

**CREACIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL JAVERIANO PARA LA AYUDA A LOS  
DESEMPLEADOS DE ESTRATOS BAJOS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ**



**PRESENTADO POR:**

**ALEJANDRA VILLOTA DE LA ESPRIELLA  
DIEGO ARMANDO SOTO MENDOZA**

**TUTOR:**

**NESTOR CAMILO MERCHAN**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
BOGOTÁ  
OCTUBRE DE 2010**

**CREACIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL JAVERIANO PARA LA AYUDA A LOS  
DESEMPLEADOS DE ESTRATOS BAJOS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ**

**TALLER DE GRADO II**

**CODIGO: P35**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
BOGOTÁ  
OCTUBRE DE 2010**

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN .....	13
ALCANCE .....	13
1.1 ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.1.1 El Desempleo y subempleo .....	14
1.1.2 Dificultades del Mercado Laboral .....	18
1.1.3 Responsabilidad Social de la Pontificia Universidad Javeriana.....	18
1.1.4 El Programa .....	19
1.1.5 El Problema .....	21
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	21
1.2.1 Necesidades del Mercado .....	21
1.2.2 Nivel de Desempleo .....	22
1.2.3 Proyecto Social .....	22
1.2.4 Prestigio y buen nombre de la Universidad .....	22
1.2.5 Apoyo base en capacitaciones actuales.....	23
1.3 OBJETIVOS .....	23
1.3.1 Objetivo General .....	23
1.3.2 Objetivos específicos.....	24
2. MARCO REFERENCIAL.....	25
2.1 MARCO CONCEPTUAL.....	25
2.1.1 Clasificación Económica de la población.....	25
2.1.2 Empresas Temporales .....	25
2.1.3 Definición de trabajo.....	26

2.1.4 Trabajo informal o rebusque.....	26
2.1.5 Responsabilidad Social Empresarial .....	27
2.2 MARCO TEÓRICO .....	27
2.2.1 Qué es el plan de negocios .....	27
2.2.2Cuál es la estructura de un plan de negocios.....	28
2.2.3 Para qué sirve un plan de negocios .....	28
2.2.4 ¿Para qué sirve el tema a desarrollar?.....	29
3. METODOLOGÍA .....	30
4. PLAN DE NEGOCIOS .....	31
4.1 MACRO ENTORNO .....	31
4.2 MICRO ENTORNO .....	34
4.2.1 Mercado Objetivo .....	35
4.3 ANÁLISIS DEL CLIENTE – CONSUMIDOR.....	37
4.3.1 Personas Naturales.....	37
4.3.2 Empresas .....	42
4.4 ANÁLISIS TÉCNICO .....	46
4.4.1 Diagrama de Procesos del Servicio.....	46
4.4.2 Descripción del Proceso.....	46
4.4.3 Localización de Oficina.....	49
4.4.4 Equipo y Recursos .....	50
4.5 ANÁLISIS ADMINISTRATIVO .....	50
4.5.1 Misión .....	51
4.5.2 Visión.....	51

4.5.3 Políticas del proyecto .....	52
4.5.4 Recurso Humano .....	53
4.5.5 Organigrama Probable del Programa.....	54
4.6 ANÁLISIS ECONÓMICO .....	55
4.6.1 Presupuestos de inversión en activos fijos.....	55
4.6.2 Presupuestos gastos de personal y administrativos.....	55
4.6.3 Diagrama de Consecución de financiación por parte de la Universidad.....	58
4.7 ASPECTOS LEGALES.....	59
5. RECOMENDACIONES.....	68
6. CONCLUSIONES .....	70
BIBLIOGRAFIA .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Indicadores de mercado laboral por ciudad TRIMESTRE MÓVIL	15
Cuadro 2. Metodología	30
Cuadro 3. Informalidad Laboral y Desempleo	33
Cuadro 4. Principales estadísticas mercado laboral – Total Nacional	33
Cuadro 5. Activos Fijos	55
Cuadro 6. Gastos Administrativos	56
Cuadro 7. Nómina para Pago de Sueldos	57

## LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo Total Nacional	14
Figura 2. Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo Total Bogotá	16
Figura 3. Tasa de Subempleo Subjetivo y Subempleo Objetivo Total Bogotá	17
Figura 4. Elementos fundamentales del proyecto	23
Figura 5. Tasa Subempleo Subjetivo y Objetivo	31
Figura 6. Informalidad Laboral por Género Total Nacional.	32
Figura 7. Distribución de la Población por Estrato Socioeconómico Total Bogotá	35
Figura 8. Distribución de la Población por Estrato Socioeconómico Localidad Ciudad Bolívar	36
Figura 9. Localidad donde Habitan Total Encuestados	38
Figura 10. Género Total Encuestados	38
Figura 11. Edad Total Encuestados	39
Figura 12. Entidades Educativas Responsables de las Capacitaciones Total Encuestados	40
Figura 13. Situación Laboral Actual Total Encuestados	40
Figura 14. Mejoramiento de las Condiciones Laborales Total Encuestados	41
Figura 15. Interés en pertenecer al Proyecto Total Encuestados	42
Figura 16. Tipo de Contratación Total Encuestados	43

Figura 17. Recomendación del programa Total Encuestados	43
Figura 18. Nivel Mínimo Requerido Total Encuestados	44
Figura 19. Apoyo al Programa Total Encuestados	45
Figura 20. Diagrama de procesos	46
Figura 21. Diseño y localización de oficinas del proyecto	49
Figura 22. Organigrama del Proyecto	54

## **INTRODUCCIÓN**

El título del presente Taller de Grado es una opción tentativa en cuanto a que el mismo puede ser tenido en cuenta tanto por la comunidad Javeriano como por la Pontificia Universidad Javeriana para su puesta en marcha. Esto no implica un compromiso actual con ninguna de las partes mencionadas ni pretende implicar a dichas partes en una obligatoriedad de la puesta en marcha; estará en la libertad de cada uno de los entes mencionados el apoyo y/o realización del proyecto siempre y cuando se considere viable.

## **ALCANCE**

El presente proyecto se basa en la creación de interacciones eficientes y eficaces entre puntos fundamentales como lo son por una parte las empresas que necesitan personal y por la otra, personas que están en búsqueda de trabajo, adicionalmente se busca como precepto fundamental es el hecho de enganchar a la mayor cantidad de personas posibles en un buen número de organizaciones que se tendrían como aliados estratégicos, para esto se buscara perfilar a las personas de forma tal que sean ideales para los puestos de trabajo y teniendo en cuenta que ninguno de los pasos tendrá costo alguno para ninguna de las partes interesadas.

El núcleo de estudio del proyecto es la localidad de Ciudad Bolívar, puesto que allí se desarrollan actualmente diferentes capacitaciones por parte de la PUJ, en específico por parte de la Facultad de Ingeniería; lo cual implica una mayor disponibilidad y receptividad del mercado potencial hacia este proyecto.

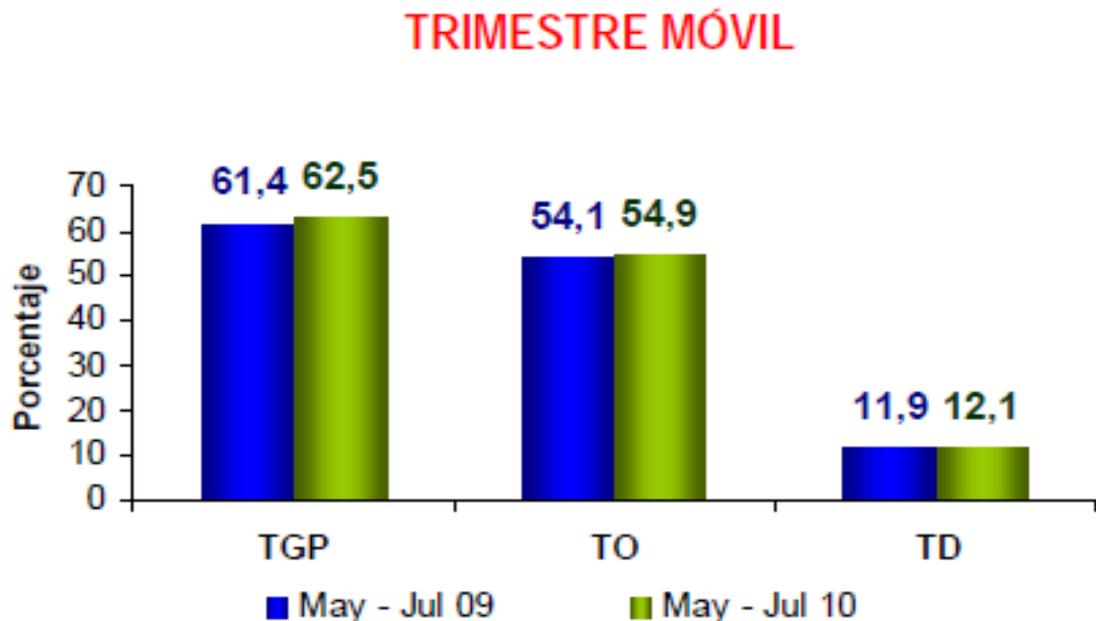
## 1. PROPUESTA DEL PROYECTO

### 1.1 ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

**1.1.1 El Desempleo y subempleo.** Colombia ha enfrentado un problema crítico desde hace décadas, que aflige en mayor medida a las personas menos favorecidas y es en gran medida uno de los factores por los cuales seguimos siendo un país subdesarrollado. Es el desempleo, un fenómeno que se ha convertido en el diario vivir de un país doliente y desesperado por una solución efectiva que no se ha visto en ninguno de los gobiernos anteriores.

En la actualidad y según las últimas cifras del DANE, la Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo para el periodo de trimestre móvil comprendido entre los meses de Mayo a Julio (tanto de 2009 como de 2010) fueron:

Figura 1. Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo Total Nacional



Fuente: DANE. Principales Resultados del Mercado Laboral. Obtenido de: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_\\_web\\_ech\\_jul\\_corta10.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web_ech_jul_corta10.pdf). Agosto de 2010

Como se observa en la gráfica 1, los tres indicadores mencionados han tenido un aumento considerable en el último periodo, lo cual implica en cierta proporción, que las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para la disminución de variables como el desempleo no han sido del todo útiles.

Por otra parte, al ver detalladamente las principales Ciudades de Colombia, se observan resultados dispares y encontramos ciudades como Pereira, Popayán y Armenia con Tasas de Desempleo muy altas, como le refleja la Tabla 1:

Cuadro 1. Indicadores de mercado laboral por ciudad TRIMESTRE MÓVIL

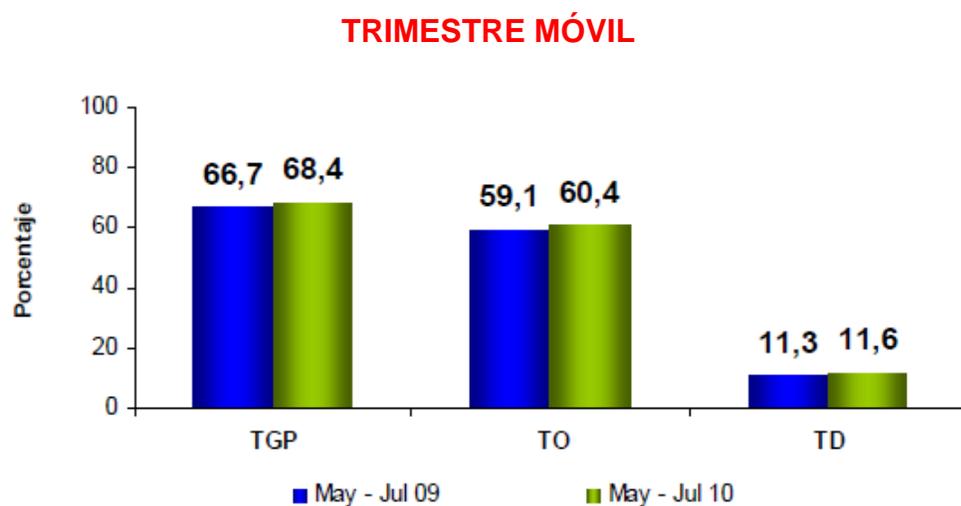
### Mayo - Julio 2010

DOMINIO	TGP	TO	Ts (subj)	Ts (obj)	TD	
<b>Mayo - Julio de 2010</b>						
Pereira	65,0	51,6	31,0	12,0	20,6	A
Popayán	59,3	48,3	35,4	16,8	18,6	A
Armenia	59,6	49,0	25,6	12,1	17,7	V
Ibagué	66,5	55,4	35,2	15,8	16,6	V
Manizales	59,0	49,2	25,9	12,4	16,6	V
Pasto	66,3	55,7	36,5	18,8	15,9	A
Cali	68,5	58,2	40,3	17,4	15,1	V
Quibdó	59,2	50,4	19,0	4,0	14,9	A
Montería	69,1	59,0	30,7	15,0	14,6	A
Medellín	64,0	54,8	30,6	13,4	14,4	A
Florencia	57,2	49,2	20,1	6,7	14,1	V
Tunja	61,7	53,5	27,5	11,6	13,3	A
Cúcuta	63,2	54,9	35,0	12,5	13,1	V
<b>Total 24 ciudades</b>	<b>65,1</b>	<b>56,7</b>	<b>32,1</b>	<b>13,6</b>	<b>13,0</b>	V
<b>Total 13 áreas</b>	<b>65,6</b>	<b>57,1</b>	<b>32,2</b>	<b>13,8</b>	<b>13,0</b>	V
Villavicencio	64,1	56,0	25,6	12,8	12,6	V
Neiva	63,8	55,8	37,1	15,0	12,5	A
Cartagena	57,1	50,1	27,4	14,6	12,3	A
Bogotá, D.C.	68,4	60,4	32,9	14,0	11,6	V
Valledupar	61,8	54,7	26,3	10,9	11,5	V
San Andrés	64,6	57,6	5,6	3,9	10,9	A
Sincelejo	58,5	50,4	43,9	12,1	10,8	A
Bucaramanga	72,1	64,3	39,1	14,0	10,8	V
Riohacha	66,8	59,6	45,4	20,6	10,7	A
Santa Marta	60,9	54,9	28,7	9,9	9,9	A
Barranquilla	55,9	51,0	16,7	7,2	8,8	A

Fuente: GEIH

Por otro lado, se observan ciudades como Riohacha, Santa Marta y Barranquilla con los índices de desempleo más bajos del país; mientras que Bogotá (núcleo de estudio) se encuentra por debajo del promedio nacional con un 11.6%<sup>1</sup>, generando una diferenciación mínima de sus variables, obteniendo datos más estables y sin una variación estadísticamente significativa, como se puede detallar en la gráfica número 2:

Figura 2. Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo Total Bogotá



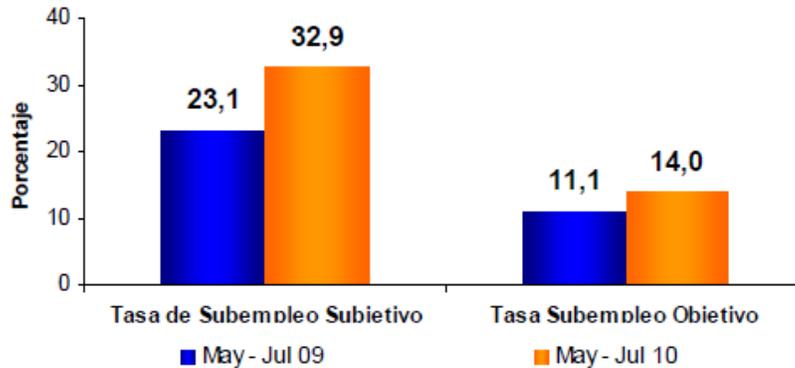
Fuente: DANE. Principales Resultados del Mercado Laboral. Obtenido de: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_\\_web\\_ech\\_jul\\_corta10.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web_ech_jul_corta10.pdf). Agosto de 2010

A pesar de tener una Tasa de Desempleo relativamente baja para el trimestre analizado (comparado con otras ciudades del país), sigue siendo preocupante el número de desempleados que se encuentran en la Ciudad de Bogotá, pues al ser una ciudad de más de 7 millones de habitantes se tendrían alrededor de 750.000 desempleados, una cifra desalentadora para la ciudad y más aún si tenemos en cuenta que la calidad misma del empleo se ha visto degradada aumentando así en gran medida el tasa de subempleo, (tanto objetivo como subjetivo) como se observa en la gráfica 3:

<sup>1</sup>[http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_\\_web\\_ech\\_jul\\_corta10.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web_ech_jul_corta10.pdf)

Figura 3. Tasa de Subempleo Subjetivo y Subempleo Objetivo Total Bogotá

### TRIMESTRE MÓVIL



Fuente: DANE. Principales Resultados del Mercado Laboral. Obtenido de: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_\\_web\\_ech\\_jul\\_corta10.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web_ech_jul_corta10.pdf). Agosto de 2010

Teniendo en cuenta los valores porcentuales vistos en la gráfica, podemos determinar que existen alrededor de 2'000.000 de personas consideradas como subempleados subjetivos (a julio de 2010), mientras que subempleados objetivos serian aproximadamente 1millon (en el mismo periodo), valores que reflejan una problemática intensa que se vive en nuestra ciudad.

Si a todo esto se le agregamos las cifras de la informalidad obtendremos como resultado una ecuación laboral difícil de resolver; puesto que según Humberto Moreno, Investigador para el informe de desarrollo humano de Bogotá, el 50% del empleo en nuestra ciudad es generado por la economía informal y “Si bien es cierto que la economía popular o informal ocupa un papel importante en la vida de los capitalinos, se hace necesario que la Administración Distrital fortalezca aquellos planes que propendan por mejorar sus oportunidades de crecimiento y no por sustituirla”<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> [http://www.bogota.gov.co/portel/libreria/php/frame\\_detalle.php?h\\_id=18064](http://www.bogota.gov.co/portel/libreria/php/frame_detalle.php?h_id=18064)

**1.1.2 Dificultades del Mercado Laboral.** Pero estas no son las únicas complicaciones o dificultades que tiene el mercado laboral, y en concreto, las personas que desean conseguir un trabajo productivo o mejorar sus condiciones laborales; pues se han evidenciado casos de empresas ficticias<sup>3</sup> (tanto con fachadas de temporales como de corporaciones de trabajo asociado) las cuales piden dineros para unos supuestos exámenes o valoraciones médicas, para trámites o para ser ubicados en ciertas organizaciones, siendo todo esto una forma de estafar a las personas y ahondando aún más la difícil situación que muchos Colombianos viven a diario<sup>4</sup>.

### **1.1.3 Responsabilidad Social de la Pontificia Universidad Javeriana.**

Preocupada por este tipo de situaciones, la Pontificia Universidad Javeriana pregona en su misión la disposición e interés en contribuir para solucionar diferentes problemáticas como lo son: “La crisis ética y la Instrumentación del Ser Humano, La discriminación social y la concentración del poder económico y político, La inadecuación e ineficiencia de las principales instituciones del estado”<sup>5</sup> entre otras; a su vez, y tal como se expresa en la política de Responsabilidad Social: “la Universidad Javeriana busca servir a la comunidad humana, especialmente a la colombiana, procurando la instauración de una sociedad más civilizada, más culta y más justa, inspirada por los valores que proclama el evangelio. (Est. 6] (...) Así, esta busca ser un factor positivo de desarrollo, orientación, crítica y transformación constructiva de la sociedad en que vive. [Est. 9]”<sup>6</sup>. Esto junto con el precepto sentado por el profesor Varela, quien argumenta que “el conocimiento es el recurso primario y la verdadera riqueza de una sociedad. Se necesita que estas sociedades respeten, estimulen y apoyen la

---

<sup>3</sup> <http://174.133.163.99/nuevodia/ibague/notas-de-ibague/23212-ojo-con-estafas-a-desempleados.html>

<sup>4</sup> <http://www.caracol.com.co/video-179165-tras-de-desempleados-estafados>

<sup>5</sup> [http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL\\_VERSION\\_2009\\_2010/es\\_mision](http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL_VERSION_2009_2010/es_mision)

<sup>6</sup> [http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL\\_VERSION\\_2009\\_2010/resources\\_v10\\_institucionales/Pol%EDtica%20de%20RS%20en%20la%20%20PUJ%20Aprobada%20por%20CDU%20\\_2\\_.pdf](http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL_VERSION_2009_2010/resources_v10_institucionales/Pol%EDtica%20de%20RS%20en%20la%20%20PUJ%20Aprobada%20por%20CDU%20_2_.pdf)

generación y el desarrollo de conocimiento y que como misión busquen el fortalecimiento de su base educativa, pues así mejorarán su capacidad productiva y sus perspectivas de desarrollo”<sup>7</sup>

**1.1.4 El Programa.** Por lo anterior surge la idea de Generar un Programa Javeriano para la Ayuda a los Desempleados de estratos más bajos en la ciudad de Bogotá, esto con el fin de ayudar a mejorar la calidad de vida de las personas menos favorecidas, quienes en su mayoría no tienen estudios técnicos ni universitarios, por consiguiente este proyecto busca aprovechar al máximo los servicios prestados por las diferentes facultades de nuestra Universidad, como lo son: la práctica (o pasantía) social, los diferentes tipos de capacitaciones, entre otros; esto con el fin de generar una cadena de mejoramiento continuo de aquellas personas que están en búsqueda de un puesto de trabajo pero que debido a múltiples razones les ha sido imposible conseguirlo.

La idea es hacer un uso más adecuado de los servicios ya mencionados al igual que del buen nombre de la Universidad para poder, por una parte, capacitar a las personas de estratos bajos, al tiempo que se buscarían convenios con diferentes empresas de la ciudad para que aquellos individuos que han asistido y aprobado las capacitaciones puedan vincularse de una forma mucho más sencilla y eficiente en organizaciones en las que se encuentren a gusto y puedan desarrollarse profesionalmente.

El proyecto funcionaría inicialmente en la Ciudad de Bogotá con los estratos 1 y 2 (incluyendo población marginada como desplazados), la idea es buscar que aquellas personas de dichos estratos socioeconómicos que no tienen una formación técnica ni profesional den inicio un proceso de capacitación con nuestra universidad Javeriana, no solo en temas académicos sino también en temas

---

<sup>7</sup> Varela, Rodrigo. Innovación empresarial: Arte y Ciencia en la creación de empresas. Editorial Prentice Hall, segunda edición. Bogotá D.C. 2001. P.18.

personales como la creación de su hoja de vida, presentación personal, entre muchos otros temas. Para comenzar el proceso es ideal crear un nuevo formato de Hoja de Vida mucho más sencillo que los actuales, el cual nos permitirá analizar de una forma más eficiente y eficaz el perfil de cada uno de los inscritos en el programa y así, junto con las expectativas de los inscritos en el proyecto, determinar las opciones de capacitación que se podría seguir y los posibles futuros cargos a los que podrían aplicar.

Al mismo tiempo que los candidatos van avanzando en su proceso de capacitación se realizaran convenios con múltiples organizaciones, para que estas puedan acudir al programa en busca de nuevos aspirantes con la firme convicción que estos serán personas idóneas para los trabajos solicitados, puesto que el programa así lo asegura. Al existir la posibilidad de realizar un trabajo integrado de todas las facultades, el programa tendría la posibilidad de abarcar una diversidad de temas de capacitación muy amplia e incluso se buscaría el apoyo de la facultad de Psicología para realizar las pruebas psicotécnicas pertinentes a los participantes que han cursado con éxito las capacitaciones y están listos a enfrentarse al mundo laboral.

Este programa es una idea innovadora en la gestión ya que tiene valores agregados que no se han visto antes en el mercado, uno de ellos es la posibilidad de acceder a nuestros servicios sin incurrir en ningún costo, puesto que este será un servicio totalmente gratuito al que podrán acceder las personas de bajos recursos; adicional a esto, cabe aclarar que en ningún momento se busca ser una bolsa de empleo ni remplazar al SENA en ningún aspecto, por lo cual este proyecto no contaría con ningún tipo de competencia directa. Otra ventaja de este proyecto es su alta confiabilidad, pues al estar respaldado por la Pontificia Universidad Javeriana y todo lo que su nombre implica las organizaciones se verán más interesadas a realizar sus contrataciones con el personal con el que contemos puesto que este será altamente competente, adicional al hecho que el

programa entrega al personal con todos los análisis psicológicos correspondientes y/o necesarios, esto le ahorraría tiempo y esfuerzos a la organización.

La conclusión del programa NO estará dada por el hecho de haber logrado que el candidato haya sido contratado, puesto que como se pretende generar un servicio de calidad y alta confiabilidad, será necesario y fundamental realizar un constante y estricto seguimiento tanto al empleador como al empleado; al primero para constatar que se están dando las condiciones adecuadas de trabajo y que se encuentra satisfecho con el personal provisto o si existe alguna tipo de sugerencia o inconformidad con el mismo; y al último para determinar qué tan a gusto se encuentra en la organización o si está teniendo algún tipo de dificultad, así como para aconsejar, mejorar, modificar o cambiar algún tipo de aspecto del empleado según la empresa lo considere necesario.

**1.1.5 El Problema.** A la luz de todo lo anterior, surge una pregunta fundamental la cual se intentara resolver como problemática básica en el presente Trabajo de Grado: ¿Cómo podemos ayudar a las personas de estratos bajos a tener mejores oportunidades a la hora de buscar un trabajo productivo?

## **1.2 JUSTIFICACIÓN**

**1.2.1 Necesidades del Mercado.** Como ya se ha mencionado anteriormente, existen ciertas necesidades latentes en el mercado, pues se han visto casos en los que las personas que desean conseguir un trabajo productivo o mejorar sus condiciones laborales se han visto inmersas en estafas o fraudes realizados por empresas ficticias (tanto con fachadas de temporales como de corporaciones de trabajo asociado) las cuales piden dineros para unos supuestos exámenes o valoraciones médicas, para tramites o para ser ubicados en ciertas organizaciones, siendo todo esto una forma de embaucar a las personas y ahondar aun más la difícil situación que muchos Colombianos viven a diario.

**1.2.2 Nivel de Desempleo.** En Colombia y más específicamente en la ciudad de Bogotá se vive una complicada situación laboral, pues el número de desempleados que se encuentran en la ciudad es alarmante si tenemos en cuenta que al ser una ciudad de más de 7 millones de habitantes se tendrían alrededor de 835.000 desempleados, una cifra desalentadora para la ciudad y que se complicaría aún más si a ello le sumamos los varios millones de subempleados (objetivos y subjetivos) y los complejos datos de la economía informal ya mencionados.

**1.2.3 Proyecto Social.** Otra de las razones fundamentales por las cuales se realiza este trabajo de grado es su alto componente social, pues con el mismo se pretende ayudar al mejoramiento continuo de la sociedad en la que vivimos pretendiendo solucionar los múltiples conflictos actuales, como lo son la falta de instauración de valores en los ciudadanos para la obtención de una población más civilizada, culta y justa; la falta de preparación para la consecución de un trabajo productivo por parte de nuestro mercado objetivo; la falta de conciencia o preparación en temas éticos y psicológicos; la disparidad en la distribución de los recursos en nuestra sociedad actual, entre muchos otros. Por otra parte, se pretende ayudar a la concientización tanto de los participantes del proyecto, como de los estudiantes mismos de la Universidad en temas como la responsabilidad social, no solo en términos empresariales, sino también en el compromiso que tenemos cada uno de nosotros para con la sociedad que nos rodea y con nuestro prójimo pues al ser parte de una comunidad que pregona el apoyo y ayuda a los menos favorecidos, debemos ser jugar un papel activo y directo en la solución a los problemas actuales.

**1.2.4 Prestigio y buen nombre de la Universidad.** El presente proyecto también pretende aprovechar el prestigio y buen nombre que posee la Pontificia Universidad Javeriana frente a la sociedad misma y frente a las diferentes y

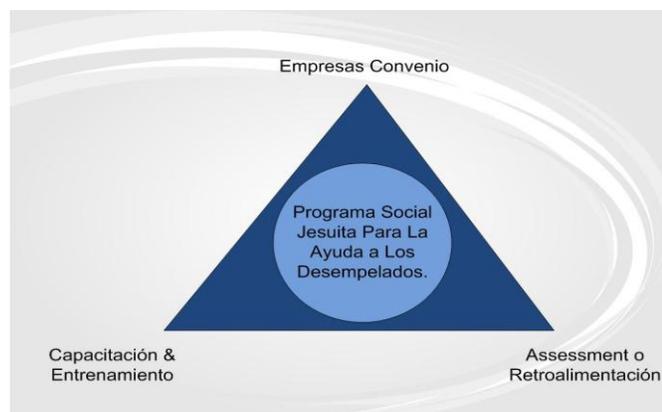
múltiples empresas con las cuales en algún momento ha tenido o tiene diversos tipos de convenios, puesto que al ser un programa mismo de la Universidad el proyecto puede beneficiarse de la confiabilidad y respaldo que recibe actualmente la misma.

**1.2.5 Apoyo base en capacitaciones actuales.** Actualmente la facultad de ingeniería, específicamente industrial cuenta con un programa básico de capacitaciones en donde se preparan personas de estratos bajos para ciertos temas pero sin una finalidad concreta pues una vez acabada la preparación de los participantes, estos quedan desatendidos y el uso que se le dé a los conocimientos adquiridos dependerá de cada quien, por ende el presente trabajo pretende basarse en dichas capacitaciones para calcular el impacto posible y la viabilidad del mismo a partir del análisis y tabulación de encuestas a realizar.

### 1.3 OBJETIVOS

**1.3.1 Objetivo General.** Desarrollar un proyecto en el cual se integren tres herramientas fundamentales, con el fin de formar a personas de estratos bajos en una obra o labor de acuerdo al perfil, aptitudes y expectativas que tenga cada individuo. Como se muestra en la siguiente figura:

Figura 4. Elementos fundamentales del proyecto



Fuente: Elaboración Propia

En el proyecto propuesto se pretenden aprovechar los diversos beneficios (mencionados anteriormente) con el fin de generar un programa que articule de manera eficiente y eficaz múltiples elementos como las diferentes capacitaciones (realizadas actualmente y las nuevas a plantear), los contactos (actuales y futuros) que posee la universidad con una gran variedad de empresas para buscar la vinculación de los individuos partícipes del proceso en trabajos productivos que mejoren sus condiciones de vida, y una efectiva retroalimentación (assessment) para buscar un mejoramiento continuo del programa tanto a nivel interno, como a nivel de sus empresas convenio y trabajadores entregados.

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

- Elaborar el análisis administrativo para definir las necesidades de perfil del grupo empresarial y de personal; la estructura de la organización, la visión y misión guía, los mecanismos de control, políticas de administración de personal y de participación del grupo empresarial en la gestión de los resultados.
- Elaborar el estudio técnico que permita definir los parámetros que concreten el servicio a prestar en la cantidad, calidad y precio deseado por los clientes.
- Elaborar el análisis económico y de los demás recursos para establecer los requerimientos y factores de viabilidad del proyecto.
- Elaborar el análisis del cliente y/o consumidor para establecer las necesidades básicas insatisfechas del mercado al que se desea llegar.

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1 MARCO CONCEPTUAL

#### 2.1.1 Clasificación Económica de la población.

**Desempleo.** El desempleo se define como la situación del grupo de personas en edad de trabajar (Para el caso de Colombia la edad mínima es de 12 años en la zona urbana y 10 años en la zona rural) que en la actualidad no tienen empleo aun cuando se encuentran disponibles para trabajar (no tienen limitaciones físicas o mentales para ello) y han buscado trabajo durante un periodo determinado.<sup>8</sup>

**Subempleo.** Se define como una categoría del mercado de trabajo según la cual, la ocupación que tienen un conjunto de trabajadores es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible<sup>9</sup>, existen dos formas para medir esta variable:

- Subempleo subjetivo: Se refiere al deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más acorde a sus competencias laborales.
- Subempleo Objetivo: Incluye a los trabajadores que tienen un deseo de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor acorde a sus competencias, pero además han realizado una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio.<sup>10</sup>

**2.1.2 Empresas Temporales.** Según el artículo 1 del decreto 24 del 2008 “Denominase empresa de servicios temporales, aquella que contrata la prestación

---

<sup>8</sup> [http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo29.htm#\\_ftn1](http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo29.htm#_ftn1)

<sup>9</sup> Guevara, Fletcher Diego A. y Ramírez, Rojas Manuel A. Economía y Desarrollo, Volumen 5 número 1. Fundación Autónoma de Colombia. Marzo 2006.P. 103. Véase en: <http://www.fuac.edu.co/revista/V5N1MAR2006/4%20-%20LABORAL.pdf>

<sup>10</sup> Ministerio de la Protección Social. Principales indicadores laborales. Boletín No. 10. Octubre 2010. Bogotá, 2010.

de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de ésta el carácter de empleador.

Los trabajadores de la empresa de servicios temporales son de dos categorías: de planta y en misión.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales y trabajadores en misión aquellos que envía la empresa de servicios temporales a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratados por éstos. La empresa de servicios temporales tendrá siempre el carácter de empleador con respecto tanto a los de planta y en misión.”<sup>11</sup>

**2.1.3 Definición de trabajo.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.<sup>12</sup>

El trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.<sup>13</sup>

**2.1.4 Trabajo informal o rebusque.** “Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a

---

<sup>11</sup> Colombia, Ministerio de la Protección Social. Decreto 24 de 2006, Artículo 1.

<sup>12</sup> Constitución Política de Colombia, artículo 25. Editorial Legis. Bogotá 2010

<sup>13</sup> Código Sustantivo de Trabajo y código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Artículo 5. Editorial Legis. Bogotá, 2010. P.3

la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.)” OIT (2004) - 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, diciembre de 2003<sup>14</sup>.

**2.1.5 Responsabilidad Social Empresarial.** La responsabilidad social empresarial (RSE) se define como los comportamientos de negocio basados en valores éticos y principios de transparencia que incluyen una estrategia de mejoramiento continuo en la relación entre la empresa y sus partes", relación que incluye clientes, proveedores, socios, consumidores, medio ambiente, comunidades, el gobierno y la sociedad en general. "Corresponde a una estrategia de negocios enfocada a incrementar la rentabilidad, competitividad y la sostenibilidad, sirviendo como parte de un nuevo modelo de desarrollo sostenible. El concepto de RSE puede incorporar derechos humanos, medidas de anticorrupción, el medio ambiente, condiciones laborales y actividades dentro de comunidades por medio de alianzas con organizaciones de sociedad civil."<sup>15</sup>

## **2.2 MARCO TEÓRICO**

**2.2.1 Qué es el plan de negocios.** El plan de negocio es el proceso de darle al negocio la identidad, una vida propia. Es un procedimiento para enunciar en forma clara y precisa los propósitos, las ideas, los conceptos, las formas operativas, los resultados, y en resumen la visión del empresario sobre el proyecto.<sup>16</sup> (Varela, 2001).

---

<sup>14</sup> <http://www.mincomercio.gov.co/econtent/documentos/intervenciones/2006/Empleoinformal.pdf>. Pág.11

<sup>15</sup> Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Véase en <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-93439.html>

<sup>16</sup> Varela, Rodrigo. Innovación empresarial: arte y ciencia de la creación de empresa, Editorial Prentice Hall segunda edición. Bogotá 2001. P. 160

**2.2.2 Cuál es la estructura de un plan de negocios.** Existen diversas estructuras de un plan de negocio dependiendo de la complejidad del negocio, en el modelo que nos basaremos es en el del profesor Rodrigo Varela<sup>17</sup> Los componentes básicos que se deberán incluir en todo plan de negocios son los siguientes:

1. Caratula o Portada.
2. Resumen ejecutivo: debe indicar clara, breve y precisamente en qué consiste el negocio, a qué mercados está dirigido, qué recursos financieros requiere, cómo son usados, cómo se van a lograr las metas del mercado y cuáles serán los beneficios para los inversionistas.
3. Tabla de contenidos.
4. El cuerpo: Es la parte más importante del documento, ya que es ahí donde se expresa detalladamente todos los aspectos de interés como análisis de mercados, económicos, administrativos y técnicos, entre otros. El cuerpo de un documento puede variar de acuerdo a la complejidad y a las necesidades de un plan de negocios, en donde se resalta cada uno de los aspectos más importantes del negocio o productos que se desean determinar.
5. Cronograma de implementación del proyecto.
6. Anexos.

**2.2.3 Para qué sirve un plan de negocios.** Un Plan de Negocios sirve como herramienta básica para el análisis de diversos factores que intervienen en la elaboración de un proyecto, entre ellos podemos encontrar análisis económicos, financieros, administrativos, entre otros; este instrumento nos da a conocer la

---

<sup>17</sup> Ibid. P. 169

viabilidad de un programa con mira a la construcción de una empresa o para el mejoramiento de procesos específicos dentro de ésta.

Además permite a los inversionistas o interesados en el nuevo proyecto o proceso conocer de una manera detallada en que consiste cada uno de los aspectos más significativos ayudándolos a determinar su participación en el proyecto.

**2.2.4 ¿Para qué sirve el tema a desarrollar?.** Como primera medida es un plan socialmente responsable que busca ayudar a un sector de la ciudad de Bogotá de estratos uno y dos con bajas oportunidades tanto económicas como laborales; son personas que no tienen acceso a educación profesional, sin embargo, la universidad Javeriana les brinda capacitaciones con el fin de mejorar su nivel de vida adquiriendo conocimientos básicos en una labor u oficio. El Programa social Javeriano lo que busca es que una vez estas personas están capacitadas se les pueda realizar un contacto con una empresa para la consecución de un trabajo formal.

También se busca brindarles a las empresas la posibilidad de contar con mano de obra formada de acuerdo a sus necesidades, garantizándoles personal competente en una labor u oficio.

Para finalizar lo que se pretende es que toda la comunidad universitaria tome conciencia y sensibilidad sobre la problemática que genera la falta de educación en algunos sectores de la sociedad, por medio del proyecto invitamos a los estudiantes a formar parte de nuestro programa desde los conocimientos que tienen los alumnos en las diversas facultades y que pueden ser utilizados para realizar programas de capacitación.

### 3. METODOLOGÍA

Cuadro 2. Metodología

<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividad</b>	<b>Materia</b>	<b>Herramientas a Emplear</b>	<b>Fuente de Información</b>
Elaborar Análisis Administrativo	Recolección de fuentes primarias y secundarias	Introducción a la Administración	Investigación exploratoria	Innovación Empresarial: Arte y Ciencia en la creación de Empresa (Varela, 2001)
		Derecho Laboral		Constitución Política de Colombia
		Fundamentos de Mercadeo	Observación directa	Código Sustantivo de Trabajo
		Gerencia del Talento Humano		Pontificia Universidad Javeriana
			Dane	
Estudio Técnico	Establecimiento de los Procesos del Proyecto	Procesos y Teorías Administrativas	Investigación	Elaboraciones propias
		Gerencia Financiera		
		Gerencia de operaciones		
Análisis Económico	Realizar costos del Proyecto	Finanzas Básicas	Revisión Fuentes de información	Dane
		Microeconomía	Realizar análisis	Pontificia Universidad Javeriana
				Ministerio de la Protección Social

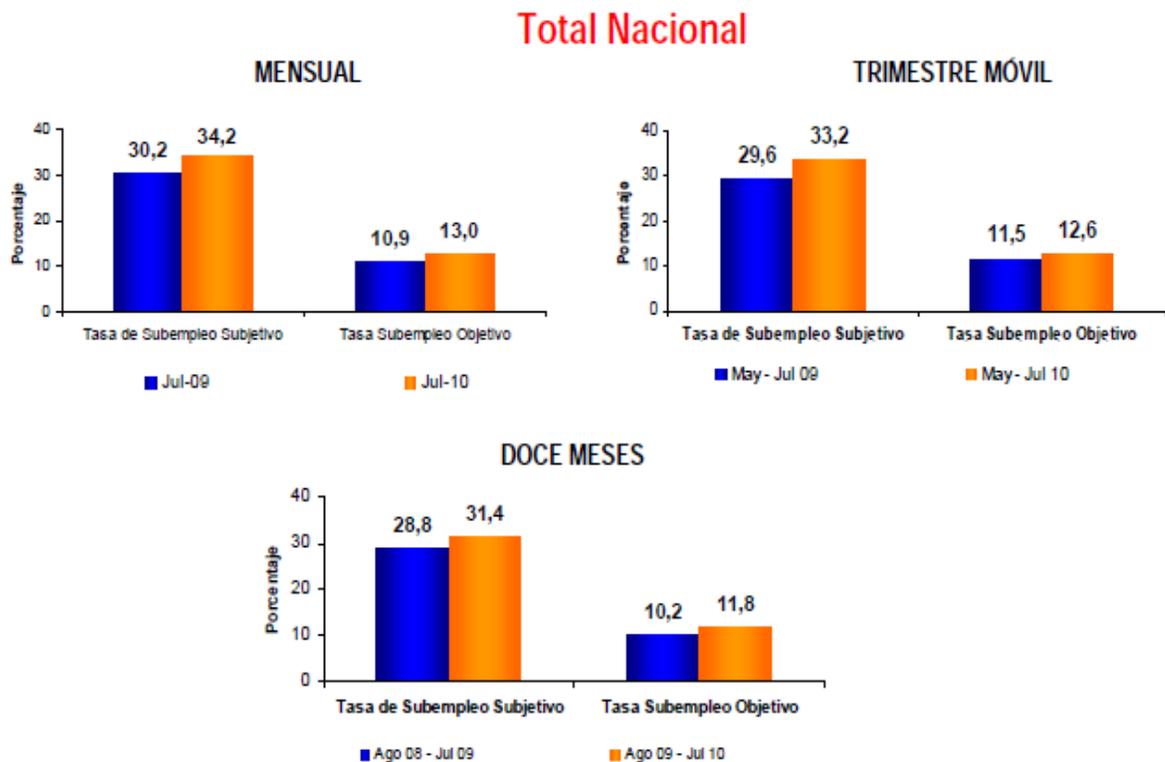
## 4. PLAN DE NEGOCIOS

### 4.1 MACRO ENTORNO

Tal como se describe al inicio de este Trabajo de grado, existe una problemática imposible de ocultar y mas difícil aun de entender, para ello hay que tener en cuenta una multiplicidad de variables que afectan al país y que son entendidas por algunos autores como factores fundamentales en temas como el desarrollo del país.

Una de ellas es el Subempleo, el cual (como se explica en el marco conceptual) está catalogado como subempleo subjetivo y subempleo objetivo; en Colombia los niveles de subempleo son:

Figura 5. Tasa Subempleo Subjetivo y Objetivo

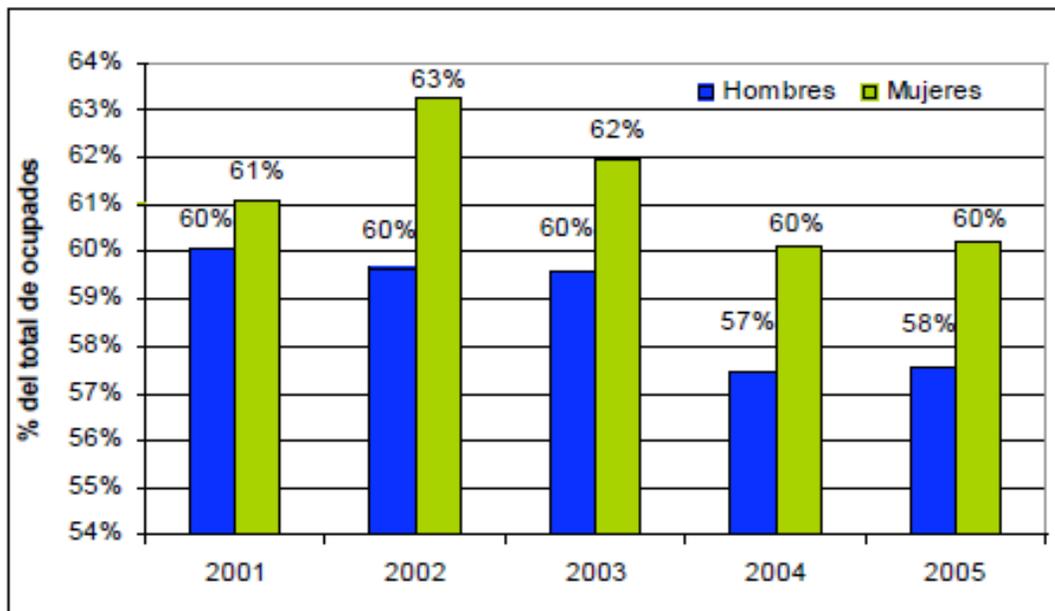


Fuente: DANE. Principales Resultados del Mercado Laboral. Obtenido de: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_\\_web\\_ech\\_jul\\_corta10.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web_ech_jul_corta10.pdf). Agosto de 2010

Estos datos revelan la baja calidad de empleo en Colombia desde la visión de la oferta de trabajo y por ende, podemos determinar que la cantidad de trabajadores que se sienten inconformes con su empleo es significativamente alta.

Mientras tanto, la informalidad en nuestro país ha tenido constantes aumentos, pero lo más preocupante es que este afecta en mayor medida a las mujeres, como se muestra en la Figura 6:

Figura 6. Informalidad Laboral por Género Total Nacional.



Fuente: DANE. Principales Resultados del Mercado Laboral. Obtenido de: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_\\_web\\_ech\\_jul\\_corta10.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web_ech_jul_corta10.pdf). Agosto de 2010

Adicional a esto, la informalidad también tiene connotaciones de subempleo, y según el Departamento Nacional de Planeación “la proporción de subempleados es superior en el empleo informal que en el empleo formal. El Cuadro 1 muestra que alrededor de 45% de los empleados informales son subempleados, mientras que en el caso de los formales esta cifra es de 30%”<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Cárdenas, Mauricio – Mejía, Carolina; DNP, Informalidad en Colombia: Nueva Evidencia. Marzo de 2007 – No.35. p.12.

Cuadro 3. Informalidad Laboral y Desempleo

	2001	2002	2003	2004	2005
Informales (miles)	4,319	4,556	4,650	4,547	4,778
Subempleados (miles)	1,787	2,054	2,095	1,857	2,050
% informales	41%	45%	45%	41%	43%
Formales (miles)	2,817	2,874	3,016	3,201	3,351
Subempleados (miles)	723	873	883	790	909
% formales	26%	30%	29%	25%	27%

Fuente: ECH, DANE

Todo esto, junto con la evolución de los últimos años ha generado datos como los que presento el ministerio de protección social, los cuales se pueden resumir en el siguiente cuadro:

Cuadro 4. Principales estadísticas mercado laboral – Total Nacional

<b>Agosto de 2008-Agosto de 2010</b>			
Concepto	ago-08	ago-09	ago-10
TGP	58.0	60.4	62.5
TO	51.5	53.3	55.5
TD	11.2	11.7	11.2
Tasa de subempleo subjetivo	29.4	29.7	34.0
Tasa de subempleo objetivo	9.6	11.2	13.3
Población económicamente activa	19,528,821	20,695,557	21,740,620
Ocupados	17,341,030	18,267,121	19,316,432
Desocupados	2,187,791	2,428,435	2,424,188
Inactivos	14,151,267	13,545,336	13,042,327
Subempleados Subjetivos	5,745,323	6,137,221	7,389,631
Subempleados Objetivos	1,877,483	2,313,515	2,888,358

Fuente: GEIH – DANE y Ministerio de Protección Social<sup>19</sup>

<sup>19</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Principales indicadores laborales. Boletín No. 10. Octubre 2010. Bogotá, 2010.

A pesar de observar un aumento en la tasa global de participación y en la tasa de ocupación en comparación con los años inmediatamente anteriores, también se observa un preocupante aumento en la tasa de subempleo lo cual como ya se ha referenciado, indica la disminución en la calidad de empleo y a su vez puede llegar a ser indicador fundamental para el desarrollo nacional, por ende es esencial entender e interiorizar lo que el profesor Varela nos expresa: “aunque es real y seguirá existiendo en las sociedades la opción del empleo, debemos hacerles entender a las sociedades que el empleo es sólo una de las formas de trabajo del ser humano, que no siempre el individuo ha sido un empleado, que el empleo siempre he sido, es y será escaso, y que toda la sociedad tiene que prepararse para el trabajo, pero especialmente para el trabajo productivo, el cual siempre ha sido y será abundante (...) Esta sinónima de empleo y trabajo hay que acabarla y entender que la categoría básica es el trabajo y, por tanto, encontrar medios educacionales y reformas administrativas que acaben con la alineación de empleo y se orienten a buscar más oportunidades de trabajo productivo y menos empleos burocráticos.”<sup>20</sup>

## **4.2 MICRO ENTORNO**

Bogotá está conformada por 7'363.782<sup>21</sup> personas, dividida en 6 estratos socioeconómicos esta estratificación está basada en una clasificación de los domicilios o viviendas a partir de sus características físicas y de su entorno. En el decreto No. 262 de 2004 se le otorgó al DANE la responsabilidad de diseñar una nueva metodología de estratificación, la cual por recomendación del Conpes 3386, deberá utilizar los resultados del Censo General 2005 y los resultados de la evaluación que analice la eficacia y la eficiencia de la estratificación

---

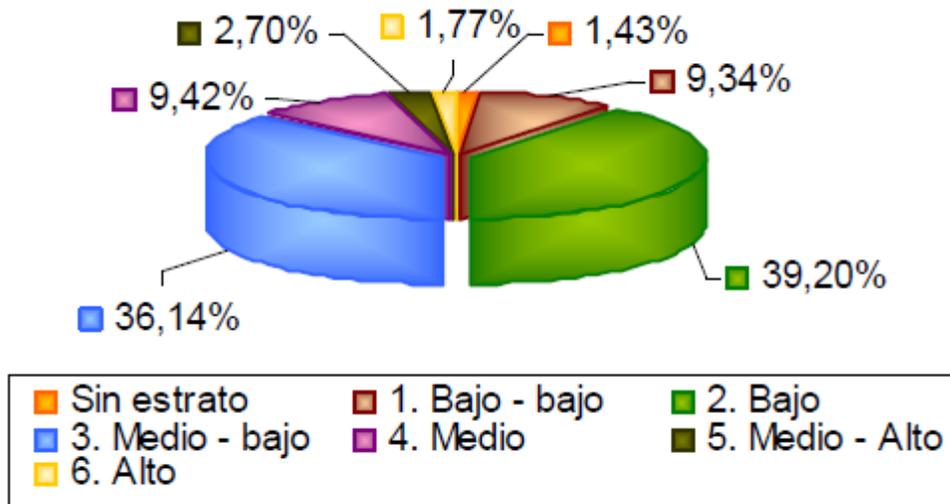
<sup>20</sup> Varela, Rodrigo. Innovación empresarial: arte y ciencia de la creación de empresa, Editorial Prentice Hall segunda edición. Bogotá 2001. P. 10

<sup>21</sup> DANE, SDP - Dirección de Información, Cartografía y Estadística (DICE) Proyecciones de población de Bogotá por localidades 2005-2015. Cálculos: Dirección de Estudios Macro y Dirección de Estratificación.

socioeconómica, como instrumento de asignación de subsidios en los servicios públicos domiciliarios.<sup>22</sup>

En la siguiente gráfica podemos encontrar como está dividida la ciudad por estratos socioeconómicos:

Figura 7. Distribución de la Población por Estrato Socioeconómico Total Bogotá



FUENTE: Dane y Secretaría Distrital de Planeación. DICE: Proyecciones de población de Bogotá por localidades 2005-2015  
Cálculos: Dirección de Estudios Macro y Dirección de Estratificación.  
Decretos 544 de 2009 (zona urbana) y 304 de 2008 (zona rural).

La mayoría de los habitantes se concentran en los estratos socioeconómicos más bajos de la ciudad (1, 2), abarcando así el 48,62% de la población, las localidades que más habitadas se encuentran son: Suba (14,78%), Kennedy (13,71%), Engativá (11,35%) y Ciudad Bolívar (8,53%)<sup>23</sup>.

**4.2.1 Mercado Objetivo.** Para los fines del presente proyecto se eligió la localidad de Ciudad Bolívar como objetivo para el desarrollo del plan de negocio, esto

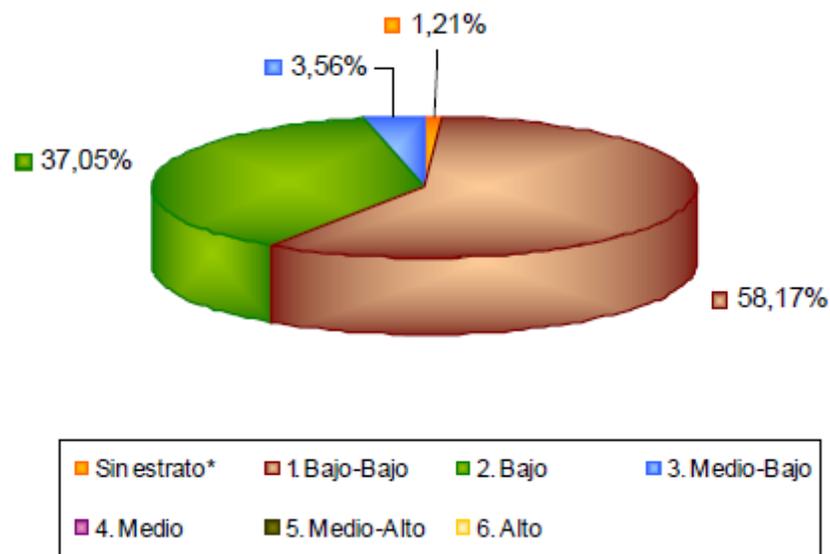
<sup>22</sup> Departamento Nacional de Planeación. Véase: <http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Programas/Sinergia/EvaluacionesEstrat%C3%A9gicas/EvaluacionesdelImpacto/Estratificaci%C3%B3nSocioEcon%C3%B3mica.aspx>

<sup>23</sup> Secretaría Distrital de Planeación. Bogotá Ciudades Estadísticas, Boletín N° 18. Población, Viviendas y Hogares a Junio 30 de 2010, en relación con la estratificación socioeconómica vigente en el 2010. P. 49-50

debido a que las capacitaciones brindadas actualmente por la Facultad de Ingeniería Industrial de la Pontificia Universidad Javeriana se concentran en esta localidad, más específicamente en el Colegio Distrital Rodrigo Lara Bonilla.

La localidad de Ciudad Bolívar es la cuarta localidad más poblada (628.366 habitantes) de la ciudad de Bogotá, ubicada al sur de la capital Colombiana. Es una población que vive en condiciones de violencia, debido a la pobreza, la falta de oportunidades, la carencia de educación, entre otros. A continuación en la gráfica 7 podemos observar que el 95.23% de las personas vive en estratos uno y dos, por lo que es conveniente centrarnos en esta localidad para el fin del desarrollo de esta investigación.

Figura 8. Distribución de la Población por Estrato Socioeconómico Localidad Ciudad Bolívar



FUENTE: DANE y Secretaría Distrital de Planeación.

Por lo anterior, se pretende apoyar a la localidad de Ciudad Bolívar mejorándoles la calidad de vida de las familias puesto que Ciudad Bolívar tiene el porcentaje más alto de su población en pobreza.

### 4.3 ANÁLISIS DEL CLIENTE – CONSUMIDOR

Para determinar el mercado meta se realizó una segmentación de mercado teniendo en cuenta variables demográficas, geográficas y psicográficas.

Demográficas por que el servicio estará dirigido a personas entre los 18 y 55 años de edad (si es mujer) y 60 (si es hombre)<sup>24</sup> (si tenemos en cuenta que en este momento existen proyectos de ley como los llamados “ley del primer y del último empleo” estos rangos pueden aumentar). A nivel geográfico la oferta estará dirigida a ciertas localidades de la ciudad de Bogotá. La segmentación también será de tipo psicográfica la cual consiste en dividir un mercado en diferentes grupos con base en el estilo de vida o las características culturales de los potenciales consumidores. El segmento de mercado serán los hombres y mujeres, de las localidades de Ciudad Bolívar, Rafael Uribe Uribe y Bosa de la ciudad de Bogotá en donde en su mayoría habitan personas de estratos 1 y 2. Estos clientes estarán caracterizados por un interés continuo hacia el mejoramiento de sus condiciones laborales (ya sea la consecución de un nuevo puesto o el mejoramiento del mismo), una preocupación incesante por el sustento de sus familias y una disposición al aprendizaje de nuevas cosas.

Con el fin de contextualizar el posible interés de nuestro mercado objetivo en un proyecto como el que se quiere desarrollar, se realizaron 93 encuestas en el Colegio Rodrigo Lara Bonilla de la localidad de Ciudad Bolívar, donde actualmente se desarrollan capacitaciones los días sábados por parte de distintos entes educativos; Obteniendo los siguientes resultados:

#### 4.3.1 Personas Naturales.

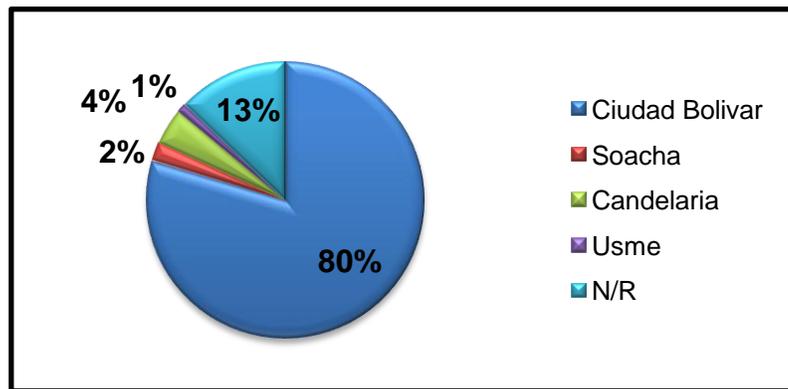
**Localidad donde habitan.** En la grafica 8 se puede observar que el 80% de los encuestados habitan en la localidad de Ciudad Bolívar, no obstante también se

---

<sup>24</sup> [http://www.iss.gov.co/portal/index.jsp?cargaHome=50&id\\_categoria=104&id\\_subcategoria=146&id\\_seccion=682](http://www.iss.gov.co/portal/index.jsp?cargaHome=50&id_categoria=104&id_subcategoria=146&id_seccion=682)

observa la afluencia de personas de diferentes localidades como lo son: Candelaria (4%), Soacha (2%) y Usme (1%); Así mismo se revela que el 13% de los encuestados no responden a dicha pregunta, bien puede ser por desconocimiento de la localidad donde viven o por qué no deseaban proveer dicha información.

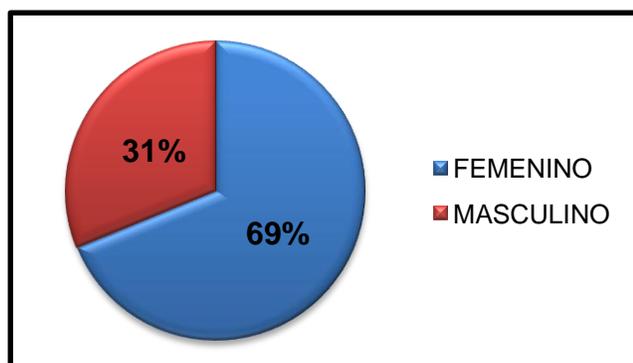
Figura 9. Localidad donde Habitan Total Encuestados



Fuente: Elaboración Propia

**Género.** En la grafica 9 se puede observar lo que claramente se ha resaltado en apartes anteriores de este trabajo, en donde se ha mencionado que tanto el desempleo, como el subempleo y la informalidad afectan en mayor medida a la población femenina de la ciudad, razón por la cual se aprecia que el 69% de los encuestados son Mujeres mientras que el restante 31% son Hombres.

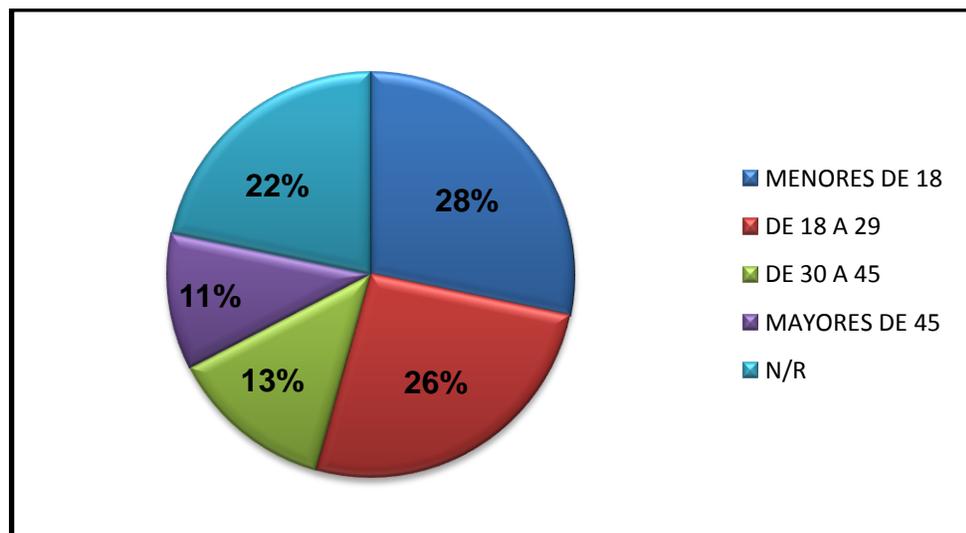
Figura 10. Género Total Encuestados



Fuente: Elaboración Propia

**Edad.** En la grafica 10 se puede observar el porcentaje de los encuestados que podrían llegar a estar incluidos en nuestro segmento de mercado, cabe resaltar que el 28% de los encuestados son menores de edad, pero de estos el 73% se encuentran entre los 16 y 17 años, edad en la cual el ministerio de protección social permite trabajar siempre y cuando se tenga un permiso.

Figura 11. Edad Total Encuestados



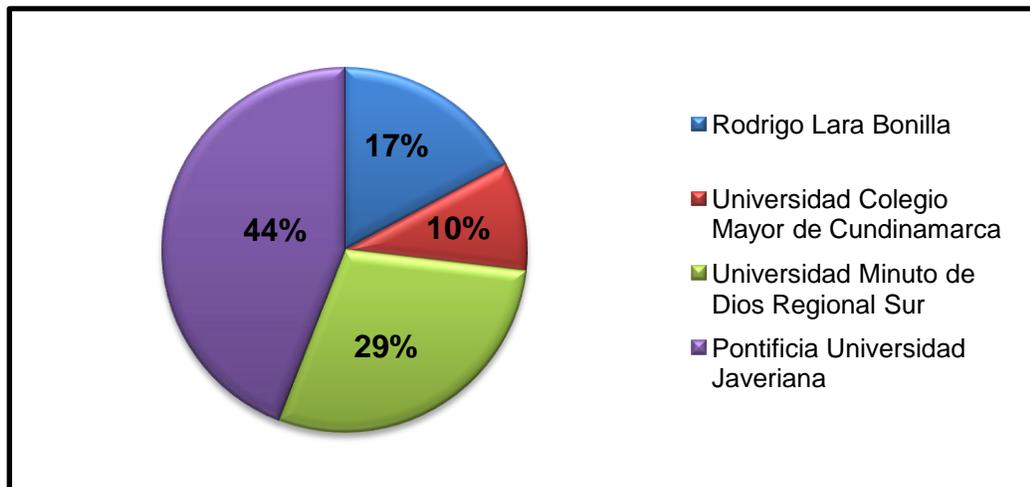
Fuente: Autores

Adicionalmente, podemos observar que el 26% de los encuestados se encuentran entre los 18 y 29 años, esto revela que son en su mayoría los adultos jóvenes quienes están buscando nuevos conocimientos. También se detalla que el 22% de los encuestados no reveló su edad, este puede ser un fenómeno dado por la negativa en su mayoría de las a revelar su edad.

**Institución educativa donde recibe la capacitación.** La primera pregunta se planteo inicialmente como: “¿Está usted recibiendo capacitación actualmente por parte de la Pontificia Universidad Javeriana?” puesto que se conocía que en los mismos horarios se estuvieran realizando capacitaciones por parte de otros entes educativos, por lo cual, al momento de saber esto se les solicito a los encuestados que especificaran la institución educativa de la cual estaban recibiendo la

capacitación. Gracias a ello, y al hecho que todas las personas se encuestaron mientras tomaban diferentes tipos de capacitaciones, podemos argumentar que el 100% de los capacitados respondió que está recibiendo capacitación actualmente, pero en cuanto a las instituciones educativas que prestan dicha capacitación se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 12. Entidades Educativas Responsables de las Capacitaciones Total Encuestados

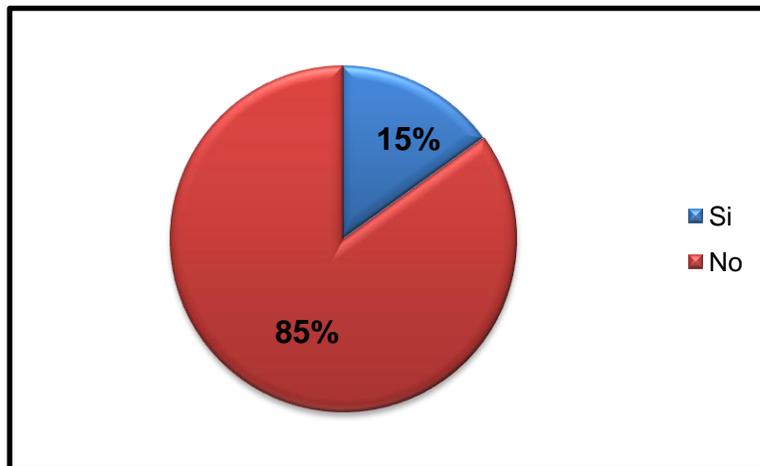


Fuente: Autores

Como se observa en la grafica 11, el 44% de los encuestados reciben capacitación por parte de la Pontificia Universidad Javeriana, así como también se dictan capacitaciones por parte de la Universidad Minuto de Dios regional sur (29%), la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (10%) y el mismo Colegio Rodrigo Lara Bonilla (17%).

**Situación Laboral Actual.** A la pregunta “¿Posee usted un empleo formal actualmente?” el 85% de los encuestados respondió negativamente (grafica 12), esto implica una relación directa de los interesados en las capacitaciones con el interés por mejorar las condiciones económicas actuales.

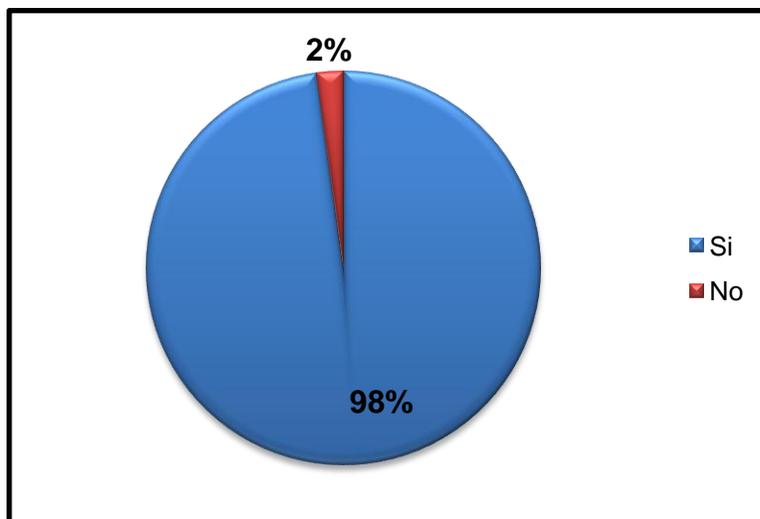
Figura 13. Situación Laboral Actual Total Encuestados



Fuente: Autores

**Condiciones Laborales.** En la grafica 13 podemos observar que a la pregunta “¿Cree usted que estas capacitaciones mejoran sus condiciones laborales?” una intensa mayoría (98%) argumento que Si, esto es un argumento favorable para el proyecto, pues al aumentar el nivel de conocimientos de las personas de una comunidad por medio de las capacitaciones se obtiene una mejor imagen del mismo.

Figura 14. Mejoramiento de las Condiciones Laborales Total Encuestados

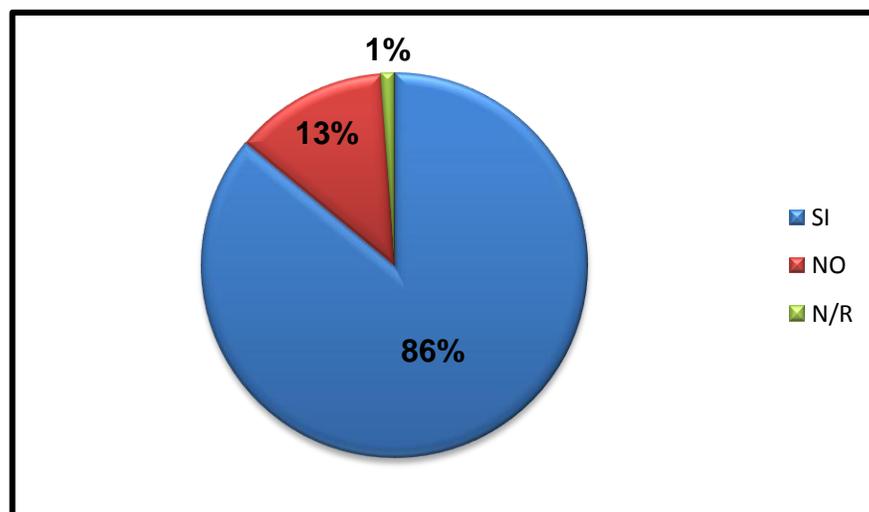


Fuente: Autores

**Interés en Pertener al Proyecto.** Por último se realizó la pregunta: “¿Le interesaría pertenecer al Programa Social Javeriano para la ayuda a los Desempleados?” a lo cual, y como lo podemos ver en la grafica 14, el 85% de los encuestados respondió positivamente, lo cual implica una gran aceptación del proyecto pues se considero a este como una gran ayuda para mitigar las duras condiciones laborales con las que cuentan estas personas en la actualidad.

Adicionalmente, el 13% que no estaba interesado en el proyecto fue en su mayoría los menores de edad que no se consideraban interesados en empezar a trabajar o que esperaban realizar algún tipo de estudios (técnico, tecnólogo o profesional) antes de dar comienzo a su vida laboral.

Figura 15. Interés en pertenecer al Proyecto Total Encuestados



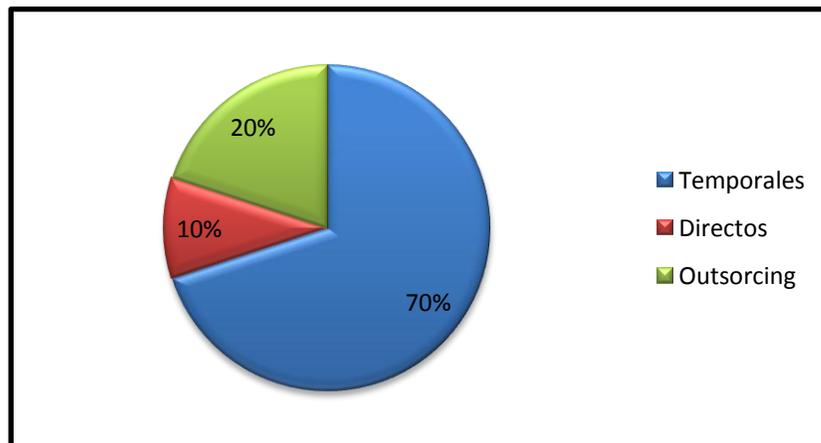
Fuente: Autores

**4.3.2 Empresas.** Las encuestas realizadas a las empresas fueron tanto por vía telefónica como presenciales dependiendo de la disponibilidad de la organización, en las cuales se observaron los siguientes resultados:

**Tipo de contratación.** Las organizaciones respondieron a la pregunta: ¿A través de quién contrata el personal de niveles bajos u operativos su organización?,

como podemos observar en la siguiente gráfica la mayoría (90%) del personal operativo es contratado a través de terceros, ya sea por empresas temporales como por outsourcing. Según las personas encuestadas este tipo de personal tiene altos niveles de rotación, debido a la falta de compromiso en sus funciones y es por eso que prefieren la contratación externa.

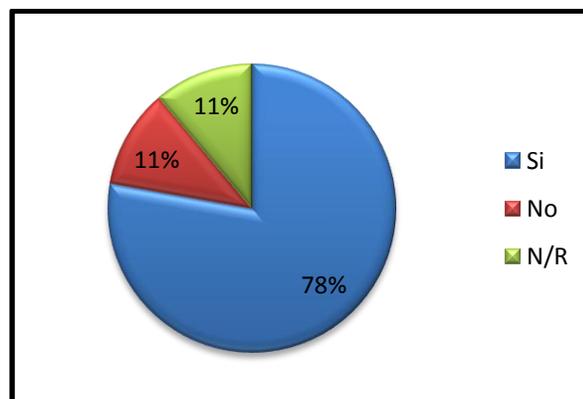
Figura 16. Tipo de Contratación Total Encuestados



Fuente: Autores

**Recomendación del programa.** En la gráfica 16 podemos observar que el 78% de las personas encuestadas recomendaría el programa a las diferentes empresas que prestan los servicios de contratación externa.

Figura 17. Recomendación del programa Total Encuestados

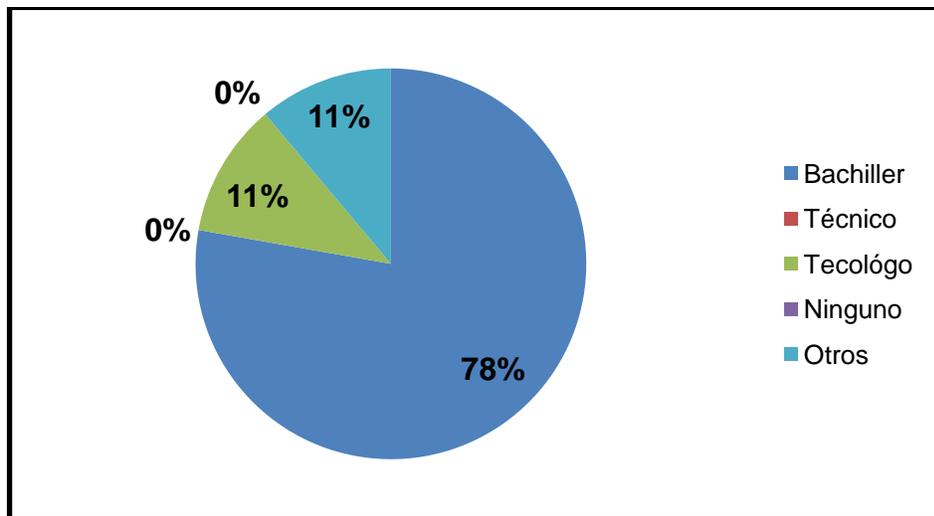


Fuente: Autores

Adicionalmente, a las organizaciones les pareció muy interesante el programa ya que no sólo se van a mejorar las condiciones laborales de las personas sino que también sino que también se busca el mejoramiento individual de las mismas.

**Nivel mínimo requerido.** En la siguiente gráfica podemos encontrar que la mayoría (78%) de las organizaciones exigen un nivel educativo de bachiller, sin embargo algunas organizaciones requieren además niveles de tecnólogos (11%), técnicos (11%) y bachilleres mismos con el fin de aumentar las competencias de este tipo de personal.

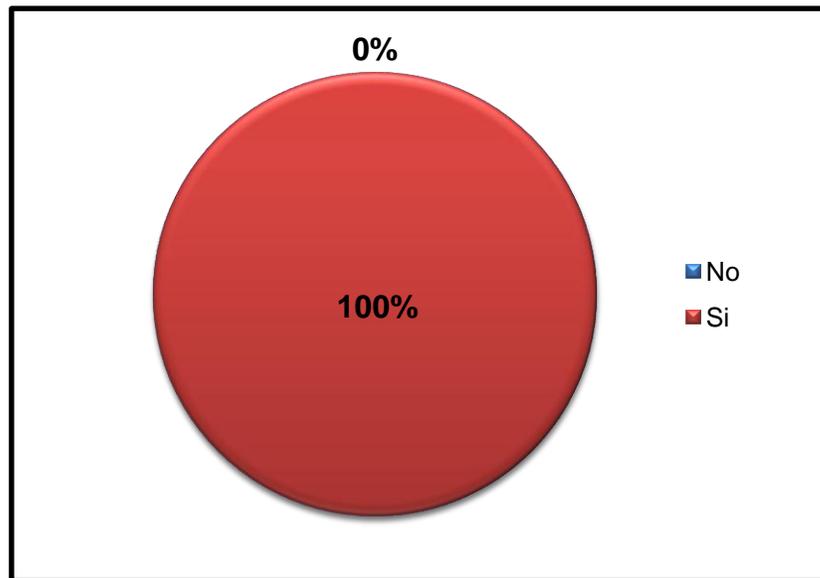
Figura 18. Nivel Mínimo Requerido Total Encuestados



Fuente: Autores

**Apoyo al programa.** Los resultados de las encuestas confirman que el 100% de los encuestados muestran interés en apoyar el Programa Social Javeriano para la ayuda de los desempleados; debido a que consideran que es un proyecto responsable con la sociedad y además les permite obtener personal más acorde a las necesidades que puedan requerir.

Figura 19. Apoyo al Programa Total Encuestados



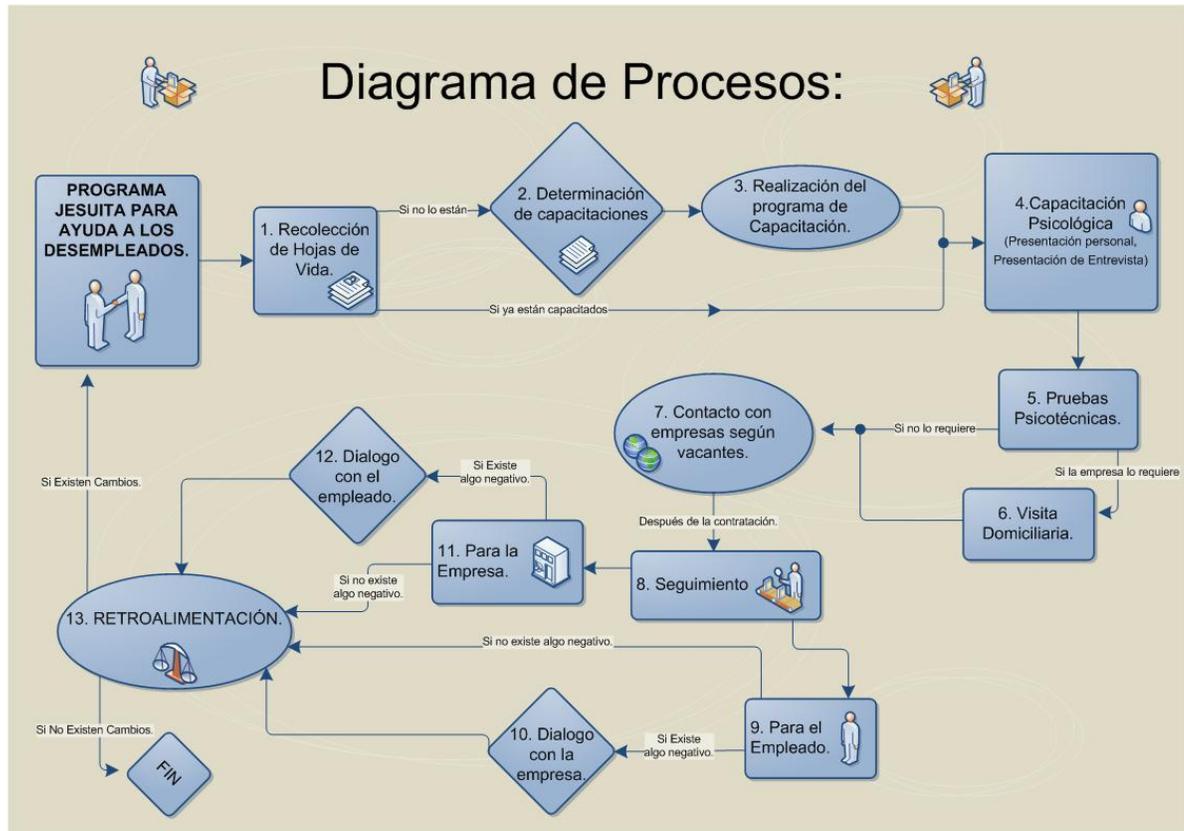
Fuente: Autores

Sin embargo, las personas encuestadas al conocer el programa y con el objetivo de brindar sus recomendaciones nos sugirieron que se realicen dentro del programa de capacitación psicológica sensibilización a los integrantes sobre la importancia de ser responsables en cuanto a horarios, relaciones interpersonales y el cumplimiento en sus funciones, debido a que existe un índice de rotación muy alto causado por la falta de compromiso del personal operativo.

## 4.4 ANÁLISIS TÉCNICO

### 4.4.1 Diagrama de Procesos del Servicio.

Figura 20. Diagrama de procesos



Fuente: Autores

**4.4.2 Descripción del Proceso.** Como se observa en el punto anterior, el proceso del Programa Social Javeriano Para Ayuda a los Desempleados se basa en los siguientes aspectos básicos:

1. Recolección de las hojas de vida: Esto se realiza con el fin de determinar el perfil del aspirante y las probables capacitaciones a las cuales podría estar interesado, si la persona ya ha realizado algún tipo de capacitación y tiene una acreditación de ello continua en el punto 4, de lo contrario continua en el punto 2.

2. **Determinación de Capacitaciones:** Para llevar a cabo este punto fundamental, no solo se tiene en cuenta el perfil determinado en el punto anterior, pues es necesario tener en cuenta las expectativas del aspirante para conocer cuáles son sus intereses y las razones por las cuales le interesaría tomar alguna capacitación en especial.
3. **Realización del Programa de Capacitación:** Este punto tendría una duración determinada y unos requisitos mínimos (en términos de horas asistidas) para obtener la certificación de asistencia y cumplimiento de la capacitación, los cuales serán determinados al momento de implementación del programa; adicionalmente se intentara involucrar a las distintas facultades de la universidad a través de las prácticas sociales para que los temas mismos puedan llegar a ser diversos y completos con el fin de brindar un mejor servicio.
4. **Capacitación Personal:** Esta se basara en múltiples elementos personales del aspirante, como lo son la presentación personal, la forma de hablar o expresarse en una entrevista, la preparación de una hoja de vida, la concientización de los factores críticos que permiten mantenerse en y/o desarrollarse en el puesto laboral (llegar puntual, hacer lo que se debe, etc....), los deberes y derechos de un trabajador, entre muchos otros.
5. **Pruebas Psicotécnicas:** Para esto es necesaria la colaboración de facultades como la de Psicología, Administración, entre otras; Debido a que se busca que las empresas puedan ahorrar esfuerzos y costos en la contratación de personal.
6. **Visita Domiciliaria:** En caso de requerirlo, la empresa puede contar personal al cual solo sería necesario entrevistar, pues el proyecto establece la posibilidad

de realizar la visita domiciliaria para ayudar a la organización a ser más eficiente y eficaz al momento de la contratación.

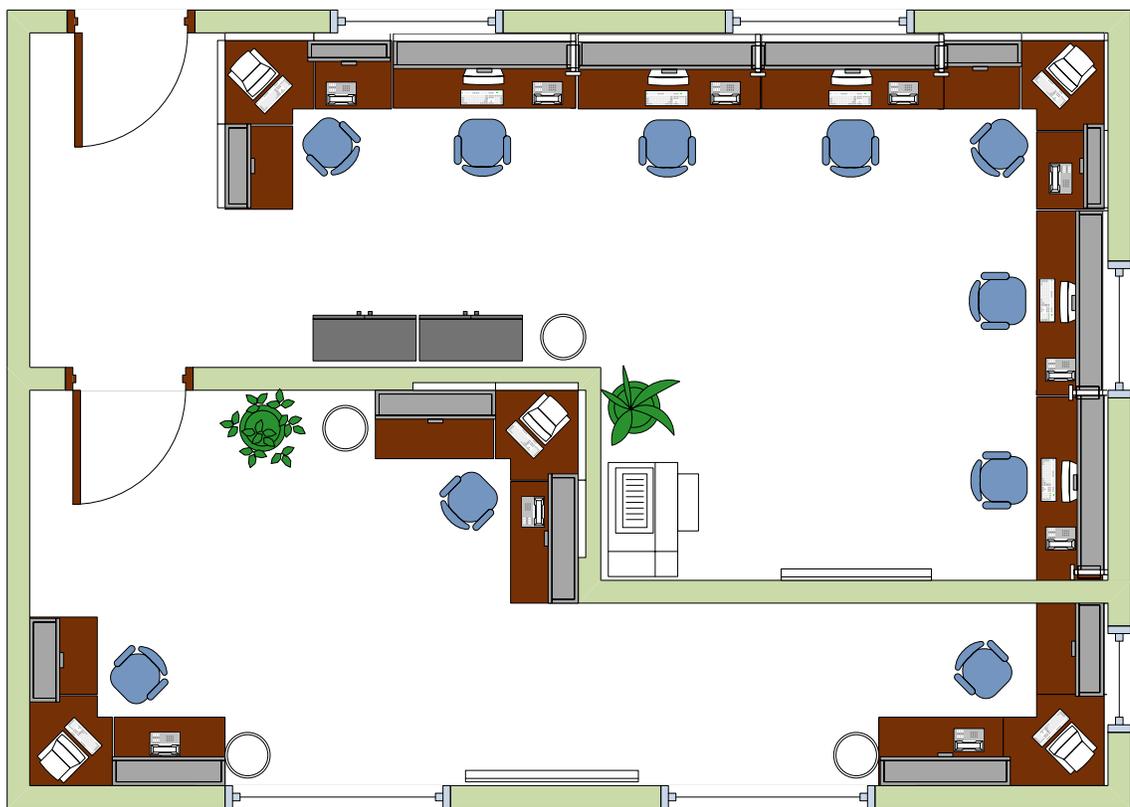
7. Contacto con Empresas según Vacantes: A medida que las organizaciones soliciten personal al programa, este contará con vacantes las cuales serán opciones laborales para quienes se encuentren realizando las capacitaciones o ya hayan cumplido dicho proceso.
8. Seguimiento: Este es uno de los pilares fundamentales del programa, puesto que gracias al mismo el programa tendrá la posibilidad de realizar una retroalimentación y de esta forma mejorar continuamente. Este seguimiento se realizará tanto para las empresas como para los empleados en dos momentos cruciales; el primero en el periodo de prueba, en donde se podrá determinar si existe algún inconveniente con alguno de los 2 participantes; el segundo momento será aproximadamente 4 meses después de la culminación del programa, con esto se busca retroalimentar tanto a la empresa como al empleado en los elementos que se consideren necesarios. Este seguimiento podrá estar dado por los siguientes indicadores: a) Encuestas, b) Observación, c) Entrevistas.
9. Para el Empleado: Tal como se menciona en el punto anterior, el seguimiento o retroalimentación se realizará para el empleado con el fin de establecer si este tiene algún tipo de problema, duda, sugerencia con respecto a la empresa, al programa o a las diferentes variables posibles; De ser así, se continúa en el punto 10, de lo contrario en el 13.
10. Diálogo con la Empresa: Este se realiza con el fin de informar o resolver los probables inconvenientes que el empleado pueda llegar a tener y dar pronta y efectiva solución a los mismos. Posterior a este paso se continúa en el punto 13.

11. Para La Empresa: El seguimiento a la empresa se realiza con el fin de determinar si esta tiene algún tipo de problema, sugerencia o dificultad bien sea con el programa o con el trabajador. Si efectivamente se encuentra alguna irregularidad se continúa en el punto 12, de esta no ser así se continuaría en el punto 13.
12. Dialogo con el Empleado: El cual tiene como finalidad aclarar los diferentes problemas, inquietudes o dificultades que pueda tener la organización con el trabajador, de esta forma se ayuda a que este último pueda corregir o aclarar las situaciones y así poder continuar de la mejor manera en la organización.
13. Retroalimentación: Gracias a los puntos anteriores el programa puede contar con un mejoramiento continuo, haciendo del mismo un proyecto sostenible en el tiempo y despertando cada vez mayor interés en las empresas.

**4.4.3 Localización de Oficina.** La oficina del Programa Social Javeriano para Ayudar a los Desempleados estará ubicada dentro del campus de la universidad, esta contara con un espacio amplio y suficiente para la ubicación de los equipos y recursos expresados en el siguiente punto; dichos elementos pueden variar según la cantidad de practicantes necesarios para la realización de la operaciones del proyecto.

El espacio de distribuirá según lo considere pertinente la universidad, pero a continuación, en la figura 3 se expresa un ejemplo o posibilidad como este espacio podría estar diseñado o acondicionado para el buen funcionamiento de los procedimientos a desarrollar:

Figura 21. Diseño y localización de oficinas del proyecto



Fuente: Autores

**4.4.4 Equipo y Recursos.** Los elementos requeridos para poner en marcha el programa a desarrollar son los siguientes:

- 10 a 12 Computadores (7 de escritorio y 3 o 5 portátiles aprox.)
- 10 a 12 Escritorios sencillos
- 10 a 12 Sillas
- 2 Tableros
- 10 a 12 Teléfonos
- 1 Impresora multifuncional
- 2 archivadores
- 10 a 12 Papeleras o canecas pequeñas.
- 2 o 3 Plantas vivas.

#### **4.5 ANÁLISIS ADMINISTRATIVO**

**4.5.1 Misión.** El *Programa Social Javeriano para la Ayuda a los Desempleados* es parte importante de la Pontificia Universidad Javeriana por lo cual busca en un futuro inmediato ser parte de la solución a múltiples problemáticas mencionadas en la misión de la universidad, como lo son:

- La crisis ética y la instrumentalización del ser humano.
- La discriminación social y la concentración del poder económico y político.
- La inadecuación e ineficiencia de sus principales instituciones.

Todo esto mediante la sensibilización de la comunidad Javeriana con el fin que esta done parte de su tiempo para apoyar la capacitación a la población vulnerable y así desarrollar sus habilidades para conseguir un trabajo productivo que mejore sus condiciones laborales.

**4.5.2 Visión.** En el 2015 el programa será reconocido como uno de los proyectos más importantes y líderes en materia de solución a las contantes dificultades que afrontan los sectores menos favorecidos en la capital de la república, contribuyendo con soluciones eficientes y eficaces a cuestiones como:

- Procurando la disminución del desempleo.
- La capacitación de personas para enfrentarse al mundo laboral de forma completa y preparada.
- El compromiso tanto de la Pontificia Universidad Javeriana, como de la comunidad educativa misma para con la sociedad que nos rodea mediante la interacción permanente de agentes fundamentales que promueven el cambio y la sostenibilidad.

### 4.5.3 Políticas del proyecto

- El proyecto será gratuito en todas las etapas y procesos tanto para las empresas como para las personas desempleadas que quieren ingresar al programa.
- En ningún caso se garantiza la consecución del empleo.
- Integración de todas las facultades y sus servicios sociales para hacer una labor más solida.
- La mayoría de las personas que en el programa labora estaría donando su tiempo y sería por responsabilidad social.
- Para todos los efectos se respetaran todas las jerarquías y normativas de la PUJ.
- Los convenios serán en cuanto a disponibilidad tanto de la universidad como de la empresa con la que se realice.
- Las capacitaciones serán dictadas por practicantes o por la donación de tiempo libre de personas que estén interesadas en colaborar con el proyecto.
- El programa es respetuoso tanto de la constitución política de Colombia, como de la legislación laboral colombiana (CST)
- Las capacitaciones se realizarán en la medida en que los recursos y temáticas puedan ser manejados por la Pontificia Universidad Javeriana.
- El proyecto estará orientado a cumplir los objetivos, misión y visión de la PUJ.
- El programa estará encaminado y enlazado con la Responsabilidad Social de la Universidad Javeriana en la que plasma la atención y contribución a la solución de la problemática social que afecte a los miembros de la comunidad.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Responsabilidad Social Universitaria, Acuerdo 524 de 2009.

**4.5.4 Recurso Humano.** El proyecto requiere de las siguientes personas:

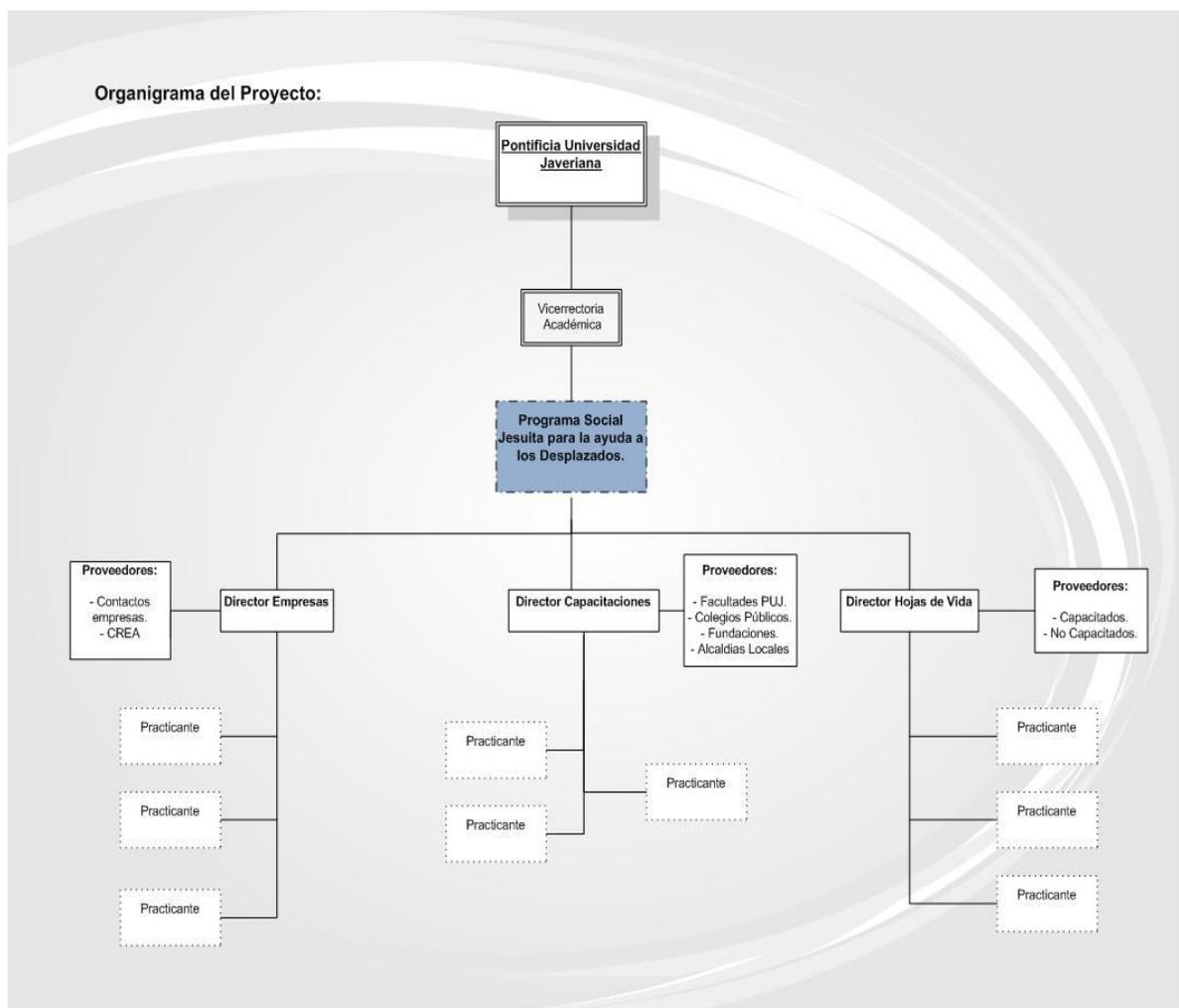
- a. Director del área de empresas: debe ser una persona activa, responsable, respetuosa y confiable. Estará encargada de realizar las siguientes funciones:
  - Contactar y vincular a las diversas empresas, ofrecer el programa que se realizará y hacer el respectivo convenio de acuerdo con lo que requiera cada empresa.
  - Visitas a las empresas con el fin de mirar las condiciones laborales (tales como seguridad laboral, puesto de trabajo, entre otras) que desempeñan los empleados de las mismas.
  - Seguimiento: en cuanto al desempeño de las empresas en el periodo de prueba del trabajador, este paso se realiza con el fin de culminar el proceso con el trabajador de manera exitosa y medir la calidad del programa.
  
- b. Director Capacitaciones: la persona dedicada en esta área debe buscar realizar convenios con diversas instituciones y facultades de la universidad javeriana para poder ofrecer capacitaciones requeridas por alguna empresa que requiera esos perfiles, además debe tener en cuenta las posibles facultades que quieran vincularse al programa desarrollando diversas capacitaciones.

Ella debe tener un cronograma de capacitaciones con duración, sector, localidad de las mismas de un semestre con el fin de saber cuántas personas se entrenarán, el lugar donde se entrenarán y promoción de los programas que se dictarán.
  
- c. Director Hoja de Vida: estará encargada de la revisión y análisis de las hojas de vida de las personas que ingresen al programa, entre sus funciones se entrevistará al postulante para darle a conocer las diversas capacitaciones que se dictarán, cuáles son sus expectativas y se le sugerirá el entrenamiento más acorde a su perfil.

Cada una de las áreas del programa podrá contratar más de un practicante de acuerdo a los requerimientos y funciones que tenga a su cargo, ya que en las diversas facultades para culminar sus logros académicos les exigen que desarrollen práctica social, por lo que vemos conveniente invitar a las diversas facultades a hacer parte de este proyecto.

**4.5.5 Organigrama Probable del Programa.** El presente Organigrama es una propuesta para ser discutida con la Universidad de acuerdo a sus políticas y manejo, por lo cual puede estar propenso a tener cambios.

Figura 22. Organigrama del Proyecto



Fuente: Autores

## 4.6 ANÁLISIS ECONÓMICO

### 4.6.1 Presupuestos de inversión en activos fijos.

Cuadro 5. Activos Fijos

<b>Activo</b>	<b>valor unidad</b>	<b>cantidad</b>	<b>precio total</b>
Computador			
Escritorio	\$ 1.200.000	7	\$ 8.400.000
Portátil	\$ 1.099.000	5	\$ 5.495.000
Escritorio	\$ 220.000	12	\$ 2.640.000
Silla	\$ 80.000	12	\$ 960.000
Tablero borrable	\$ 70.000	2	\$ 140.000
Teléfono	\$ 33.000	12	\$ 396.000
Impresora multifuncional	\$ 1.250.000	1	\$ 1.250.000
Archivador	\$ 290.000	2	\$ 580.000
Papelera	\$ 20.000	12	\$ 240.000
<b><u>TOTAL ACTIVOS FIJOS</u></b>			<b>\$ 20.101.000</b>

Fuente: Autores

Como se mencionó en el análisis técnico los recursos necesarios para la puesta en marcha del proyecto pueden variar según lo requieran los directores de cada área, sin embargo se presupuestó que integrarían al proyecto 12 personas y con base a eso se realizó el respectivo presupuesto como lo podemos ver en el siguiente cuadro:

Sin embargo los costos en activos fijos pueden aumentar o disminuir según el requerimiento de cada uno de los integrantes de este programa.

**4.6.2 Presupuestos gastos de personal y administrativos.** El presupuesto administrativo tendrá un valor aproximado de \$700.000 correspondiente a gastos en papelería y caja menor, como lo podemos evidenciar en el siguiente cuadro:

Cuadro 6. Gastos Administrativos

<b>Papelería</b>	<b>valor</b>
Papel impresora	\$ 100.000
Cartuchos	\$ 120.000
Sobres	\$ 30.000
Esferos	\$ 25.000
Marcadores	\$ 35.000
Carpetas	\$ 40.000
<b>Total Papelería</b>	<b>\$ 350.000</b>
<b>Caja Menor</b>	<b>\$ 350.000</b>
<b>Total Gastos administrativos</b>	<b>\$ 700.000</b>

Fuente: Autores

En la siguiente gráfica se especifica el presupuesto correspondiente a gastos de personal teniendo en cuenta el valor del salario y las prestaciones sociales requeridas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Cuadro 7. Nómina para Pago de Sueldos

 <b>PROGRAMA SOCIAL JESUITA PARA AYUDA A LOS DESEMPLEADOS.</b> <b>NOMINA PARA PAGO DE SUELDOS</b> <b>PERIODO DE PAGO:</b>												
DATOS GENERALES				DEVENGADO			DEDUCCIONES					NETO PAGADO
Ítem	Nombre Empleado	Sueldo Básico	No. Horas	Básico	Subsidio de Transporte	Total Devengos	Seguridad Social			Retención en la Fuente	Total Deducciones	
							Salud 4%	Pensión 4%	Fondo de Solidaridad			
1	Director Capacitación	1.000.000	240	1.000.000	61.500	1.061.500	40.000	40.000	0	0	80.000	981.500
2	Director Hoja de Vida	1.000.000	240	1.000.000	61.500	1.061.500	40.000	40.000	0	0	80.000	981.500
3	Director Seguimiento	1.000.000	240	1.000.000	61.500	1.061.500	40.000	40.000	0	0	80.000	981.500
4												
5												
<b>TOTALES \$</b>		3.000.000				3.184.500						2.944.500

IBC (Ingreso Base de Cotización) para el cálculo de los siguientes aportes:	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Total IBC's	<b>3.000.000</b>
---	-----------	-----------	-----------	-------------	------------------

SEGURIDAD SOCIAL			
Sistema	Trabajador	Empleador	Total
Salud 12,5	120.000	255.000	375.000
Pension 16%	120.000	360.000	480.000
<b>TOTAL</b>	<b>240.000</b>	<b>615.000</b>	<b>855.000</b>

RIESGOS PROFESIONALES	
Riesgo I: 0,522%	15.660
Riesgo II: 1,044%	
Riesgo III: 2,436%	
Riesgo IV: 4,350%	
Riesgo V: 6,960%	
<b>TOTAL</b>	<b>15.660</b>

APORTES PARAFISCALES	
Caja de Compensación 4%	120.000
ICBF 3%	90.000
Sena 2%	60.000
<b>TOTAL</b>	<b>270.000</b>

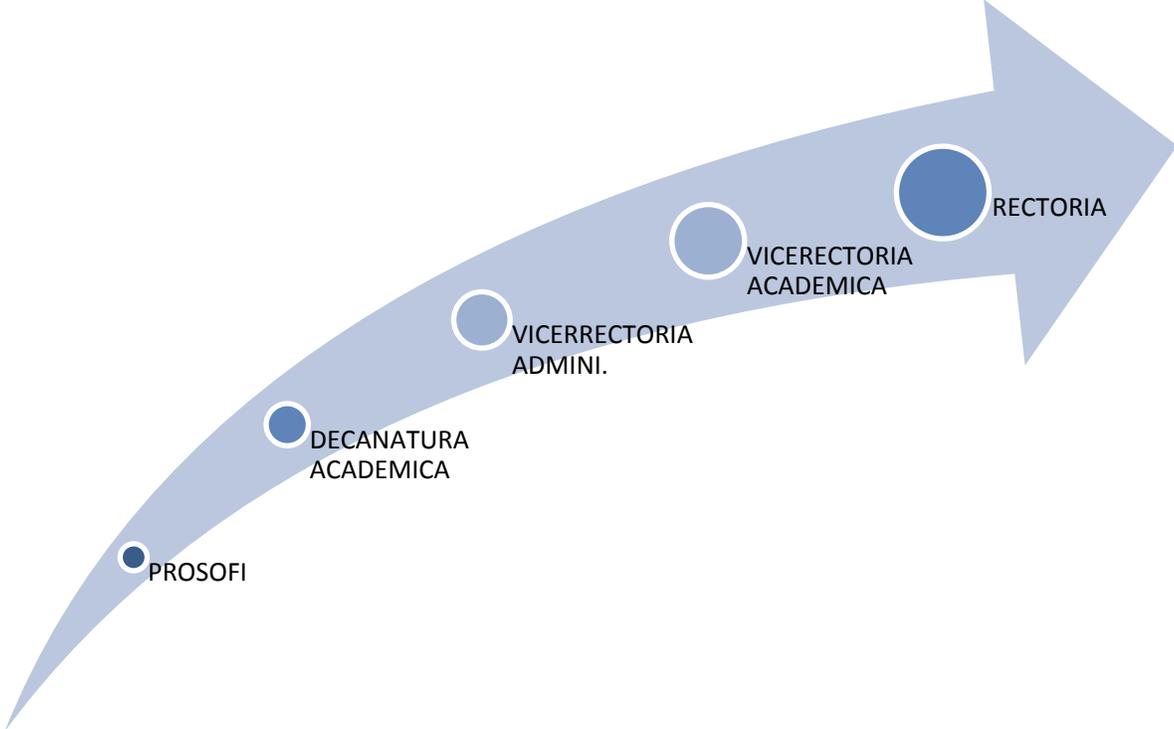
  

<b>TOTAL NOMINA</b>	<b>3.630.660</b>
---------------------	------------------

Fuente: Autores

De acuerdo a lo anterior el presupuesto del personal inicialmente tendría un valor mensual de \$3.360.670 pesos, ya que las personas que apoyarían cada una de las áreas tendrán la figura de practicante y no recibirán un salario.

**4.6.3 Diagrama de Consecución de financiación por parte de la Universidad**



#### **4.7 ASPECTOS LEGALES.**

El funcionamiento del Programa Social Javeriano para ayuda a los Desempleados estará desarrollado bajo los parámetros de los estatutos, políticas y objetivos de la Pontificia Universidad Javeriana, acogiéndose así a la normatividad interna de la misma.

Por otra parte, el cumplimiento de este proyecto respeta y se acoge al marco legislativo laboral Colombiano referente al Código Sustantivo de Trabajo y la Constitución Política de Colombia, además de las leyes y decretos que regulen el ámbito al que nos estamos refiriendo.

Por lo cual, entre otros, se tendrán en cuenta los siguientes documentos de la PUJ:

#### **MISIÓN**

En el inmediato futuro, la Universidad Javeriana impulsará prioritariamente la investigación y la formación integral centrada en los currículos; fortalecerá su condición de universidad interdisciplinaria; y vigorizará su presencia en el país, contribuyendo especialmente a la solución de las problemáticas siguientes:

- La crisis ética y la instrumentalización del ser humano.
- El poco aprecio de los valores de la nacionalidad y la falta de conciencia sobre la identidad cultural.
- La intolerancia y el desconocimiento de la pluralidad y la diversidad.
- La discriminación social y la concentración del poder económico y político.
- La inadecuación e ineficiencia de sus principales instituciones.
- La deficiencia y la lentitud en el desarrollo científico y tecnológico.

- La irracionalidad en el manejo del medio ambiente y de los recursos naturales.

Acuerdo No. 0066 del Consejo Directivo Universitario, 22 de abril de 1992

### **PROYECTO EDUCATIVO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA**

La Universidad Javeriana toma posición institucionalmente ante los diversos acontecimientos de la vida nacional y usa su poder de convocatoria para influir en su desarrollo. De esta forma genera movimientos de opinión pública desde su autoridad académica y presenta modelos alternativos de participación en el país.

**45**

La Universidad Javeriana crea oportunidades para que las comunidades marginadas tengan el servicio que se deriva de la investigación, la docencia y otras acciones universitarias dentro del reconocimiento y respeto de sus propias culturas. **47**

Toda la Comunidad Educativa Javeriana participa en la realización de servicios concretos a diversos estamentos de la sociedad. **48**

La Universidad Javeriana adapta su quehacer educativo para llevar también su servicio a regiones apartadas del país. Así reconoce el medio socio-cultural correspondiente y ayuda a su promoción. **49**

### **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA**

De acuerdo con sus Estatutos, la Universidad Javeriana busca servir a la comunidad humana, especialmente a la colombiana, procurando la instauración de

una sociedad más civilizada, más culta y más justa, inspirada por los valores que proclama el evangelio. (Est.6)

Por su parte, el Consejo Directivo Universitario definió como Misión de la Universidad el impulsar prioritariamente tanto la investigación como la formación integral centrada en los currículos; el fortalecer su condición de universidad interdisciplinaria, y el vigorizar su presencia en el país contribuyendo especialmente a la solución de las más importantes problemáticas del mismo. [Acuerdo 66 del CDU, abril 22 de 1992]

Otras directrices del Proyecto Educativo acotan la responsabilidad social de la Universidad: (1) La investigación, la docencia y el servicio que presta la Universidad, por los valores del Evangelio que las inspiran, motivan en la promoción de la justicia y en la defensa de los más débiles. [PEJ, 09]. (2) La Universidad toma posición institucionalmente ante los diversos acontecimientos de la vida nacional y usa su poder de convocatoria para influir en su desarrollo. [PEJ, 45]. (3) La Universidad crea oportunidades para que las comunidades marginadas tengan el servicio que se deriva de la investigación, la docencia y otras acciones universitarias dentro del reconocimiento y respeto de sus propias culturas. [PEJ, 47].

En consecuencia, la responsabilidad social para la Pontificia Universidad Javeriana, es un imperativo ético de coherencia con sus Estatutos, su Misión y su Proyecto Educativo. Es una interpelación permanente y dinámica a la comunidad universitaria para que la sociedad esté en el corazón de la Universidad.

A la Universidad le corresponde realizar a través de sus funciones y actividades universitarias una contribución socialmente responsable y, de la misma forma, la comunidad educativa en la que obra y la sociedad en que se inserta le demandan contribuciones específicas orientadas a promover la justicia y la reconciliación,

fomentar la solidaridad, defender la dignidad de la persona humana y los derechos humanos, y comprometerse con el cuidado del medio ambiente.

- **Contribución ordinaria y contribuciones específicas.**

El Proyecto Educativo Javeriano inscribe la responsabilidad social en las funciones sustantivas de la Universidad que de suyo se entienden al servicio de la sociedad y en su ejercicio debe velar permanentemente por su realización eficaz. Además, es importante que al interior de la Universidad y de cara a la sociedad se den contribuciones específicas que aporten de manera significativa a su transformación

**En este contexto, la política de responsabilidad social tiene los siguientes objetivos:**

1. Presentar los referentes a la comunidad educativa javeriana para afianzar y consolidar en sus funciones y actividades la realización del objetivo estatutario de ser factor positivo de desarrollo, orientación, crítica y transformación constructiva de la sociedad en que vive.
2. Establecer los procesos de fomento, sistematización, seguimiento, evaluación y comunicación de las acciones que desarrolla la Universidad y que ofrecen de forma explícita y verificable un valor significativo en la solución de las más importantes problemáticas sociales de su comunidad educativa y de la sociedad en que se inserta, especialmente de los pobres y excluidos.
3. Determinar los criterios de consecución y de priorización de la asignación del talento humano así como de los recursos físicos y económicos a las

actividades que expresen de manera significativa la responsabilidad social de la Universidad.

### **Dimensiones de la implementación de la política de responsabilidad social**

La segunda alude a la realización directa de las contribuciones tanto ordinaria en las funciones y actividades universitarias, como las específicas referidas a las actividades que ofrecen de forma explícita y verificable un valor significativo en la solución de las más importantes problemáticas sociales. En ambos casos corresponde a todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa javeriana –directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo y egresados - en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades en y con la Universidad

### **VICERECTORIA ACADEMICA**

#### **Prácticas Sociales Universitarias**

La práctica social universitaria es un espacio conformado para los estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana con el propósito de establecer un contacto directo con el país, compartiendo lo que hemos aprendido en el transcurso de nuestras vidas universitarias al servicio social comunitario. Tiene como objetivo " fortalecer la formación integral de los profesionales javerianos en los diversos espacios de participación social. Poniendo en práctica sus conocimientos al servicio de la sociedad, integrando las acciones de docencia, investigación y servicio." El proyecto de prácticas sociales universitarias promovido por la Vicerrectoría Académica y la Oficina de Gestión Social, pretende que los

estudiantes generen, desarrollen y ejecuten proyectos de bienestar social en todas las regiones y municipios de Colombia. Tiene una duración por lo general de cuatro meses y medio, cuenta con un sustento económico por su realización y un soporte académico frente a las facultades y carreras de la universidad. Estudiantes de todas las carreras, incluso aquellas en las que la Práctica Social no está en el plan de estudios, pueden participar acercándose al quinto piso del edificio central en la oficina de gestión social o consultar en este sitio web. Aquí puedes consultar con qué modalidad de práctica cuenta tu facultad. Además, podrás encontrar información más detallada acerca de las alianzas pedagógicas con las que la Universidad cuenta para la realización de Práctica Social.<sup>26</sup>

Algunas de las facultades que cuentan con práctica social son:

#### Arquitectura y Diseño

Las carreras de Arquitectura y Diseño Industrial cuentan con una práctica social de carácter voluntario. Tiene una duración de un semestre y un valor académico de 14 créditos. En las dos carreras, se realiza cuando se cursa noveno semestre

#### Ciencias Básicas

La carrera de Microbiología Agrícola y Veterinaria y la de  Microbiología Industrial, comparten los parámetros de Práctica Social. En los dos casos, es complementaria a la práctica industrial que el estudiante hace. Tiene una duración de un semestre y se realiza cuando se cursa noveno. Su valor académico es de 18 créditos.

La Práctica Social en la carrera de Bacteriología es complementaria a la práctica hospitalaria que se realiza en el mismo semestre, octavo. Tiene un valor de 18 créditos y una duración de un semestre.

---

<sup>26</sup> [http://www.javeriana.edu.co/javeriana/vice\\_acad/gestionPracticaSocial/practicassocialedge.htm](http://www.javeriana.edu.co/javeriana/vice_acad/gestionPracticaSocial/practicassocialedge.htm)

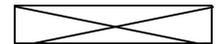
La carrera de Biología no cuenta en su pensum con Práctica Social. Sin embargo, esta se puede realizar de manera voluntaria y de igual modo se puede recibir crédito académico por la realización de la misma.

### Ciencias Económicas

La carrera de Administración de Empresas cuenta con Práctica Social. Tiene una duración de un semestre y se realiza cuando se cursa octavo, noveno o décimo semestre. Tiene un valor académico de 18 créditos.

Economía también cuenta con Práctica Social obligatoria. Esta tiene una duración de un semestre y se realiza cuando se cursa octavo, noveno o décimo. Tiene un valor de 24 créditos.

### Ciencias Jurídicas



La carrera de Derecho cuenta con una Práctica Social obligatoria que además es exigida por ley. Esta se realiza durante los últimos semestres, desde sexto a décimo.

### Comunicación y Lenguaje

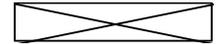
La carrera de Comunicación Social cuenta con un programa de Prácticas en donde se incluye la opción de la Práctica Social. Esta práctica tiene una duración de un semestre y se realiza cuando el estudiante cursa décimo. Tiene un valor académico de 12 créditos. Si te interesa esta posibilidad, contacta a la coordinadora de práctica de la carrera.

La carrera de Información y Documentación no cuenta con la Práctica Social como tal. De todos modos, esto no es obstáculo para realizarla.

### Ciencias Sociales

La carrera de Literatura no cuenta con un espacio curricular para la Práctica Social. Lo mismo sucede con Historia. Sin embargo, esto no significa que no la puedas hacer.

### Enfermería



La carrera de enfermería cuenta en su currículo con la Práctica Social. Esta práctica tiene una duración de un semestre y se realiza cuando se cursa octavo.

### Estudios Ambientales y Rurales



La carrera de Ecología cuenta en su currículo con la Práctica Social. Esta tiene una duración de un semestre y se realiza cuando se cursa séptimo. Tiene un valor académico de ocho créditos

### Facultad de Ingeniería



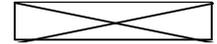
Quienes estudien Ingeniería Civil pueden realizar una Práctica Social si así lo desean. Esta tiene una duración de un semestre y se realiza cuando se cursa noveno o décimo. La Práctica Social en este caso tiene un valor académico de dos créditos que se suman a 6 créditos de práctica profesional, dando un total de 8 créditos.

Quienes estudien Ingeniería Electrónica deben realizar una Práctica Social que tiene un valor de dos créditos. Tiene una duración de un semestre y se realiza cuando se cursa noveno.

La carrera de Ingeniería de Sistemas cuenta en su currículo con Práctica Social. Esta tiene un valor de dos créditos académicos. Tiene una duración de un semestre y se realiza cuando se cursa noveno.

La carrera de Ingeniería Industrial también cuenta con un programa de Práctica Social. Este es de carácter obligatorio y se realiza cuando el estudiante cursa noveno. Tiene una duración de un semestre académico y vale por dos créditos.

Facultad de Medicina



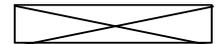
La carrera de Medicina cuenta con un programa de Práctica Social exigido por la ley. Tiene una duración de dos semestres, de sexto a séptimo. Acércate a tu facultad para más detalles.

Facultad de Odontología



Quienes estudian Odontología deben realizar prácticas profesionales o clínicas para completar su ciclo de estudios. El ruralito, por ejemplo, debe ser realizado cuando se cursa noveno semestre. Una Práctica Social puede ser entendida como un ruralito en el caso de los odontólogos.

Facultad de Psicología



Quienes estudian psicología deben hacer prácticas por cuatro semestres, desde séptimo hasta décimo. Estas prácticas tienen un valor de 18 créditos. Uno de estos semestres puede ser de Práctica Social en otra región de Colombia.

## 5. RECOMENDACIONES

El presente es un proyecto que se realiza con el fin de dar una solución a las múltiples problemáticas como lo son el desempleo, el subempleo y la informalidad. Por tal razón se realizan ciertas recomendaciones que mejoraran la efectividad del mismo:

- Se debe buscar a futuro aumentar el rango de acción del proyecto, pues contener en sí mismo una responsabilidad social tan grande se puede buscar que el mismo modelo sea desarrollado no solo por parte de la Pontificia Universidad Javeriana, sino también por parte de otros entes educativos que pretendan el mejoramiento continuo de la sociedad Colombiana.
- Se recomienda buscar la inclusión de personas que ya hayan recibido capacitación por parte la Universidad Javeriana y que estén interesadas en el programa, pues complementaria la formación recibida.
- Es ideal que este proyecto pueda estar abierto para que cualquier persona que esté interesada en el pueda inscribirse y desarrollar el proceso sin importar su lugar de residencia o su condición económica.
- Se deben buscar convenios especiales con empresas que puedan complementar las capacitaciones en temas en los que la universidad no pueda dictar (ejemplo: manejo de armas, manejo de polígono, etc....).
- En el caso en que existan personas vinculadas al programa a las cuales sea muy difícil conseguir una opción laboral (ya sea por la edad o por otras razones), sería ideal buscar la realización de capacitaciones dirigidas a la creación de empresas (o planes de negocio) para de igual manera ayudar a mejorar sus condiciones laborales.

- Se hace necesario buscar el interés y participación de todas las facultades de la universidad, de esta forma se desarrolla la conciencia social de cada uno de los individuos y se fortalece el programa por la multidisciplinariedad que este puede adquirir.
- Se debe buscar que algunas de las necesidades específicas de las localidades en donde el proyecto actúe se conviertan en programas específicos de capacitación, de tal forma que dichas necesidades se puedan subsanar.
- Es preciso desarrollar el interés de los estudiantes, profesores, trabajadores, y en general de cualquier persona cautivada por el proyecto para que donen parte de su tiempo y puedan colaborar con algún tipo de charla o capacitación en temas específicos que enriquezcan el programa.
- Se recomienda generar vínculos con los diferentes grupos estudiantiles que posee la universidad para que estos puedan ser parte importante del proyecto, tanto como donantes de tiempo, como por el beneficio que le puedan generar al mismo.
- Se debe buscar incluir a personas en condiciones económicas muy complicadas, como lo es la población desplazada que no cuenta con el conocimiento suficiente para realizar una labor u obtener un trabajo formal en la capital de la república; de esta manera se mitigaría en cierta medida la complicada situación que estas personas deben vivir.

## 6. CONCLUSIONES

- Con este proyecto se aterrizan de manera eficiente y eficaz las actividades que actualmente realiza la Pontificia Universidad Javeriana, mejorando la responsabilidad social que tiene la misma y generando un beneficio claro y expandible a toda la sociedad.
- Se determino que a pesar de las capacitaciones dictadas en localidades como Ciudad Bolívar (objeto de estudio) el nivel de personas que obtienen un trabajo fijo es muy bajo, por lo cual es necesario dar un paso más allá, buscando el progreso de la sociedad a partir de la generación de este proyecto.
- A raíz de lo estudiado, se estableció que es viable realizar una comunicación efectiva entre empleado y empleador para maximizar los beneficios de ambas partes y facilitar la relación entre sí.
- El presente proyecto se realiza con el fin de aumentar la competitividad por parte de la oferta laboral para obtener un personal de trabajo más capacitado y estable.
- Este taller de grado es una primera aproximación de lo que se puede llegar a desarrollar, razón por la cual se tomo como objeto de estudio un grupo limitado; el cual puede expandirse de manera exponencial y se obtiene el interés por parte de las demás facultades de la Pontificia Universidad Javeriana.
- La investigación realizada generó ciertas dudas o inquietudes a raíz de los resultados arrojados, las cuales son parte esencial del proyecto mismo pues permiten aclarar el rumbo a seguir y nos generan nuevas ideas para mejorar el proyecto.

## BIBLIOGRAFIA

ALCALDÍA MAYOR. Bogotá (Colombia). Departamento Administrativo de Planeación Distrital. Indicadores y tendencias del mercado de trabajo en Bogotá. Alcaldía Mayor – Departamento Administrativo Planeación Distrital. 2005.

ALCALDÍA MAYOR. Bogotá (Colombia). Secretaria de Hacienda. Capacitación e información en el mercado laboral de Bogotá: una aproximación a los desajustes y necesidades ocupacionales en las localidades. 2005.

CÁRDENAS SANTA MARÍA, Mauricio. Comentarios sobre el desempleo en Colombia. Banco de la República, Bogotá 2001

CARDONA ACEVEDO, Marleny. La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia, ¿mecanismo de inserción laboral y equidad?. Departamento Nacional de Planeación, Dirección de Estudios Económicos, Bogotá 2009.

Código Sustantivo del Trabajo. Editorial Legis, Bogotá 2010

Constitución Política de Colombia. Editorial Legis. Bogotá 2010

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. DANE

GUEVARA, Fletcher Diego A. y RAMÍREZ ROJAS, Manuel A. Economía y Desarrollo, Volumen 5 número 1. Fundación Autónoma de Colombia. Marzo 2006.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Principales indicadores laborales. Boletín No. 10. Octubre 2010. Bogotá, 2010.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. Documentos Institucionales: Misión, Estatutos y Reglamento.

SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACIÓN. Bogotá Ciudades Estadísticas, Boletín N° 18. Población, Viviendas y Hogares a Junio 30 de 2010, en relación con la estratificación socioeconómica vigente en el 2010.

URIBE, Ana María. Evolución y causas de la desigualdad salarial en Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá 2004.

VARELA, Rodrigo. Innovación empresarial: arte y ciencia de la creación de empresa, Editorial Prentice Hall segunda edición. Bogotá 2001.