentarme en el camino con una mujer, que confió en mí, me dio fortalezas, me dirigió con claridad, me dedico parte de su valioso tiempo y que saco mi trabajo adelante, con sabiduría y profesionalismo, mi profesora Edna Rodríguez quien es una persona que confía, no se rinde, es excelente docente, gracias por su enseñanza y que personas como yo que en algún momento nos rendimos y perdemos las esperanzas con la profesión ojala se encontraran con usted para volver a retomar el proyecto de vida en el Trabajo Social.

Gracias a las personas con las cuales me encontré en proceso de práctica profesional, por esas personas a las cuales aporte un granito de arena seguiré trabajando, y las personas que me aportaron en mi crecimiento profesional como lo fue la Corporación El Minuto de Dios.

No puedo dejar atrás las personas a las cuales no le fue grata mi compañía, mi forma de vida o mis pensamientos, le doy gracias por las pruebas que pase por ello. Para finalizar agradezco a las personas que desearon lo mejor para mí, finalmente gracias a los Ángeles, a los Santos y a DIOS, por llenarme de sabiduría.

TABLA DE CONTENIDO

1. SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA DE PRACTICA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL DESARROLLADA EN EL PROYECTO DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE ATENCION SOCIAL Y REFERENCIACION DE LA CORPORACION EL MINUTO DE DIOS. IMPLEMENTACION DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS. PRIMER PERIODO DE 2012.....	10
1.1 MARCO DE REFERENCIA.....	10
1.1.1 Marco Institucional.....	10
1.1.1.1 Organización Minuto De Dios.....	11
1.1.1.2 Corporación El Minuto De Dios	14
1.1.2 Marco Legal.....	24
1.1.2.1 Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	24
1.1.2.2 Leyes principios fundamentales y derechos, garantías y deberes de la Constitución política de 1991.....	25
1.1.2.3 Decretos de proyectos de ley laborales.....	26
1.1.3 Marco Teórico.....	27
1.1.3.1 La Empleabilidad.....	27
1.1.3.2 El Desempleo y su historia.....	28
1.1.3.3. Mercado Laboral.....	30
1.2 CONTEXTUALIZACION Y RECONSTRUCCION DE LA PRÁCTICA.....	31
1.2.1 Ubicación del Campo de Práctica en el Programa de Atención Social y Referenciación.....	32
1.2.1.1. Características De La Población Atendida En El Proyecto De Empleabilidad.....	33
1.2.2 Justificación.....	36

1.2.3	Diagnóstico.....	37
1.2.4	Objetivos.....	53
1.2.4.1.	Objetivos generales.....	53
1.2.4.2.	Objetivos Específicos.....	53
2.	DESCRIPCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL (ELABORACION DEL DISCURSO DESCRIPTIVO DE LA PRACTICA RECONSTRUIDA).....	54
2.1.	DESCRIPCION DE LA ESTRUCTURACION DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO DE EMPLEABILIDAD DE LA CORPORACION MINUTO DE DIOS.....	54
2.1.1	Conceptualización de los procesos de Control de Gestión.....	54
2.1.1.1	Atributos.....	55
2.1.1.2	Gestión de mejoramiento continuo.....	56
2.1.1.3	Definición de términos.....	57
2.1.1.4	Diagrama de Flujo.....	58
2.1.1.5	Simbología.....	58
2.2	APLICABILIDAD DEL DIAGRAMA DE FLUJO EN EL PROYECTO DE EMPLEABILIDAD.....	60
2.2.1.	Flujograma de procesos y procedimientos.....	61
2.2.2.	Manual De Procesos Del Proyecto De Empleabilidad.....	62
3.	INTERPRETACION CRÍTICA DE LA PRACTICA RECONSTRUIDA.....	64

4. CONCLUSIONES.....	69
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	71
7. ANEXO A.ENCUESTA A USUARIOS, ADMINISTRATIVOS Y ESTUDIANTES DEL PROYECTO EMPLEABILIDAD.....	73

RESUMEN

El trabajo realizado es soportado en la experiencia de las prácticas profesionales que se ejecutó dentro del Centro de Atención Social y Referenciación, específicamente en el proyecto de Empleabilidad, con el objetivo de Estructurar procesos y procedimientos del proyecto de la Corporación Minuto de Dios, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios que ofrece a la comunidad, para racionalizar las operaciones orientadas a una mejor gestión

de los procesos de los proyectos de la institución en el rendimiento, permitiendo una organización y orientación igualmente a beneficio de los usuarios del proyecto.

Sin embargo, la intervención profesional no se soporta en la estructuración, también da cumplimiento a los objetivos específicos como; diseñar el procedimiento de empleabilidad para los usuarios que se benefician del servicio, desarrollar el manual de procedimientos del proyecto de empleabilidad para el mejoramiento del mismo y por último, presentar los procedimientos del proyecto para que el grupo de práctica profesional brinde continuidad y mejora. Estos objetivos fundamentados en el análisis de las encuestas aplicadas y el respectivo diagnóstico.

Palabras claves: empleo, mercado laboral, control de gestión, mejoramiento continuo, diagrama de flujo.

INTRODUCCION

El objetivo fundamental de este documento es presentar la experiencia vivida en el campo de práctica profesional que se centro en el proyecto de empleabilidad, la experiencia y la intervención profesional, posibilitó la sistematización del trabajo realizado desde la propuesta metodológica de Antonio Sandoval, con la cual guiados en las fases del autor se constituyo este trabajo.

Para el resultado de la intervención se dispuso de teorías desde la Administración específicamente en el de Control de Gestión, mejoramiento continuo como política para mejorar procesos y servicios, presentando herramientas como el flujo grama, lo cual conllevo a elaborar los procesos y procedimientos así como el manual de procedimientos del proyecto de empleabilidad.

Comprendiendo la empleabilidad como el conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él.

Campos, G. (2003). Encontrándose, el desarrollo social, inclusión y progreso social, permitiendo el bienestar de los usuarios y contribuyendo al logro del horizonte institucional.

**1. SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA DE PRACTICA
PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL DESARROLLADA EN EL
PROYECTO DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE ATENCION SOCIAL**

**Y REFERENCIACION DE LA CORPORACION EL MINUTO DE DIOS.
IMPLEMENTACION DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS. PRIMER
PERIODO DE 2012.**

1.1 MARCO DE REFERENCIA

1.1.1. Marco Institucional

El siguiente Marco Institucional pretende contextualizar sobre el quehacer de la Organización El Minuto de Dios, la cual tiene presencia a nivel nacional, a través de la ejecución de proyectos y programas en las diferentes líneas de acción adscritas a la institución. De ahí que, a partir del folleto realizado en el año 2010 de la Organización Minuto Dios se presentan las siguientes líneas de Acción con las cuales cuenta actualmente la institución: Corporación El Minuto de Dios, MD Industrial, Corporación Educativa Minuto de Dios, Lumen TV, Centro Carismático MD y Minuto de Dios Corporation.

De la información anterior, se partirá del acercamiento a la Corporación el Minuto de Dios y de las cuatro líneas de acción que opera la Corporación se realizara énfasis en la línea de Desarrollo de la Gestión Social que desde su programa de Centro de Atención Social y Referenciación se desarrollo la práctica profesional en Trabajo Social, a través del proyecto de empleabilidad donde se acentúa el trabajo de intervención de la profesional. La información que se presenta a continuación se suministra diariamente a la comunidad en general a través del portal web: www.minutodedios.org

1.1.1.1 Organización Minuto De Dios

La Organización Minuto de Dios trabaja por el desarrollo integral de las personas y las comunidades marginadas a luz del Evangelio; a partir de la generación de modelos de promoción social. Consolidándose como una propuesta empresarial, sin ánimo de lucro, que de forma alternativa propone modelos de desarrollo para el país, promoviendo la responsabilidad social de los ciudadanos y de los empresarios.

- **Reseña Histórica**

La información que se presenta a continuación proviene de la página de internet, en donde se encuentra una breve historia de la Organización Minuto de Dios.

La Organización Minuto de Dios es un ente no gubernamental y sin ánimo de lucro, fundada por el Padre Rafael García Herreros. El cual inicio sus labores en el año 1955 como respuesta a las necesidades de desarrollo de las comunidades vulnerables del país.

La labor por las necesidades de los más necesitados inspiro a realizar obras como presentar en los medios de comunicación, el cual fue pionero de un pequeño espacio radial iniciado en 1950 que posteriormente se visualizo en la televisión en el año de 1955 y que actualmente se cataloga como el programa más antiguo de Colombia “El Minuto de Dios”.

La necesidad de cumplir con el desarrollo de las comunidades rigió a que el Padre García Herreros ejecutara labores hacia la construcción de viviendas como respuesta a las penurias de las familias vulnerables para el logro de estas en la inclusión social, enfatizando que la vivienda posibilita el desarrollo de la familia.

En el tema de la Educación fue y es un proyecto inspirador al considerar que en esta se encuentra el progreso de los pueblos, para ese tiempo fundó escuelas y en el año de 1958 fundó el colegio El Minuto de Dios. Luego en el año 1962 reservo un terreno para la universidad.

Pero, para el padre Rafael García el desarrollo no se centraba en la construcción de viviendas o colegios sino también la preocupación por la falta de empleo de las familias que solicitaban ayuda, lo llevo a gestionar programas de empleo y desarrollo comunitario.

Para este fundador el modelo de “ciudadela integral” lo cumplió con la creación de centros de salud, el museo de Arte Contemporáneo, el centro carismático, la emisora, la productora y la programadora de televisión asimismo de una planta de confecciones la cual genera empleo.

El modelo de “ciudadela integral” obra que el Padre Rafael García Herreros realizo a través de la Organización Minuto de Dios fue inspirada por el amor a DIOS y al pueblo Colombiano. Minuto de Dios corporation. Historia. 2010
<http://www.elminutodedios.org/es/corporacion/historia.html>

- **Misión**

La información que se presenta a continuación se encontró en el folleto realizado en el año 2010 de la Organización Minuto Dios esta tiene como misión *“trabajar por el desarrollo integral de las personas y comunidades en busca de una sociedad justa, fraternal, tolerante y pacífica, a partir de la generación de modelos de promoción social”*.

En este sentido, la Organización ha instaurado un horizonte que se concreta desde el desarrollo y el fomento del hombre a la luz del evangelio a partir de varias líneas de acción: Corporación El Minuto de Dios, MD Industrial, Corporación Educativa Minuto de Dios, Lumen TV, Centro Carismático MD y Minuto de Dios Corporation.

Con base en lo anterior, a continuación se profundizará en la línea de acción: Corporación El Minuto de Dios, se expondrá una contextualización institucional abordando una breve reseña histórica, así como la misión, visión, los programas y proyectos y a su vez las líneas de acción dentro de esta línea.

1.1.1.2 Corporación El Minuto De Dios

En este apartado se pretende reseñar históricamente la configuración de la Corporación El Minuto de Dios, bajo los más importantes eventos que han marcado por más de 50 años la

historia de Colombia, especialmente en obras de servicio social, además se presentara el horizonte institucional, los objetivos por los cuales trabaja la Corporación y sus diferentes líneas de acción las cuales presenta los programas y proyectos que dan respuesta a lo planteado por la Corporación es su aspecto político. En este sentido, a continuación se presenta una breve reseña histórica de la Corporación El Minuto de Dios.

- **Ubicación de la Corporación El Minuto de Dios**

La Corporación El Minuto de Dios, el programa del Centro de Atención Social y Referenciación y el proyecto de Empleabilidad se encuentra ubicados en el barrio Minuto de Dios este se sitúa al noroccidente de la localidad de Engativá con una extensión de 252.25 hectáreas, el barrio pertenece a la UPZ 29, el Minuto posee 16 barrios, limita al norte con el rio Juan Amarillo, al oriente con la Avenida Boyacá, al sur con la Autopista Medellín, y en el occidente con la futura avenida ALO. Esta información se encontró en la página de internet www.engativa.gov.co.

- **Reseña Histórica de la Corporación El Minuto de Dios**

La Corporación El Minuto de Dios es una institución con más de medio siglo de historia, es una “Corporación Civil sin ánimo de lucro, reconocida por la Resolución No. 2527 del 14 de agosto de 1958, emanada del Ministerio de Justicia”. (Jaramillo, 1989, p.10).

Según la Organización El Minuto de Dios (2004), se caracteriza por el desarrollo de obras de servicio social en Colombia, es reconocida desde 1950 a través del sacerdote Eudista Rafael García Herreros nacido en Cúcuta, el 17 de Enero de 1909, quien utilizó el nombre de ‘El Minuto de Dios’ para referirse a una breve reflexión radial sobre Dios y el compromiso del pueblo cristiano en la transformación de la historia de la humanidad. Posteriormente, con la llegada del servicio de televisión al país, El Minuto de Dios comenzó a transmitirse a todo el país el 10 de Enero de 1955, convirtiéndose desde entonces, en el programa más antiguo de la televisión colombiana.

Sumado a lo anterior, El Minuto de Dios se ha hecho presente en diferentes situaciones de tragedia en Colombia con acciones rápidas y oportunas, encaminadas a responder a las necesidades inmediatas de diferentes comunidades a lo largo del país, especialmente a colombianos que se encuentran en extrema pobreza. Un ejemplo de las acciones solidarias que realiza esta institución hace alusión a el apoyo que reciben miles de personas gracias al ‘Banquete del Millón’ anualmente y el modelo de ciudadela integral hoy representado en el Barrio El Minuto de Dios de la ciudad de Bogotá y en múltiples barrios construidos en toda Colombia.

Sumado a lo anterior, a continuación se presentará la misión y la visión de la Corporación El Minuto de Dios información tomada de Corporación El Minuto de Dios (2010).

- **Misión**

El desarrollo integral del hombre a la luz del Evangelio, servir a la luz del evangelio a las personas y comunidades vulnerables, fomentando, con la participación de ellas, su desarrollo integral.

- **Visión**

Según el Balance Social del 2009 presentado en un archivo Pdf encontrado en la página de internet www.minutodedios.org la Corporación tiene como Visión para el año 2012 lograr:

- Hacer del programa Construcción de Comunidades un modelo que sirva de estímulo para lograr cambios estructurales en la organización del país.
- Hacer de la Corporación el ejemplo de una entidad que busca el cumplimiento de su misión a partir del desarrollo integral de sus propios trabajadores, entregándoles herramientas que los hagan gestores de su desarrollo.
- La Corporación El Minuto de Dios se convertirá en un aliado estratégico del gobierno nacional, para desarrollar las políticas sociales que este determine en beneficio de la población vulnerable.

Y además ser Líder en promover el desarrollo integral de la población vulnerable, innovando permanentemente, para responder ágilmente a las necesidades. Corporación El Minuto de

Dios. (2009). Balance Social. Recuperado de <http://www.minutodedios.org/images/pdf/BALANCE-SOCIAL-2009.pdf>

La Corporación presenta también sus objetivos comprometidos con el desarrollo integral de la persona humana y de las comunidades vulnerables.

- **Objetivos de la Corporación El Minuto de Dios**

Según Jaramillo (1989), la Corporación persiguen los siguientes objetivos:

- Proclamar, con fuerza del Espíritu Santo, a Jesucristo, liberador del mal personal y social, y renovar su fe en él.
- Estimular a las personas y a las comunidades para que sean conscientes de la dignidad del ser humano, de sus derechos, de la realidad social, política y económica en que vive, y de la participación y solidaridad necesarias para su constante superación.
- Propugnar por la organización social, económica y gremial de las comunidades.
- Promover y apoyar a las comunidades en la búsqueda de nuevas formas de propiedad, distribución y uso de los bienes materiales y en la realización de proyectos socio-económicos específicos.

- Crear, como resultado de los objetivos anteriores, efectos de demostración que sirvan de modelo y estímulo para cambios estructurales profundos, en la organización del país.

Durante su larga historia la Corporación El Minuto de Dios ha contribuido en la reflexión de manera permanente tanto en la población colombiana como en los directivos y empleados de la institución; reflexión que ha estado orientada bajo propósitos alteros y la voluntad de servir a los más necesitados. Es por ello, que la Corporación tiene entre su política institucional diferentes valores y principios rectores que orientan de manea permanente la ejecución de programas y/o proyectos en las diferentes líneas de acción. A continuación se presentan los diferentes valores que orientan la labor de la Corporación El Minuto de Dios.

- **Valores**



Esquema No. 1 Los valores de la Corporación El Minuto de Dios están encaminados a configurarse como las fuerzas inspiradoras de la institución. Resaltando especialmente, el valor de la labor al servicio de Jesucristo, desde la fe y el compromiso a los demás seres humanos.

A continuación se presentan en esquema los programas y proyectos que de manera transversal se ejecutan desde todas las líneas que presenta la Corporación El Minuto de Dios, los cuales consolidan y materializan de forma explícita el compromiso de la Corporación con los más necesitados del país, dentro de estos programas la estudiante realizó la práctica profesional.

De acuerdo a lo anterior y frente a los diferentes programas y servicios de la Corporación El Minuto de Dios, es importante puntualizar algunos elementos comunes entre cada uno de ellos, los cuales se instauran desde el horizonte e historia institucional; circunscribiéndose de forma imperativa: el apoyo y la contribución al desarrollo integral de las comunidades a través de programas de diferente índole como lo son: plan padrinos, casa semanal.

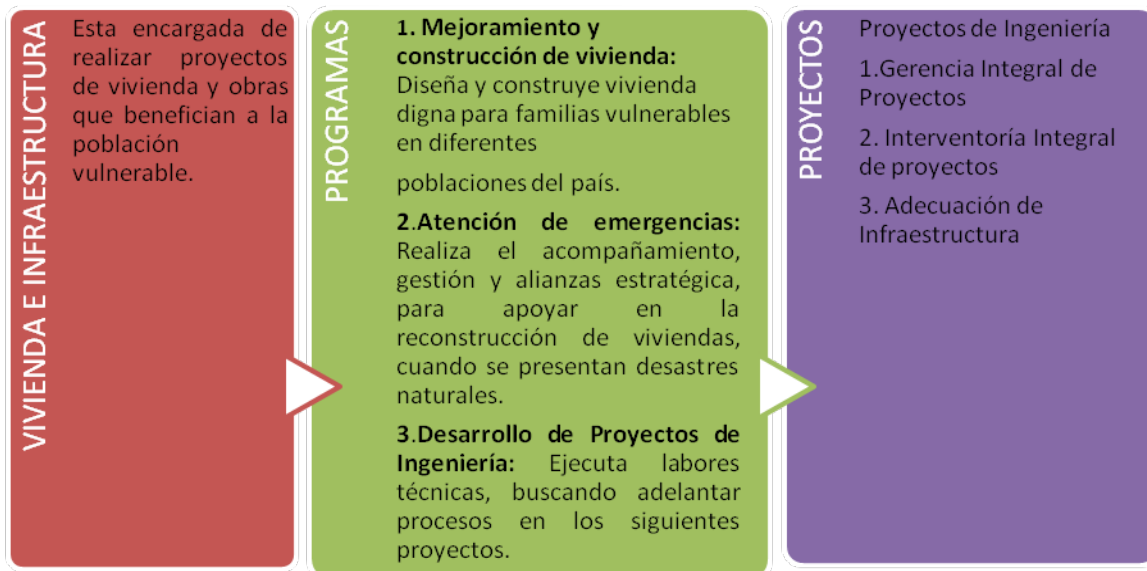
- **Líneas de acción de la Corporación El Minuto de Dios**

De acuerdo a los imperativos de la Corporación El Minuto de Dios y bajo a los diferentes programas y servicios brindados por la institución; la corporación ha aplicado como

estrategia central de gestión las alianzas publico – privadas con diferentes instituciones como ONG, Organismos estatales y algunas instituciones de cooperación internacional.

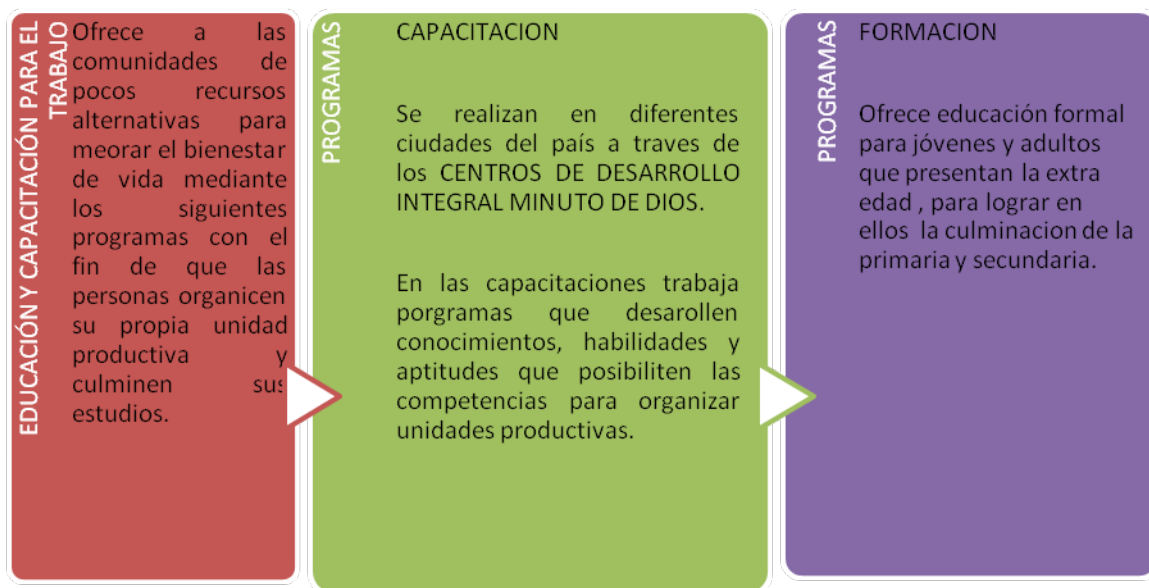
A continuación se presentan las líneas de acción que trabaja la Corporación Minuto de Dios junto con los programas y proyectos que dan cumplimiento al horizonte institucional, haciendo énfasis en Desarrollo de la Gestión Social área donde la estudiante realizo su práctica profesional y su trabajo de intervención.

- **Línea Vivienda e Infraestructura**



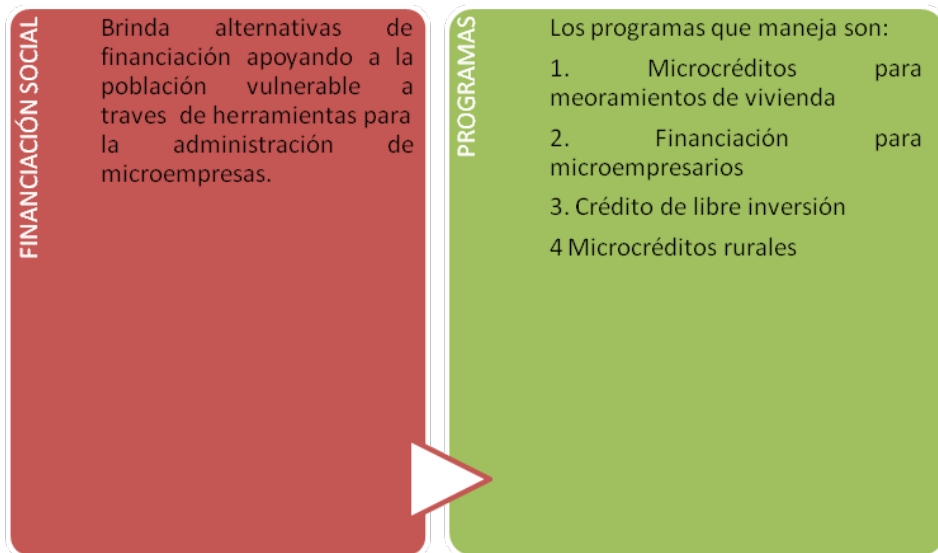
Esquema No. 2. La línea de vivienda e infraestructura, contribuye a la solución del problema del déficit de vivienda de interés social en el país.

- **Línea de Educación y Formación para el Trabajo**



Esquema No. 3 Maneja programas para la comunidad en pro del desarrollo productivo de los mismos buscando una calidad de vida, por eso presenta programas de capacitaciones y formación en cuanto a la terminación de la primaria o el bachillerato.

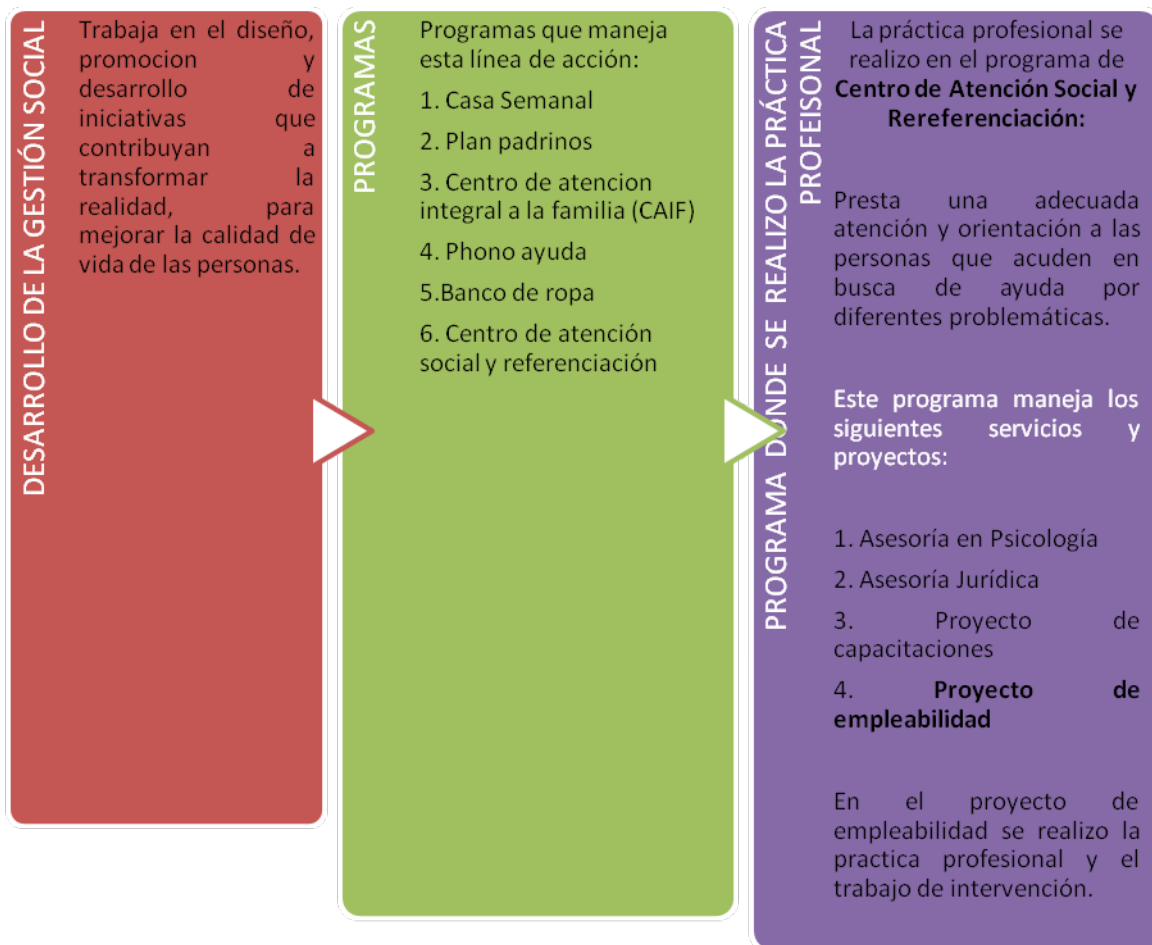
- **Línea de Financiación Social**



Esquema No. 4 La financiación social es un programa que brinda herramientas a la comunidad en mercadeo, contabilidad, cursos técnicos entre otros, hace mayor énfasis en el crédito y micro créditos.

- **Línea del Desarrollo de la Gestión Social**

Dentro de los programas que adelanta la Corporación El Minuto de Dios en sus líneas de desarrollo se puede encontrar Plan padrinos, Dame una casa; representativo dentro de la institución y específicamente el Centro de Atención Social y Referenciación donde brinda a las personas servicios como asesorías, programas y el proyecto de empleabilidad en el cual se enmarca el proceso vivido por la Trabajadora Social en formación.



Esquema No. 5. Esquema No. 5 Dentro de esta línea de la Corporación; Desarrollo de la Gestión Social se encuentra el programa de Centro de Atención Social y Referenciación, programa donde la estudiante realizo la práctica profesional, específicamente en el proyecto de empleabilidad donde ejecutaba el trabajo de intervención en la consecución de empleo a través de la identificación de ofertas laborales.

Posteriormente de haber identificado el programa, donde la estudiante realizo la práctica profesional y el proceso de intervención se hará la contextualización del proyecto de empleabilidad.

1.1.2 Marco Legal

En el marco legal para el tema de empleo se tomó en cuenta la Declaración Internacional de la OIT en materia de desarrollo social y económico, la Constitución política de 1991 de Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo y la ley del primer empleo. Con el fin de conocer las leyes que benefician a los trabajadores colombianos.

1.1.2.1 Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

De manera global los temas laborales de un país también son de importancia general y se encuentran regidos por instituciones en defensa del desarrollo social y económico que exige los principios y derechos fundamentales en el trabajo como lo declara la OIT

Así, promueve políticas sociales, moviliza los medios normativos de cooperación técnica particularmente los del empleo y las condiciones de trabajo en el marco del desarrollo económico, social y global al fin de un desarrollo sostenible, tiene como objeto la garantía de los principios y derechos en el trabajo concretamente establece “Normas Internacionales del Trabajo”. OIT. (1998) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra. Recuperado de http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1149%3Adeclaracion-la-oit-relativa-a-los-principios-

y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo&catid=257%3Adeclaraciit-relativa-a-
df&Itemid=1261

1.1.2.2 Leyes principios fundamentales y derechos, garantías y deberes de la Constitución política de 1991

La Carta Magna colombiana en el título uno artículo 1., con su primer artículo trata que la nación se encuentra establecida por el “respeto de la dignidad humana, en el trabajo, y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”, además en el artículo 25 complementa e ilustra el derecho del trabajo.

- Artículo 25

El artículo 25 de la Constitución dice que el trabajo es un derecho y además de un trabajo en condiciones dignas y justas. Estas condiciones son las que a través de las empresas el proyecto de empleabilidad busca para los usuarios.

1.1.2.3 Decretos de proyectos de ley laborales

Los siguientes son decretos primordiales que acogen las leyes en cuanto a temas laborales; el congreso de la Republica de Colombia Decreta el siguiente Proyecto de ley 1429 de 2010 con el cual los colombianos tendrán más beneficios en el tema de empleo, simultáneamente el

código sustantivo del trabajo es la ley que específicamente ampara al empleado, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950 nos dice:

- Código sustantivo del trabajo

Los trabajadores de ambos géneros en el momento que hacen parte de una empresa, micro, empresa institución etc., adquieren un compromiso y una responsabilidad con la labor por la cual fueron contratados, estas, acompañadas de los deberes como empleado igualmente como se adquieren unos deberes también unos derechos y para el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores se encuentra el Código sustantivo del Trabajo compilado en los decretos 3743 de 1950 modificado, el cual regula los derechos entre las partes, igualmente también incluye temas como definición del trabajo, los tipos de contrato, la protección al trabajo, la igualdad de los trabajadores, lo que busca es un equilibrio laboral entre las partes, empleado y empleador una coordinación en lo económico, así como la constitución y el código de Trabajo para los empleados son de gran importancia, los derechos y deberes tienen que conocerse por parte de los trabajadores como si fuera una norma de seguridad. (Código sustantivo del trabajo, 2011)

- Leyes que Ofrecen Oportunidad del Primer Empleo para los Colombianos.

La ley de Formalización y Generación de empleo (1429 de 2010) consiste en establecer y generar empleo; creando beneficios para las empresas que inician su vida mercantil en Colombia en donde la rentabilidad se centra en contratar personas que se encuentren dentro de los 28 años máximo y sea su

primer empleo, personas en situación de desplazamiento, personas con discapacidad, mujeres de 40 años que 12 meses antes no hayan trabajado, y personas que sean cabeza de hogar que se hallen dentro de los niveles 1 y 2 del SISBEN. Esta ley hace una compensación entre la persona que buscan el empleo, y las que buscan emplear, ya que esto disminuye los aportes para fiscales por algunos años para las empresas, y brinda empleo. Aunque la ley tiene una primera visión la cual es la oportunidad laboral a personas que no hayan laborado anteriormente y demás, también abre espacio para los nuevos micros empresa o empresa ofrece iniciativas.

1.1.3 Marco Teórico

En este capítulo se tomaran temas relacionados a la empleabilidad y su historia el desempleo y el mercado laboral, contenido principal para entender los objetivos de la sistematización realizada.

1.1.3.1 La Empleabilidad

La empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él.

Campos, G. (2003) Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, VIII, p. 104. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/376/37602308.pdf>

Este conjunto de aptitudes y actitudes se reflejan en el trabajo pues trabajar es necesario tanto para las personas que ofrecen su mano de obra, como para aquellos que son dueños de sus propias empresas y negocios. El trabajo es ineludible, según el Fondo de cultura económica

secretaría del trabajo y previsión social (2005) es el medio para que las personas produzcan su patrimonio y obtengan una mejor calidad de vida en cuanto a vivienda y demás.

Las personas buscan el apoyo de instituciones tanto públicas como privadas como la Corporación el Minuto de Dios junto con los programas sociales y de desarrollo que trata, una posibilidad de mejorar la calidad de vida, puesto que en ocasiones se ven afectados por problemáticas significativas como el desempleo; para entender el desempleo se realizó una revisión a través de la historia y su concepto

1.1.3.2 El Desempleo y su historia

El término de desempleo denota una condición de ausencia de trabajo y es en ese sentido que se puede hablar de cesantía, inactividad, desocupación o simplemente falta de trabajo.

Salas.C. (2003) Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las micro unidades en México. Papeles de población, 038, 123-124. Recuperado de <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11203804>

El desempleo en la historia ilustra que es uno de los problemas más notados en Colombia y específicamente en la población que solicita los servicios de la Corporación y sus programas

- El desempleo a través de la Historia

“El desempleo se constituye, entonces, en uno de los problemas prioritarios que enfrenta la sociedad colombiana, dados sus efectos sobre el bienestar de la población, sobre todo la más vulnerable. Dicho problema tiene varias dimensiones. Por un lado,

la gran cantidad de variables que contribuyen a explicarlo, que pasan por aspectos demográficos, rasgos particulares de la legislación laboral, cambios en la estructura productiva y los ciclos que normalmente caracterizan a la economía hasta la exacerbación del conflicto armado que vive el país. (Echeverry, Rojas y Santa María, 2003).

Desde la Corporación el Minuto de Dios se quiere hacer un aporte social, enfrentando con el proyecto de empleabilidad esos cambios sociales, de legislación laboral y demás estructuras que la comunidad no conoce o no entiende a plenitud, para el bienestar de los mismos.

Y dentro del desempleo es particularmente en el Mercado Laboral quien da la muestra del tamaño de la fuerza de trabajo (desempleo, empleo), los ingresos y egresos de las familias y de la Población Total las personas que se encuentran en circunstancias de laboral legalmente.

1.1.3.3 Mercado Laboral

Según DANE (Es el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad), de los ingresos y gastos y de las condiciones de vida de las familias en Colombia. DANE (2012).

Para el mercado laboral las personas que integran este sistema de empleo son la Población en Edad de Trabajar y esta se divide en Población Económicamente Activa y Económicamente Inactiva:

- Población en Edad de Trabajar

La Población Económicamente Inactiva (PEI) y la Población Económicamente Activa (PEA). La PEA está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo y la integran casi 3, 7 millones de personas, alcanzando un peso del 63,1% sobre la población en Edad de Trabajar. La PEI, que se define de forma residual, es de poco mas de 2,1 millones de personas y están integrada por personas dedicadas a oficios del hogar (43,3%), estudiantes (38,7%) y otras actividades (18%). (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2007, p. 17).

Dentro del proyecto de empleabilidad hay que identificar las personas que se encuentran dentro de la PEA, aunque hay estudiantes que también buscan empleo.

Adentrando al proceso realizado en la práctica profesional y el propósito del presente trabajo se tomo como guía para la construcción de este, la teoría de sistematización de Antonio Sandoval como conducto orientador para sistematizar la experiencia vivida dentro del campo de práctica.

Los lineamientos que el autor trabaja son los siguientes

- Justificación
- Objetivos
- Contextualización y reconstrucción de la practica

- Descripción de la práctica. Elaboración del discurso descriptivo de la practica reconstruida
- Interpretación critica de la practica reconstruida
- Conclusiones
- Prospectiva
- Socialización

1.2 CONTEXTUALIZACION Y RECONSTRUCCION DE LA PRÁCTICA

Dentro del contexto se enunciará este apartado la ubicación del campo de práctica profesional, y para la reconstrucción de la práctica se expondrán las características de la población atendida dentro del proyecto de empleabilidad.

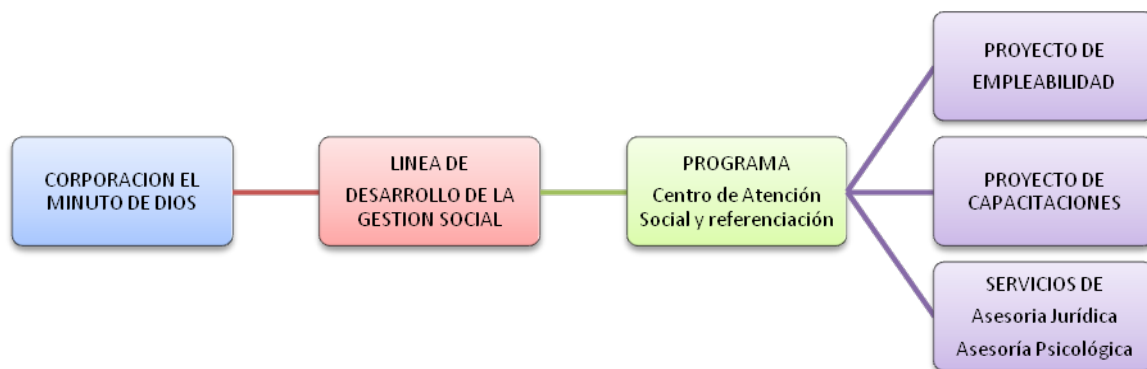
1.2.1 Ubicación del Campo de Práctica en el Programa de Atención Social y Referenciación

Dentro del programa de Centro de Atención Social y Referenciación se conducen diferentes proyectos y servicios como:

- Programa de Capacitación
- Proyecto de Empleabilidad.

- Asesoría Psicológica y jurídica.

La Experiencia en Trabajo Social se realizó bajo el imperativo de la línea de Desarrollo de Gestión Social basado en la guía del Programa del Centro de Atención y Referenciación, específicamente en el Proyecto de Empleabilidad. A continuación se muestra el esquema que representa esta estructura:



Teniendo en cuenta lo anterior, para contextualizar la Práctica Profesional se presentan las características generales de la población atendida en el Proyecto de Empleabilidad.

1.2.1.1. Características De La Población Atendida En El Proyecto De Empleabilidad

Las características Socio- demográficas de la población atendida se muestran a continuación, dentro del proyecto de empleabilidad en el periodo de enero de 2011 a noviembre del mismo año, a partir de actualización de datos y la implementación de una base datos que permitiera consolidar información para el posterior análisis e interpretación de esta, encontrando los siguientes resultados:

- Población por Género

La información que se muestra a continuación es de una base de datos realizada por la profesional en el periodo comprendido entre el mes de Enero de 2011 y el mes de Noviembre del mismo año, con una población total de 203 constituida especialmente por mujeres, representando en el 75% del total de las personas que acuden al proyecto de empleo.

- Población por Edad

La edad de las personas atendidas en el proyecto inicia desde los 18 años que representa la mayoría de edad distribuyéndose de forma uniforme entre rangos de 18 a 47 años, con menor

presencia en población de edad superior a los 48 años, constituyendo tan solo el 5% de la población que acude al programa según la base realizada para el desarrollo del proyecto.

- Estado Civil de la Población

El estado civil de las personas atendidas se representa en la siguiente información; el 64% de la población manifiesta estar: soltero (a) en comparación con 13% que revela estar casado (a) y el 17% correspondiente a las personas en unión libre. De igual forma, esta población a la cual se ha indagado diferentes variables y que acuden al proyecto de empleo

- Estrato Socio-Económico

Para el caso del estrato socio-económico 52 personas manifiestan vivir en la localidad No. 10 de Engativá seguido por 38 que viven en la localidad No. 11 de Suba, localidades donde presenta mayor presencia e impacto la Corporación El Minuto de Dios en comparación con la distribución uniforme que presenta las localidades de Usme, Bosa, Kennedy y el municipio de Soacha presentan entre 11 y 18 personas. Finalizando con baja presencia (inferior a 7) en las localidades faltantes.

De igual forma, los estratos 2 y 3 son los que representan el 86% de la población. Siendo el 41% y el 45% respectivamente. El estrato 1 hace parte del 11% de la muestra y 3% no registra información.

- Nivel de Escolaridad

Por otro lado, los niveles académicos de la población se encuentran con el 32% con bachillerato culminado, 17% pregrado culminado, 12% técnico profesional seguido con el 9% con pregrado en proceso y primaria incompleta. Adicional a esto, el 6% es ocupado por personas que no culminaron sus estudios secundarios y tecnólogos. Y dentro de estos rangos personas que más buscan en empleo son las mujeres que han trabajado en el área de servicios generales y cafetería, seguido operarios de producción, área archivo y mercadeo y ventas.

Los objetivos del proceso de sistematización realizado por la Trabajadora Social en formación se mostraran a continuación.

1.2.2 Justificación

Algunos de los imperativos sociales de la Corporación Minuto de Dios durante su larga trayectoria en Colombia, se han instaurado en la consecución del desarrollo integral de las

personas menos favorecidas. Uno de ellos está vinculado con el proyecto de empleabilidad que diariamente ofrece a personas de Bogotá y municipios aledaños la posibilidad de postular sus hojas de vida a mejores ofertas laborales, especialmente, en la capital del país.

La intervención de Trabajo Social en el proyecto de empleabilidad debe estar orientada a contribuir en la mejora de la calidad de vida de las personas, grupos y comunidades, centrando especial atención en aquellas situaciones que reflejan dificultades e imposibilidades para el pleno desarrollo y bienestar, por eso este trabajo se justifica en las siguientes razones:

En el anexo A (Encuesta A Usuarios, Administrativos Y Estudiantes Del Proyecto Empleabilidad). Se halla la encuesta aplicada a 17 personas en las que se encuentran usuarios, administrativos, docente y estudiantes de práctica profesional en Trabajo Social, la cual tuvo como objetivo Conocer la opinión de los encuestados, frente al proyecto de empleabilidad, con el fin de aportar al mejoramiento continuo de su gestión, este interés se aludió a establecer una oportunidad para el mejoramiento permanente de los servicios ofrecidos a las comunidades, configurando en respuesta a las necesidades de estas, nuevas estrategias.

El proyecto de empleabilidad presta un servicio a la comunidad, estructuralmente no presenta unos lineamientos que direccionen una ruta de trabajo ejecutado por la persona líder, por eso la labor realizada aporta en el diseño de los procesos y procedimiento enriqueciendo y formalizando teóricamente al proyecto de empleabilidad.

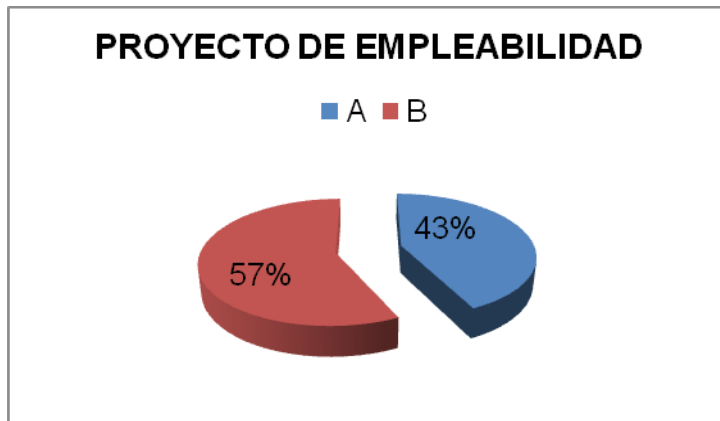
Es importante en el programa, el proyecto y la Corporación en general, estructurar dichos procesos y procedimientos, cualificándolos para que fortalezcan a la institución, en este caso la posibilidad de empleabilidad se instaure como elemento socialmente relevante, fundamentalmente cuando éste es determinante en los procesos de inclusión y exclusión en todas las esferas sociales.

1.2.3 Diagnóstico

Por tal motivo desde el Centro de Atención Social y Referenciación se creó el Proyecto de Empleabilidad, el cual desarrolla los objetivos de la Corporación y pretende mejorarlos. Es así como, se realizaron encuestas a los usuarios del proyecto de empleabilidad, a administrativos, Usuarios, docente y estudiantes de la Práctica Profesional del programa Trabajo Social de UNIMINUTO. (Véase Anexo A. Encuesta A Usuarios, Administrativos Y Estudiantes Del Proyecto Empleabilidad).

El desarrollo de la Encuesta, tuvo como objetivo conocer la opinión de la población encuestada frente al proyecto de empleabilidad, con el fin de aportar al mejoramiento continuo de su gestión, lo cual permitió identificar las siguientes necesidades:

Gráfico No. 1. Opinión de los Administrativos, estudiantes y docente de Práctica Profesional de Trabajo Social frente al Proyecto de empleabilidad que ofrece la Corporación Minuto de Dios.



De acuerdo al gráfico anterior, es importante precisar cómo el 57% de los encuestados opinan que el proyecto de empleabilidad apoya a las personas en la búsqueda de empleo a través de contactos con empresas y la remisión de las personas a entrevistas, mientras que el 43% considera que es un proyecto que busca trabajar con las personas en situación de desempleo, en el desarrollo de las habilidades y capacidades para la búsqueda de empleo.

Gráfico No. 2.: Fortalezas y debilidades que expresan el administrativo, el docente y los estudiantes de Práctica Profesional de Trabajo Social frente al proyecto de empleabilidad perteneciente a la Corporación el Minuto de Dios.

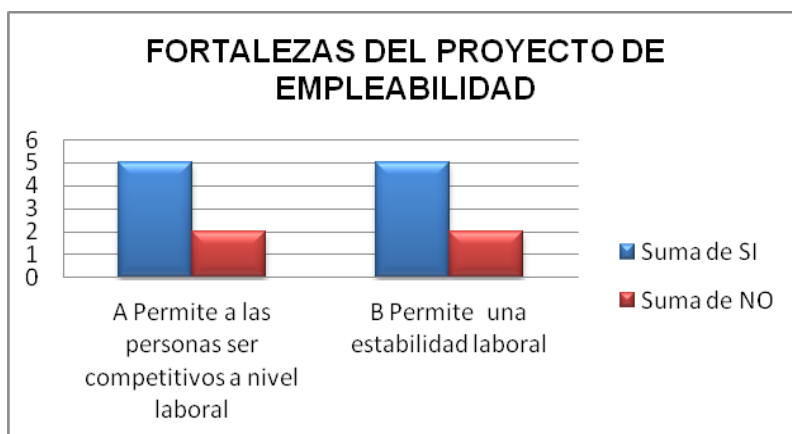


Tabla No. 1. Fortalezas que manifiestan el administrativo, el docentes y los estudiantes de Practia Profesional frente al proyecto de empleabilidad perteneciente a la Corporación Minuto de Dios.

ITEMS	SI		NO	
	B Permite una estabilidad laboral	5	71%	2
A Permite a las personas ser competitivos a nivel laboral	5	71%	2	29%

Según el gráfico anterior, el 71% considera que el programa de empleabilidad permite a las personas ser competitivas a nivel laboral, así como el 71% considera que permite una estabilidad laboral; mientras que el 29% no ven en el programa de empleabilidad elementos para ser competitivas a nivel laboral, ni tampoco que genere estabilidad laboral.

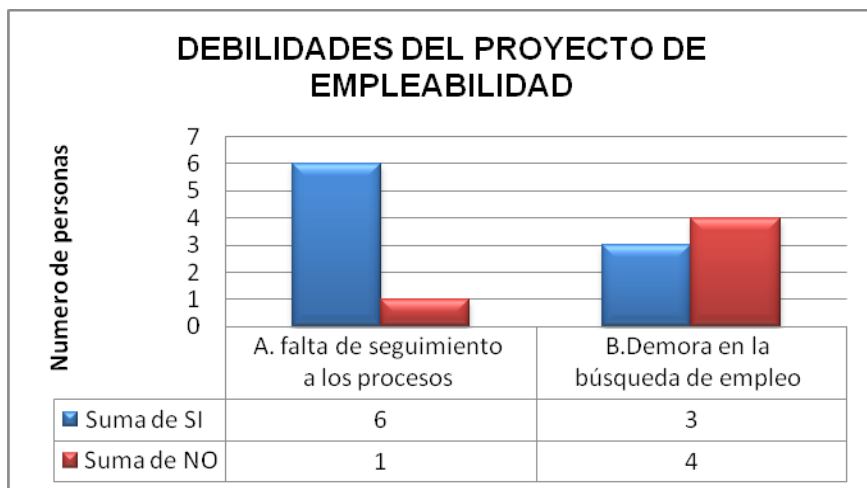


Tabla No. 2. Debilidades que manifiestan el administrativo, el docentes y los estudiantes de Practia Profesional frente al proyecto de empleabilidad perteneciente a la Corporación Minuto de Dios.

ITEMS	SI		NO	
	Suma	Porcentaje	Suma	Porcentaje
B. Demora en la búsqueda de empleo	3	43%	4	57%
A. Falta de seguimiento a los procesos	6	86%	1	14%

La grafica muestra como para el 86% de los encuestados la falta de seguimiento a los procesos es una debilidad; mientras que el 57% considera que la demora en la búsqueda de empleo no lo es.

Grafico No. 3. Acciones que se deben fortalecer para mejorar el proyecto de empleabilidad perteneciente a la Corporación el Minuto de Dios, según el administrativo, la docente y los estudiantes de práctica profesional de Trabajo Social.

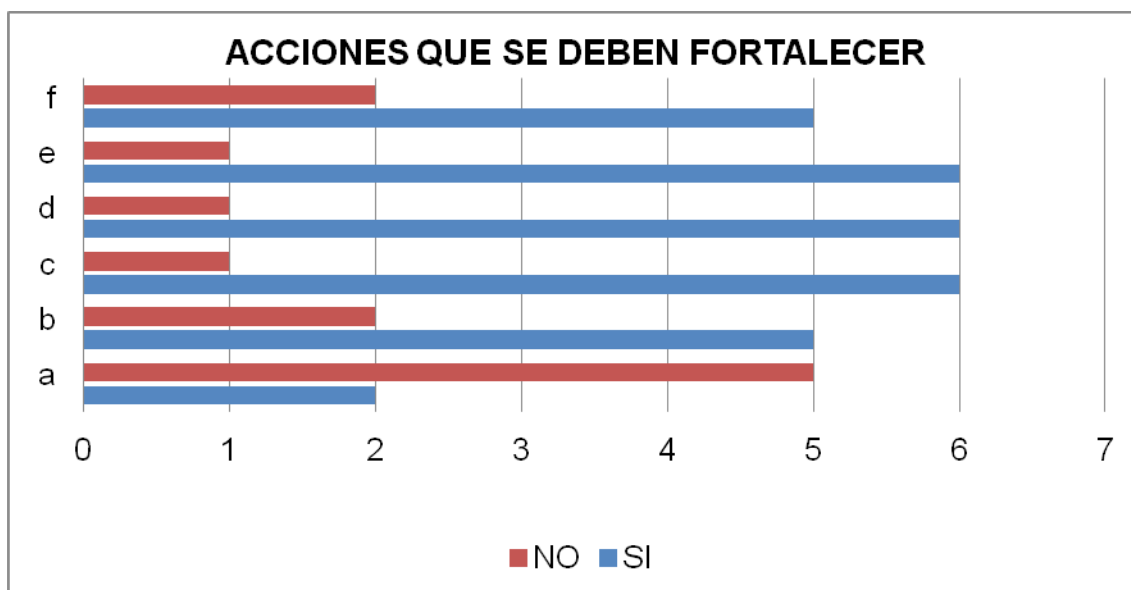
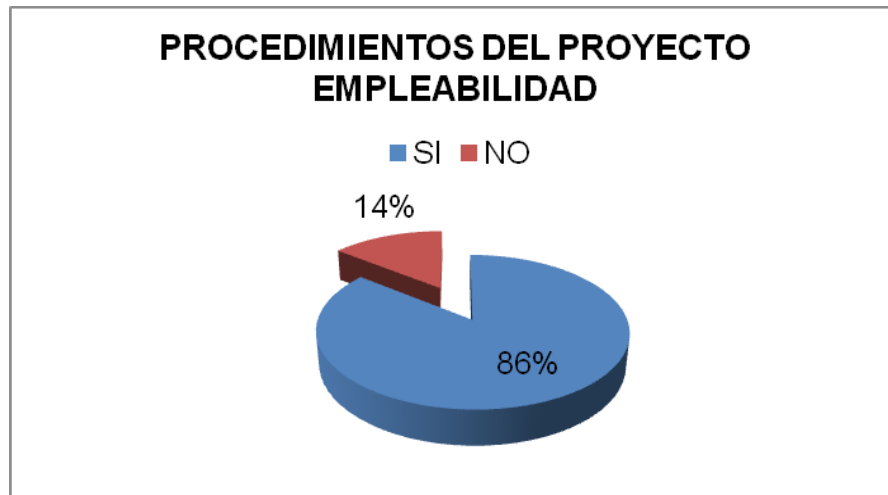


Tabla No. 3. Acciones que se deben fortalecer del proyecto de empleabilidad perteneciente a la Corporación el Minuto de Dios.

	ACCIÓN	SI		NO	
		SI	%	NO	%
A	Mejorar la atención	2	29%	5	71%
B	Ampliar la información del proyecto a los usuarios	5	71%	2	29%
C	Ofrecer mayor asesoramiento laboral	6	86%	1	14%
D	Mejorar los procedimientos de búsqueda de empleo	6	86%	1	14%
E	Mejorar la rapidez en la búsqueda de empleo	6	86%	1	14%
F	Llevar un registro de seguimiento	5	71%	2	29%

El 86% de los encuestados consideran que ofrecer mayor asesoramiento laboral, mejorar los procedimientos y mejorar la rapidez en la búsqueda de empleo son las acciones primordiales que se deben de fortalecer, mientras que el 29% afirman que mejorar la atención no es una acción que debe fortalecer el proyecto de empleabilidad.

Gráfico No. 4. Reconocimiento de los encuestados en torno a los procedimientos que maneja el proyecto empleabilidad de la Corporación Minuto de Dios.



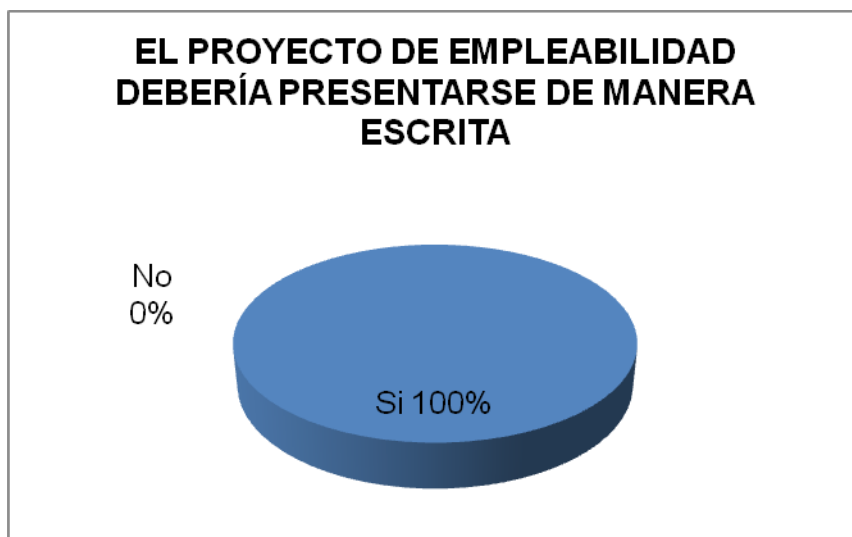
El 86% de los estudiantes de práctica profesional de Trabajo Social, la docente y el administrativo manifiestan conocer los procedimientos del proyecto de empleabilidad, en comparación con el 14% que dice no conocerlos.

Gráfico No. 5 Conocimiento de los procedimientos del proyecto de empleabilidad de manera verbal o escrita de la Corporación el Minuto de Dios.



De 6 personas que manifestaron conocer el proyecto de empleabilidad el 100% afirman conocer los procedimientos del proyecto de empleabilidad de manera verbal.

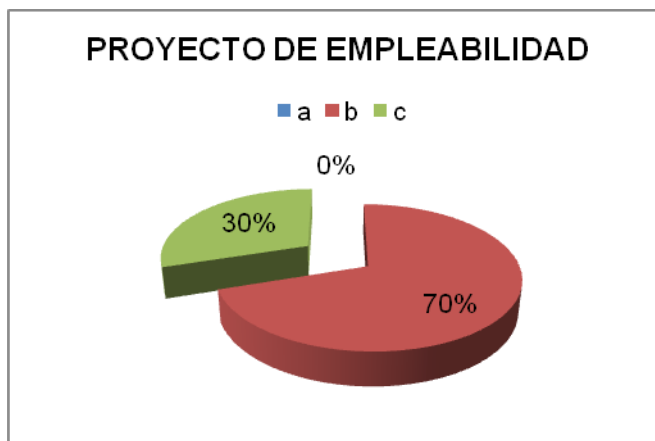
Grafico No. 6. Los procedimientos del proyecto de empleabilidad perteneciente a la Corporación el Minuto de Dios deben presentarse de forma escrita.



El 100% de estudiantes de práctica profesional de Trabajo Social, el personal administrativo y el docente encuestado consideran que los procedimientos del proyecto de empleabilidad deben presentarse de manera escrita.

Igualmente la encuesta se aplicó a 10 usuarios del proyecto de empleabilidad el cual hace parte de la Corporación el Minuto de Dios con el objetivo conocer la opinión de la población encuestada, frente al proyecto de empleabilidad, con el fin de aportar al mejoramiento continuo de su gestión, encontrando los siguientes resultados.

Gráfico No. 1. Opinión de los usuarios frente al Proyecto de empleabilidad que ofrece la Corporación Minuto de Dios.



De acuerdo al gráfico anterior, podemos afirmar que el 70% de la población encuestada considera que el proyecto de empleabilidad apoya en la búsqueda de empleo a las personas, a

través de los contactos con empresas y la remisión a entrevista. En contraste con el 30% que opina que es un proyecto que busca el desarrollo de las competencias laborales de las personas en situación de desempleo.

Grafico No. 2 Fortalezas y debilidades que expresan los usuarios frente al proyecto de empleabilidad perteneciente a la Corporación el Minuto de Dios.

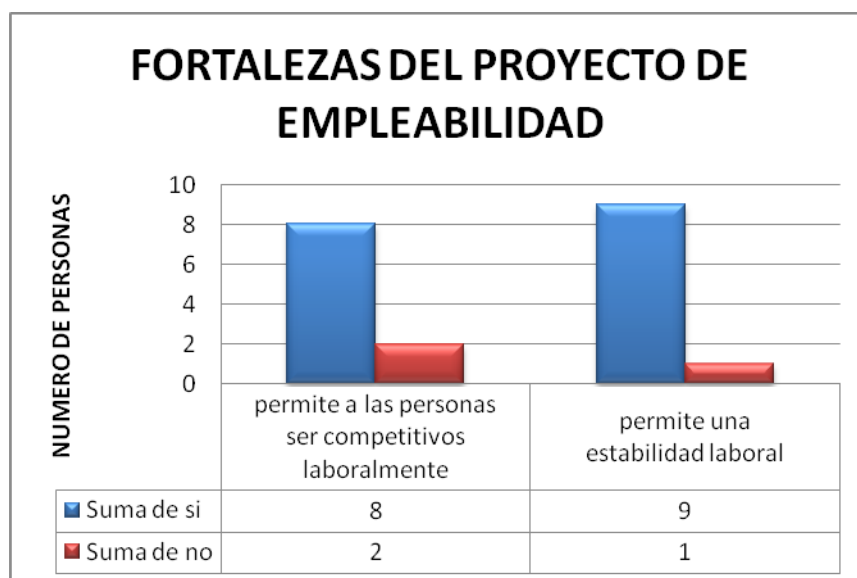


Tabla No. 1. Tabla de Porcentajes de las fortaleza del proyecto de empleabilidad perteneciente a la Corporacion el Minuto de Dios.

ITEMS	Si	No
-------	----	----

A. Permite a las personas ser competitivos a nivel laboral	80%	20%
B. Permite una estabilidad laboral	90%	10%

Según el gráfico anterior, el 80% considera que el programa de empleabilidad permite a las personas ser competitivas a nivel laboral, así como el 90% afirman que este permite una estabilidad laboral; mientras que el 20% no ven en el programa de empleabilidad elementos para ser competitivas a nivel laboral, y solo el 10% cree que no genera estabilidad laboral.

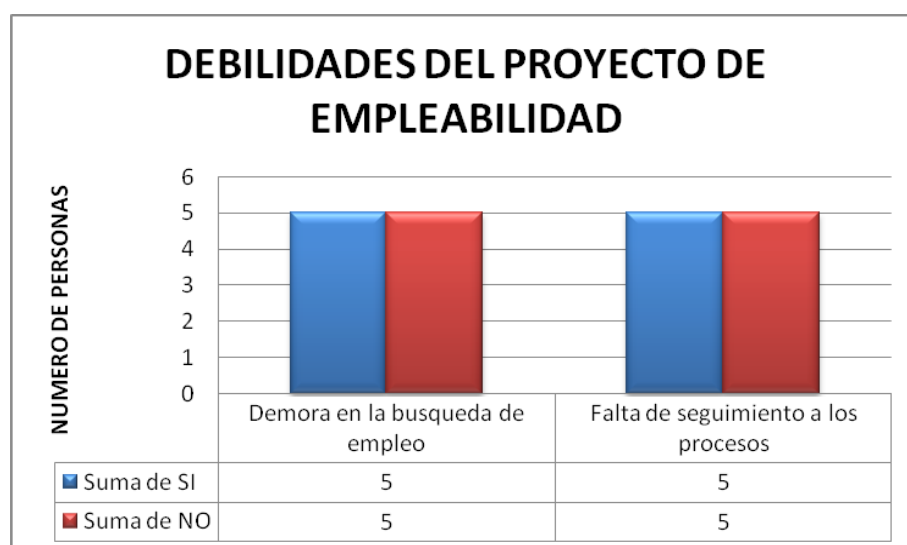


Tabla No. 2 Debilidades que manifiestan los usuarios del proyecto de empleabilidad perteneciente a la Corporación Minuto de Dios.

ITEMS	si	no
Demora en la búsqueda de empleo	50%	50%

Falta de seguimiento a los procesos	50%	50%
-------------------------------------	-----	-----

La gráfica muestra como para el 50% de los encuestados no es una debilidad la falta de seguimiento a los procesos del programa de empleabilidad; pero de igual forma un 50% también la considera como una debilidad. De la misma manera para el 50% es una debilidad la demora en la búsqueda de empleo, lo mismo para el 50% que no lo considera como demora.

Grafico No. 3 Acciones que debe fortalecer según los usuarios del proyecto de empleabilidad que ofrece la Corporación el Minuto de Dios.

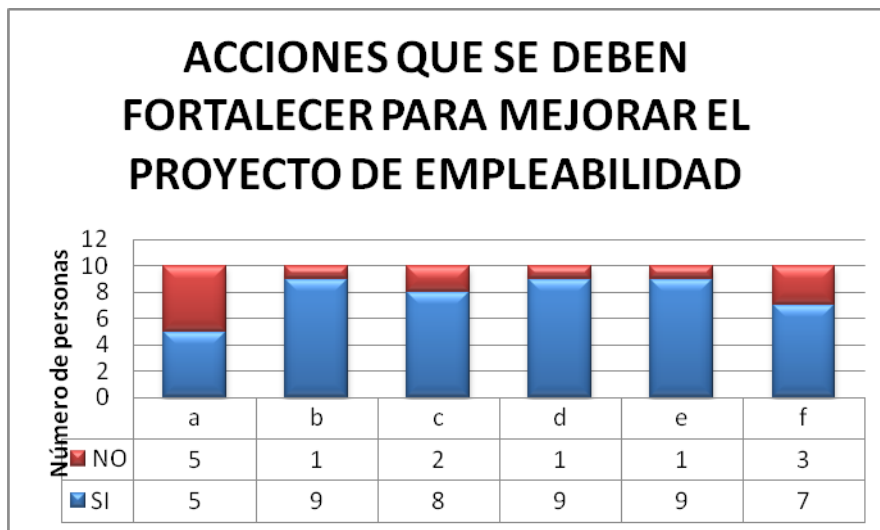


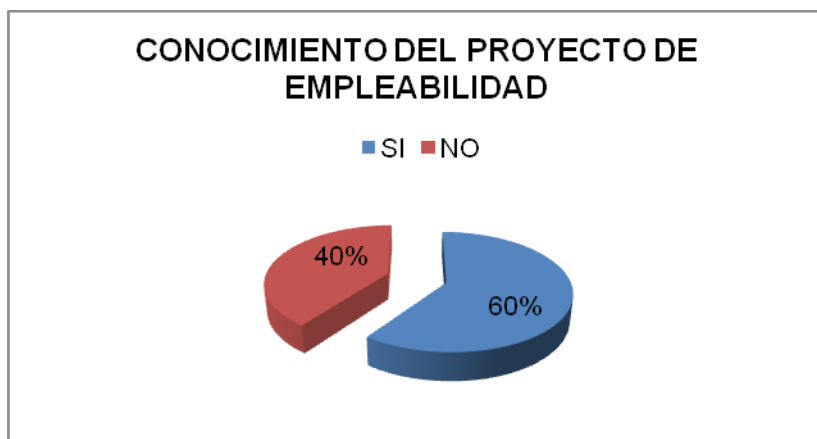
Tabla No. 3. Acciones que se deben fortalecer según los usuarios del proyecto de empleabilidad perteneciente a la Corporación el Minuto de Dios

	ACCIÓN	SI		NO	
A	Mejorar la atención	5	50%	5	50%
B	Ampliar la información del proyecto a los usuarios	9	90%	1	10%
C	Ofrecer mayor asesoramiento laboral	8	80%	2	20%

D	Mejorar los procedimientos de búsqueda de empleo	9	90%	1	10%
E	Mejorar la rapidez en la búsqueda de empleo	9	90%	1	10%
F	Llevar un registro de seguimiento	7	70%	3	30%

Un 50% de los encuestados refieren como acciones mejorar la atención pero el otro 50% afirma que la atención no es una acción para corregir, el 90% comenta que ampliar la información del proyecto es necesario para los usuarios, así como mejorar los procedimientos y mejorar la rapidez en la búsqueda de empleo, también un 80% afirman que ofrecer asesoramiento laboral es importante en el proyecto de empleabilidad, para los usuarios solo el 20% aseguran no es relevante.

Gráfico No. 4 Reconocimiento de los usuarios en torno a los procedimientos que maneja el proyecto empleabilidad de la Corporación Minuto de Dios.



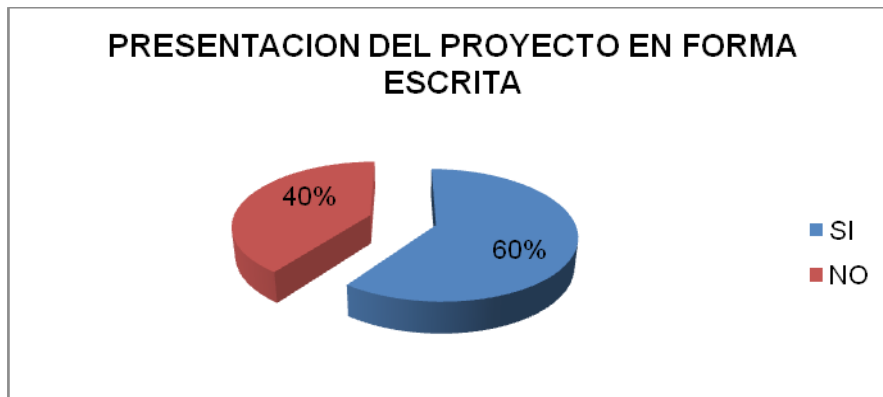
El 60% de los usuarios encuestados manifiestan tener conocimiento de los procedimientos que maneja el proyecto de empleabilidad, por el contrario el 40% expresa que no tiene conocimiento de ellos.

Gráfico No. 5. Conocimiento de los usuarios de los procedimientos del proyecto de empleabilidad de manera verbal o escrita



De los 6 usuarios que respondieron según la pregunta anterior, que si conocían el proyecto de empleabilidad el 100% afirma que conocen los procedimientos proyecto de empleabilidad de manera verbal solamente.

Gráfico No. 6 Los procedimientos del proyecto de empleabilidad según los usuarios deben presentarse de forma escrita.



El 60% de la población encuestada afirma que prefiere tener los procedimientos del proyecto de empleabilidad de manera escrita, en cambio el 40% manifiesta que no.

Con lo anterior, teniendo en cuenta el objetivo general de la intervención de Trabajo Social, referido a estructurar procesos y procedimientos del proyecto de empleabilidad de la Corporación Minuto de Dios, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios que ofrece a la comunidad. Se pueden identificar las siguientes debilidades y fortalezas en la búsqueda de alternativas para el cumplimiento de este.

Según las fortalezas y debilidades encontradas en el análisis los porcentajes más representativos enuncian que las personas consideran que el proyecto les permite la estabilidad laboral lo que crea confianza en este, pero la falta de seguimiento a los procesos es la debilidad más relevante que presenta, como nos lo muestra el siguiente cuadro.

Administrativos	usuarios	Ítems debilidades y fortalezas representativas
86%	50%	falta de seguimiento a los procesos
90%	71%	Permite una estabilidad laboral

Además significativamente en la presentación de los procedimientos los 17 encuestados creen:

Administrativos	Usuarios	Ítems de los procedimientos
100%	60%	Los porcentajes más representativos se muestra que la mayoría de personas manifiestan que los procedimientos del proyecto de empleabilidad debe de presentarse de forma escrita

Los resultados observados muestran que la mayoría de personas consideran importante y de gran relevancia la creación y diseño los procedimientos del proyecto.

1.2.4 Objetivos

1.2.4.1. Objetivos generales

Estructurar procesos y procedimientos del proyecto de empleabilidad de la Corporación Minuto de Dios, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios que ofrece a la comunidad.

1.2.4.2 Objetivos específicos

- Diseñar el procedimiento del proyecto de empleabilidad para los usuarios que se benefician del servicio.
- Desarrollar el manual de procedimientos del proyecto de empleabilidad para el mejoramiento del mismo.
- Presentar los procedimientos del proyecto para que el grupo de práctica profesional brinde continuidad y mejora.

2. DESCRIPCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL (ELABORACION DEL DISCURSO DESCRIPTIVO DE LA PRACTICA RESCONSTRUIDA)

En esta fase de sistematización encontraremos la descripción de la estructuración de los procesos y procedimientos del proyecto de empleabilidad en donde se haya la estructuración metodológica de Control de gestión fundado en los atributos, en cuanto a la descripción de los procesos según el autor indagado el mejoramiento continuo, el diagrama de flujo y la simbología que lo direccionan son fundamentales y se han retomado para la realización de este trabajo, igualmente se verá los resultados como es la Aplicabilidad del diagrama de flujo en el proyecto de empleabilidad y el Manual de procesos del proyecto.

2.1. DESCRIPCION DE LA ESTRUCTURACION DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO DE EMPLEABILIDAD DE LA CORPORACION MINUTO DE DIOS

2.1.1 Conceptualización de los procesos de Control de Gestión

Para una Administración eficiente de los procesos del proyecto pertenecientes a la Corporación El Minuto de Dios es relevante tratar temáticas relacionadas al control de gestión, con la cual se orientan el proyecto de empleabilidad para una mejor gestión como lo enuncia el siguiente autor:

El Control de Gestión mirado como un instrumento y no como una simple norma es una herramienta valiosísima para eliminar irracionalidades en una organización, para aprovechar en forma óptima los recursos de que dispone la sociedad, para minimizar los riesgos que conlleva una administración deficiente e ineficaz. (Abad, 1996, p. 8)

El concepto de Control de Gestión se refiere a:

Es el instrumento idóneo para racionalizar la operación de una determinada organización y orientar su gestión hacia la producción de rendimientos. Teniendo en cuenta su finalidad esencial, podremos definir el Control de Gestión como un instrumento gerencial, integral y estratégico que apoyado en indicadores, índices y cuadros producidos en forma sistemática, periódica y objetiva permite que la organización sea efectiva para captar recursos, eficiente para transfórmalos y eficaz para canalizarlos. (Abad, 1996, p. 12)

2.1.1.1 Atributos

Los atributos que le competen al Control de Gestión son los siguientes:

Según Abad (1996)

- **Instrumento gerencial por excelencia:** es un instrumento gerencial por excelencia y es por consiguiente indelegable, lo cual lo diferencia de los otros controles que son de carácter puntual y que tienen el sentido de verificar normas, condiciones, requisitos o procedimientos.
- **Apoyo para decidir:** Es un instrumento estratégico por su carácter y por su naturaleza que le permite servir de apoyo a los procesos de toma de decisiones en la organización.
- **Se centra en el cómo:** es un instrumento que se preocupa esencialmente por el **cómo** en contraste con otros instrumentos que se limitan a analizar el **qué**.
- **Enfatiza en la producción de rendimiento:** como instrumento racionalizador y dinamizador de la empresa hace énfasis fundamental en la producción de

rendimientos en contraste con otros controles que se limitan a analizar **actividades** y a registrar resultados.

- **Proyecta el futuro de la empresa:** el control de gestión permite a la dirección de la empresa proyectar su futuro y planificar acciones estratégicas en contraste con otras herramientas que se limitan a registrar el **pasado**.

2.1.1.2 Gestión de mejoramiento continuo

El tema del mejoramiento continuo es una estrategia de trabajo que se busca el objetivo principal del proyecto, a continuación de conceptualizara sobre este tema.

Es la política (para algunos actores es una filosofía) de mejorar constantemente y en forma gradual el proceso, el producto, el servicio, etc. normalizando (estandarizando) los resultados de cada mejoría lograda. Esta política hace posible, partiendo de estándares establecidos, alcanzar niveles cada vez más elevados de calidad. Es hacer bien las cosas desde el principio. (Abad, 1996, p. 72)

La eficiencia y eficacia caracteriza el mejoramiento continuo de una organización, los tramites de una rutina de gestión del cliente o de la misma organización, con un numero mínimo de requisitos en donde usuario se siente complacido, es el propósito de este ente de control abad, 1996, p. 66)

El mejoramiento continuo es la política de mejorar constante y gradualmente el proceso, servicio y demás, normalizando los resultados, y parte de estándares establecidos (Abad, 1996).

2.1.1.3 Definición de términos

En el mejoramiento continuo presentan términos y conceptos utilizados en el Control de Gestión los cuales se presentan a continuación:

Según, Abad (1996)

- **Misión:** es la idea rectora que permite la subsistencia de la organización.
- **Objetivo general:** es el fin que se desea alcanzar y esta relacionado con los valores de la organización.
- **Método:** son las diferentes formas de cómo puede ejecutarse una tarea.
- **Proceso:** es el mecanismo de búsqueda de logros y resultados que implica el seguimiento de una secuencia lógica. Es el conjunto de procedimientos que permiten el logro de las metas y objetivos.
- **Procedimientos:** es el conjunto normalizado de tareas y actividades desarrolladas en forma ordenada, coordinada y cronológica, necesarias para realizar un trabajo.
- **Normalizar:** es adoptar formalmente dentro de la organización procedimientos específicos.
- **Actividad:** es el conjunto de pasos concretos de cada procedimiento.
- **Paso:** es cada una de las estaciones que tiene el proceso.
- **Fase:** es la agrupación de actividades en un periodo determinado.

- **Programas:** es el concepto que agrupa al conjunto de proyectos y actividades definidos para cumplir con la misión, objetivos, las estrategias y las prioridades que nos fija el Gobierno Nacional.

A continuación se realizara énfasis en la herramienta utilizada para el cumplimiento del objetivo planteado.


2.1.1.4 Diagrama de Flujo

El diagrama de flujo es la herramienta que contribuye a realizar el procedimiento basado en la descripción de operaciones a realizarse, diseñado en el proyecto de empleabilidad utilizando la simbología que lo direccionan.

Consiste en una red construida en base a datos-símbolos, cada uno conteniendo una breve descripción de ciertas operaciones, interconectadas con líneas, -direccionadas- que indican la operación siguiente a realizarse. Hay siempre un comienzo y un final que se dicen punto de entrada y punto de salida. (Abad, 199, p.72)


2.1.1.5 Simbología


La simbología utilizada en el diagrama de flujo es tomada de Abad en su libro de Control de Gestión


- Terminología de símbolos de diagrama de flujo
-  inicio/fin: “indica la iniciación o la terminación de un flujograma. En su interior se rotula el nombre del procedimiento o sistema que grafica”. (Abad, 1996, p. 72).
- Líneas de flujo

Representa la secuencia del procedimiento y conecta operaciones con los documentos.

(Abad, 1996)

-  Operación: indica una acción que se desarrolla en el procedimiento.(abada, 1996)
- Documento: significa cualquier documento elaborado en el procedimiento explicado.


(Abad, 1996)

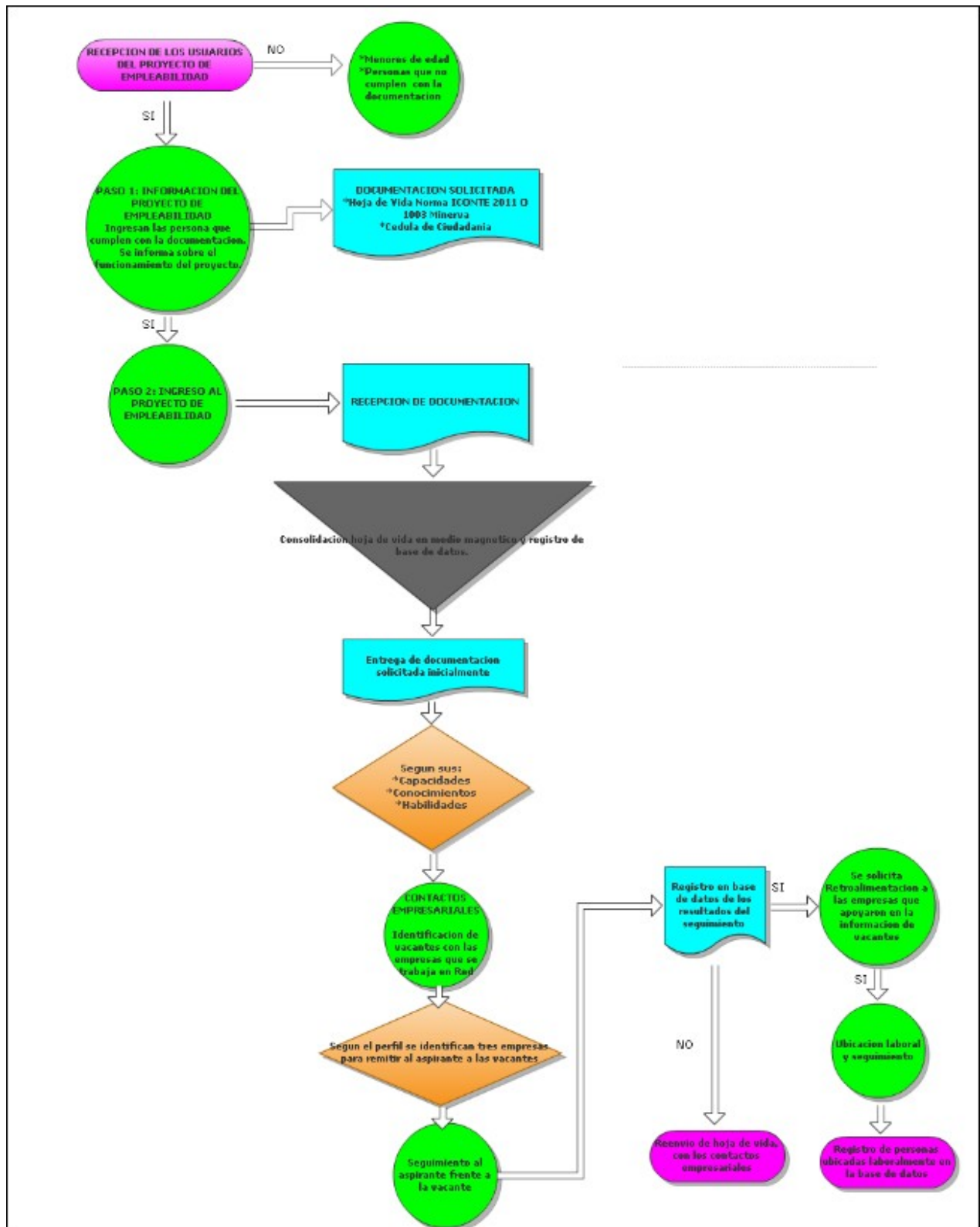
-  Decisión: significa el cruce de la línea de flujo. (abad, 1996)

2.2 APLICABILIDAD DEL DIAGRAMA DE FLUJO EN EL PROYECTO DE EMPLEABILIDAD

En esta fase se presenta el flujograma de los procesos y procedimientos del proyecto de empleabilidad, como cumplimiento de los objetivos planteados, en el cual se verá a través esta herramienta el proceso realizado por la Trabajadora Social en formación.

A continuación se presentará el flujograma, para efectos de mayor visibilidad favor ampliar con zoom el documento.

2.2.1 Flujograma de los procesos y procedimientos del proyecto de empleabilidad



2.2.2. Manual De Procesos Del Proyecto De Empleabilidad

DEPENDENCIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
COORDINACION PROGRAMA DE CENTRO DE ATENCION SOCIAL Y REFERENCIACION	Inicia	Coordinadora Centro de atención social y Referenciación	Recibe a las personas que ingresan al Centro de Atención Social en General.
PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	Recepción de los usuarios del proyecto de empleabilidad	Trabajador Social en Formación	Se reciben las personas que cumplen los siguiente requisitos <ul style="list-style-type: none"> • Mayores de edad • Personas que cumplen con la documentación
COORDINACION PROGRAMA DE CENTRO DE ATENCION SOCIAL Y REFERENCIACION	PASO 1: INFORMACION DEL PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	Trabajador Social en Formación	<p>Ingresan las personas que cumplen con la documentación.</p> <p>Se informa sobre el funcionamiento del proyecto y la documentación.</p> <p>DOCUMENTACIÓN SOLICITADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoja de vida norma ICONTEC 2011, O 1003 MINERVA • Cedula de ciudadanía
PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	PASO 2: INGRESO AL PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	Trabajador Social en Formación	RECEPCION DE DOCUMENTACIÓN
PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	PASO 2	Trabajador social en formación	Consolidación de la hoja de vida en medio magnético y registro de Base de Datos.
PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	PASO 2	Trabajador Social en Formación	Posteriormente se realiza la Entrega de Documentación solicitada inicialmente.
PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	PASO 2	Trabajador Social en Formación	Según sus: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades

			<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Habilidades <p>Según estas tres características se realizan los Contactos Empresariales</p>
PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	PASO 2	Trabajador Social en formación	<p>CONTACTOS EMPRESARIALES</p> <p>Identificación de vacantes con las empresas que se trabaja en Red.</p>
PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	PASO 2	Trabajador Social en formación	<ul style="list-style-type: none"> • Según el perfil se identifican 3 empresas para remitir al aspirante a las vacantes. <p>Se realiza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro en base de datos de los resultados del seguimiento
PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	PASO 2	Trabajador Social en formación	<p>Se solicita retroalimentación a las empresas que apoyaron en la información de vacantes</p> <p>Se procede a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ubicación laboral y seguimiento <p>Por último:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de personas ubicadas laboralmente
PROYECTO DE EMPLEABILIDAD	PASO 2	Trabajador Social en formación	<p>Los aspirantes que no se vinculan laboralmente se procede a: Reenvió de hoja de vida, con los contactos empresariales.</p>

3. INTERPRETACION CRITICA DE LA PRACTICA RECONSTRUIDA

Como Trabajadora Social en Formación la experiencia vivida en el campo de práctica la enmarca lo teórico-práctico, lo subjetivo-objetivo las situaciones vividas en la intervención facilitando los objetivos del trabajo realizado, es fundamental resaltar el aprendizaje adquirido a partir de la aplicación de técnicas e instrumento cuantitativo y cualitativo acerca del conocimiento del contexto para definir el proceso de intervención.

No se podría estructurar los procesos y procedimientos del proyecto de empleabilidad de la Corporación el Minuto de Dios, sin antes conocer las políticas, la misión, la visión, los objetivos de la institución, igualmente el marco legal, estableciendo los procesos para así, “organizar y orientar la gestión hacia un mejor rendimiento y mejora de la calidad hacia la atención de los usuarios”. (Abad, 199. P. 12).

La intervención de práctica profesional en Trabajo Social integra un gran componente de Gestión Social y Administración en todos sus procesos de intervención con las personas, familias y comunidades.

La interacción con la comunidad fortaleció los valores aprendidos en el hogar, el colegio y la universidad, suministrándome una visión más clara y amplia en las relaciones con los otros, obteniendo una mirada de las situaciones entendiendo y comprendiendo los pensamientos propios, humanizando en parte el trabajo realizado y construyendo la finalidad de la intervención. Esto se refleja en el manejo de las competencias del ser, evidenciadas en las relaciones personales e interpersonales.

Dentro del trabajo me encontré con conflictos con los cuales pudieron llegar a ser dilemas éticos, pero la unión, el asesoramiento y el aprendizaje diario con el grupo de trabajo de práctica y profesionales enriquecieron mi formación profesional y humana, logrando tomas de decisiones acertadas. También el desarrollo de las habilidades comunicativas en la apertura de vínculos empresariales es un logro que obtuve gracias a la guía de los docentes que apoyaron el campo de práctica.

Además del Ser en la intervención realizada, el Saber orienta dicho proceso, afianzando en las teorías relacionadas en la práctica, profesional fundamentos que llevan a proceder de manera correcta en el contexto. Pero el aprendizaje no se obtiene de manera completa sin el Saber Hacer, de los procesos, metodologías y aportes de las teorías propias de Trabajo Social.

La interpretación que se establece en esta práctica reconstruida presenta aspectos significativos para el proyecto, la institución y la intervención del Trabajador Social en Formación.

Inicialmente la sistematización siendo un ejercicio de reconstrucción, conlleva a entender este proceso como la organización de la información obtenida en el desarrollo de la práctica profesional, conociendo los elementos a partir de la dialéctica, en el ejercicio de razonar en la experiencia; lo cotidiano la “realidad” y la práctica como inclusión para la transformación de la misma. Ejecutada desde la explicación de la experiencia, la cual se desarrolla en la

realización del documento y la forma de comunicación implementada a partir de la herramienta de Diagrama de flujo.

Haciendo hincapié en la reconstrucción del proceso vivido no se obtuvieron elementos propios del proyecto de empleabilidad como: lecturas, documentos, tesis, organigramas, base de datos, etc. fue a partir del propio proceso reconstruido; los marcos de referencia, teorías entre otras con lo cual se analizó la práctica profesional.

Por consiguiente se llegó a la reflexión de la intervención de la Trabajadora Social en formación, en la cual se ejecutaban actividades que no estaban sustentadas en teorías que dieran lineamientos a la intervención, al proyecto y suministrara resultados sólidos a la institución. A esta reflexión del proceso de sistematización, se estructuró los procesos y procedimientos del proyecto de empleabilidad, suministrando cambios en la responsabilidad del proyecto.

El objetivo de transformar la práctica profesional desde la sistematización es lograr que el proceso de intervención del Trabajador Social que ingresa a realizar las prácticas profesionales en el proyecto de empleabilidad, posea los lineamientos desde el proyecto, basados en las teorías de la Administración como lo es el Control de Gestión, a fin de que sea instrumento racionalizador para el profesional en formación dando resultados óptimos a la institución, igualmente el Mejoramiento continuo como política de mejorar los procesos y

servicios para las comunidades y por ultimo teorías propias del Trabajo Social para la intervención del profesional.

La labor del Trabajador Social en el proyecto de empleabilidad y la intervención en temas organizacionales es importante puesto que logro identificar las necesidades primordiales de la comunidad y las dificultades del proyecto, con la estructuración de los procesos y procedimientos del proyecto, estratégicamente se mejora las oportunidades sociales para las personas en situación de desempleo y por ultimo fomentan la participación de la comunidad en los proyectos de la institución.

El accionar del Trabajador Social en la comunidad fue conducida también en convocar a las personas en situación de desempleo, además de la apertura de Redes Empresariales con el objetivo de obtener información de vacantes para la obtención de un empleo para la comunidad en situación de desempleo.

Finalmente los procesos, procedimientos y el manual de funciones se establecen como formas de atención para la comunidad, aportando una “metodología” de organización comunitaria, enmarcadas hacia el desarrollo de las mismas, estos referentes se ven identificados en la participación de la comunidad en el proyecto de empleabilidad optimizados para el bienestar.

4. CONCLUSIONES

El objetivo de intervención de la Trabajadora Social en formación de práctica profesional, se acentuó en la Estructuración de los procesos y procedimientos del proyecto de empleabilidad, utilizando instrumentos de la Administración como el sistema de Control de Gestión, eje fundamental para el alcance de los objetivos, en la cual se utilizó la herramienta del diagrama de flujo, permitiendo la estructuración para alcanzar el mejoramiento continuo, aportando a “mejorar constantemente y en forma gradual el proceso, el producto, el servicio, etc. (Abad, 1996, p. 72).

Teniendo en cuenta el autor citado para el trabajo de sistematización Antonio Sandoval, el cual dentro de su propuesta metodológica de acompañamiento de la experiencia de práctica profesional propone ocho pasos, con los cuales permitió sistematizar la experiencia y estructurar el proyecto de Sistematización, direccionando la intervención de la Trabajadora Social en formación de forma teórica para la aplicabilidad en la práctica.

Sin el proceso racionalizador de sistematizar no se hubiera construido los procesos y procedimientos de forma teórica para la solidez y transformación de la práctica profesional, la cual se ve reflejada en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Este trabajo contribuye a que el proyecto de empleabilidad se estructure desde la política del Control de Gestión y el mejoramiento continuo como “instrumento racionalizador de los proyectos” (Abad, 1996. P. 8). Ofreciéndoles solidez, eficacia y control de las operaciones ordenadas hacia un mejor servicio a la comunidad.

Finalmente se quiere cumplir con el último objetivo de presentar los procesos y procedimientos del proyecto de empleabilidad, al grupo de práctica profesional de Trabajo Social, implementado en el flujograma la herramienta para que el grupo pueda brindarle continuidad y mejora al proyecto de empleabilidad siendo esta metodología de la Administración así, una política de mejoramiento constante de calidad (Abad, 1996)

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, D. 1996. Control de Gestión. Santafé de Bogotá. Impreandes Presencia, S.A.

- Alcaldía Mayor de Bogotá, 2007. El Mercado Laboral en Bogotá. Bogotá. Impresión Distrital
- Antonio Sandoval (citado por Carvajal). Teoría y práctica de la sistematización de experiencias. 2007. Santiago de Cali. Unidad de artes Graficas de la Facultad de Humanidades.
- Constitución Política de Colombia. 2009. De los principios fundamentales. Bogotá. Atenea Ltda
- Echeverry c., Santa María M., Delgadillo N., y Sarmiento A.,(2003). Empleo y Desempleo en Colombia. Editorial Oveja Negra Ltda.
- Fondo de Cultura Económica Secretaria de Trabajo y Previsión Social.(2005) Una Nueva Visión de La Política Laboral. (p.p 16-17). Colección editorial del gobierno del cambio.
- Jaramillo, D. (1989). El Minuto de Dios. Bogotá. Editorial Centro Carismático

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS ELECTRONICAS

- Campos, G. (2003) Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, VIII, p. 104. Recuperado de 16 de mayo de 2012 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/376/37602308.pdf>
- Corporación El Minuto de Dios. 2010. quienes somos. Bogotá. Recuperado de 28 de febrero de 2012 de: <http://www.minutodedios.org/es/quienes-somos>
- Corporación El Minuto de Dios. (2010). Corporación Minuto de Dios. Recuperado: Febrero 21 de 2012. De: <http://www.minutodedios.org/valores/index.shtml>.

- Localidad de Engativá. (2008). UPZ 29 - MINUTO DE DIOS. Recuperado: 13 de marzo de 2012. De: <http://www.engativa.gov.co/obras-y-proyectos/engativ%C3%A1-y-sus-upz/246-upz-29-minuto-de-dios>
- Salas.C. (2003) Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las micro unidades en México. Papeles de población, 038, 123-124. Recuperado 03 de abril de 2012 de: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11203804>
- OIT.2007. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recuperado 27 de abril de 2012 de: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1149%3Adeclaracion-la-oit-relativa-a-los-principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo&catid=257%3Adeclaracion-relativa-a-df&Itemid=1261

6. ANEXOS

6.1 ANEXO A.

ENCUESTA A USUARIOS, ADMINISTRATIVOS Y ESTUDIANTES DEL PROYECTO EMPLEABILIDAD

OBJETIVO: Conocer la opinión de los usuarios y administrativos, frente al proyecto de empleabilidad, con el fin de aportar al mejoramiento continuo de su gestión.

PREGUNTAS USUARIOS/ADMINISTRATIVOS

1. De las siguientes opciones favor marque una respuesta. ¿Qué opina usted del proyecto de empleabilidad?
 - a. Es un proyecto que busca trabajar con las personas en situación de desempleo, en el desarrollo de las habilidades y capacidades para la búsqueda de empleo.
 - b. Es un proyecto que apoya a las personas en la búsqueda de empleo a través de contactos con empresas y la remisión de las personas a entrevistas.
 - c. Es un proyecto que busca el desarrollo de las competencias laborales de las personas en situación de desempleo.

 2. Favor marca con una X sí o no, a las dos fortalezas y debilidades que se enuncian del proyecto de empleabilidad.
 - A. Fortaleza 1: Permite a las personas ser competitivos a nivel laboral
a. si b. no

 - B. Fortaleza 2: Permite una estabilidad laboral
a. si b. no

 - A: Debilidad 1: falta de seguimiento a los procesos
a. si b. no

 - B. Debilidad 2: Demora en la búsqueda de empleo
a. si b. no

 3. Diga que acciones se debe fortalecer para mejorar el proyecto de empleabilidad
-

- a. Mejorar la atención
Si no
- b. Ampliar la información del proyecto a los usuarios
Si no
- c. Ofrecer mayor asesoramiento laboral
Si no
- d. Mejorar los procedimientos de búsqueda de empleo
Si no
- f. Mejorar la rapidez en la búsqueda de empleo
Si no
- g. Llevar un registro de seguimiento
Si no

4. ¿Conoce usted los procedimientos que maneja el proyecto de empleabilidad?

Si no

Si usted respondió a la pregunta anterior “no”, favor pase a la pregunta numero 6.

5. ¿Conoce usted los procedimientos de manera?

- a. Verbal
- b. Por escrito

6. ¿Cree usted que los procedimientos del proyecto de empleabilidad deben de presentarse de forma escrita?

Si no