

PÁGINA 1

DE 100

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

VERSIÓN: 01

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y



AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN EL INSTITUTO TÉCNICO LABORAL CAJASAN EN LA UNIDAD DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

MARLY YUREIDY CARDENAS ARIZA CODIGO: 1098770057

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER FACULTAD DE CIENCIAS SOCIOECONÓMICAS Y EMPRESARIALES TECNOLOGIA EN BANCA E INSTITUCIONES FINANCIERAS BUCARAMNAGA

FECHA DE PRESENTACIÓN: 03-11-2018

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones soporte al sistema integrado de gestión



PÁGINA 2

DE 100

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

VERSIÓN: 01

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y



AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN EL INSTITUTO TÉCNICO LABORAL CAJASAN EN LA UNIDAD DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

MARLY YUREIDY CARDENAS ARIZA CODIGO: 1098770057

Trabajo de Grado para optar al título de TECNOLOGO EN BANCA E INSTITUCIONES FINANCIERAS

DIRECTOR OMAR HERNÁN NOVA JAIMES

GRUPO DE INVESTIGACIÓN - I&D Financiero

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER FACULTAD DE CIENCIAS SOCIOECONÓMICAS Y EMPRESARIALES TECNOLOGIA EN BANCA E INSTITUCIONES FINANCIERAS BUCARAMNAGA FECHA DE PRESENTACIÓN: 03-11-2018

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:



R-DC-95

DOCENCIA

PÁGINA 3

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE $\mbox{PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y }$

Nota de Aceptación
Firma del jurado
Firma del Jurado



PÁGINA 4 DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DEDICATORIA

Primeramente, dedico este logro a Dios, que me ha dado vida para poder culminar este gran logro en mi vida. A mis padres Oscar Cárdenas y Yorlen Ariza quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi hermana Kelly Cárdenas Ariza por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.



INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 5

DE 100

VERSIÓN: 01

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerte a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado. A mis padres quienes me han apoyado en cada paso para forjar mi camino para lograr mis metas y objetivos. A la UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER – UTS, por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional. A mi Director de Tesis, el docente Omar Hernán Nova Jaimes C.P.C- CEO, por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito. También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación. Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

R-DC-95

DOCENCIA

PÁGINA 6

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE $\mbox{PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y }$

Contenido

DED	ICATORIA4	
<u>AGR</u>	ADECIMIENTOS5	
LIST	<u>AS DE TABLAS8</u>	
LIST	'A DE FIGURAS9	
RESU	UMEN EJECUTIVO10	
<u>ABST</u>	ΓRAC12	
INTR	RODUCCIÓN13	
<u>1.</u>	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN14	
	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.2.	JUSTIFICACIÓN	16
1.3.	OBJETIVOS	17
1.3.1.	OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4.	ESTADO DEL ARTE / ANTECEDENTES	18

R-DC-95

DOCENCIA

PÁGINA 7

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

<u>2.</u>	MARCOS REFERENCIALES35
2.1.	MARCO LEGAL35
2.2.	MARCO CONCEPTUAL 58
<u>3.</u>	DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO72
FAS	E 174
FAS	E 278
FAS]	E 381
<u>4.</u>	RESULTADOS84
<u>5.</u>	CONCLUSIONES86
<u>6.</u>	RECOMENDACIONES88
<u>7.</u>	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS89
<u>8.</u>	ANEXOS91
8.1.	FASE 1
8.2.	FASE 2
8.3.	FASE 3

Oficina de Investigaciones

DOCENCIA

PÁGINA 8

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

LISTAS DE TABLAS

Tabla 1 Fase 1 Depuración Base de Datos	74
Tabla 2 Fase 2 Registro en la base de datos	78
Tabla 3 Fase 3 Revisión y Verificación del cumplimiento del personal al curso	81

PÁGINA 9

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE $\mbox{PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y }$

LISTA DE FIGURAS

Ilustración 1 Plataforma de verificación de personas afiliadas y categorías
Ilustración 2 Plataforma de personas inscritas interesadas en cursos92
Ilustración 3 Plataforma bases de datos de personas inscritas por la agencia de
empleo
Ilustración 4 Registro de bases de datos para apertura de cursos por el instituto 94
Ilustración 5 Registro de bases de datos para apertura de cursos por el programa
FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante) 95
Ilustración 6 Registro de base de datos para apertura de cursos personas particular.
96
Ilustración 7 Documentación de las personas que aprobaron los cursos
llustración 8 Sistema utilizado para conocer el estado y la categoría de la persona
afiliada98
Ilustración 9 Actividades que se realizan por parte del instituto para ofertar cursos. 99
Ilustración 10 Plataforma de implementación para el proceso de facturación 100

Unidades Tecnológicas de Santander

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 10

DE 100

VERSIÓN: 01

RESUMEN EJECUTIVO

La ejecución de la práctica empresarial en el Instituto Técnico Laboral CAJASAN, en el área

de educación para el desarrollo y trabajo humano se llevará a cabo con el objetivo de garantizar

el cumplimiento de los diferentes programas de capacitación que brinda el instituto por parte del

programa FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante),

puesto que la desactualización de las bases de datos existentes genera consecuencias negativas en

el cubrimiento de los programas.

El objetivo se alcanzará mediante una metodología descriptiva, fijando las principales

problemáticas que tiene la sección de educación y trabajo humano dentro del instituto y dando

solución adecuada en el mejoramiento y desarrollo de las diferentes actividades que se puedan

presentar.

Finalizando el tiempo estipulado para desarrollar la práctica, se analizará que los resultados

sean la innovación en el ofrecimiento y cumplimiento en los diferentes programas de

capacitación que ofrece la unidad, asimismo se presentará un mayor cumplimiento de coberturas

y una mejora en la actualización de base de datos.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones



PÁGINA 11

DE 100

VERSIÓN: 01

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Palabras clave: Liquidación, Control de Facturación, Sistema de Información, Base de Datos.

ELABORADO POR:
Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 12

VERSIÓN: 01

ABSTRAC

The execution of the business practice in the CAJASAN Labor Technical Institute, in the area of

education for development and human work will be carried out with the objective of

guaranteeing compliance with the different training programs offered by the institute by the

FOSFEC program (Solidarity Fund for Employment Promotion and Cessation Protection), since

the lack of updating of the existing databases generates negative consequences in the coverage of

the programs.

The objective will be achieved through a descriptive methodology, fixing the main problems that

the section of education and human work has within the institute and giving an adequate solution

in the improvement and development of the different activities that may be presented.

At the end of the stipulated time to develop the practice, it will be analyzed that the results are

the innovation in the offer and fulfillment in the different training programs offered by the unit,

as well as a greater compliance with coverage and an improvement in the basic updating of data.

Keywords: Settlement, Billing Control, Information System, Database.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR: Asesor de planeación

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 13

VERSIÓN: 01

INTRODUCCIÓN

El propósito principal de esta práctica es desarrollar el método de administración por

objetivos, para llevar un control organizacional de la base de datos, actualizando la información,

teniendo en cuenta las capacitaciones que se realizan semanalmente y llevando el control de las

personas que ya han recibido el beneficio. Ofertar los cursos ofrecidos por el plantel, de esta

forma se llegará a las personas que aún no han podido acceder a este plan de estudios.

Esto con el fin de poder llegar a solucionar las falencias presentadas, obteniendo resultados

eficientes que permitan el adecuado desarrollo de los procesos que maneja la dependencia, desde

la buena gestión comercial.

Esta práctica se dividió en tres fases. En la fase inicial aumentó la capacidad de apertura de

cursos. En la fase intermedia se dio cumplimiento a la verificación de la documentación que se

requería. En la fase final comprobar que las personas que culminaron el curso lo hayan hecho de

una forma veraz y oportuna terminando satisfactoriamente con el proceso de capacitación.



INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 14

DE 100

VERSIÓN: 01

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Instituto Técnico Laboral CAJASAN De La Unidad De Educación Para El Desarrollo

Humano, fundado en el año 1957 tiene como objetivo brindar formación integral y pertinente

mediante la oferta de programas flexibles, contribuyendo con el desarrollo, la formación y

competitividad de la población a la cual va enfocado los diferentes proyectos, desarrollando así

productividad y competitividad a la región.

Desde hace unos años ha tenido una constante problemática con la desactualización de la base

de datos que contiene la información de las personas cesantes que se inscribían para realizar la

ruta de empleabilidad, por tal motivo se ha visto en la necesidad de organizar y actualizar la

información para así evitar la información redundante al momento de la cobertura de los cursos,

ya que en el sistema se tenía información de datos de personas que ya no estaban interesadas en

el programa por motivos tales como: ya se encuentran laborando, ya realizo capacitación, se

encuentra fuera de la ciudad y no se tenía en cuenta la información actualizada con las personas

inscritas recientemente.

A partir de lo anterior, surge como pregunta problema.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones



PÁGINA 15

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

¿Cómo el análisis al proceso de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano contribuirá al mejoramiento de las falencias presentadas?

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

VERSION. U

PÁGINA 16

DE 100

1.2. JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta nace debido a que en el desarrollo de las labores se evidencian

diferentes falencias en las tareas de la dependencia, lo que afecta las metas a cumplir respecto a

las coberturas mensuales de la línea informal llevando a un desequilibrio en sus objetivos.

Teniendo en cuenta la importancia del buen funcionamiento de esta unidad, se plantea

contribuir a la problemática expuesta por medio del apoyo de personal para lograr un adecuado

desarrollo de los procesos, con las características y habilidades que complementan el talento

humano que permita optimizar y aprovechar el sistema.

Al implementar esta propuesta, se busca poder llegar a solucionar las falencias presentadas,

obteniendo resultados eficientes que permitan el adecuado desarrollo de los procesos que maneja

la dependencia, desde la buena gestión comercial, hasta el cumplimiento de objetivos y metas

propuestas y por consiguiente el buen funcionamiento de la unidad.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 17

DE 100

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Cumplir labores como auxiliar administrativa para depurar las bases de datos y generar un

sistema de información viable que sirva como soporte en el instituto técnico laboral CAJASAN

para las actividades de capacitaciones dirigido a las personas cesantes en la unidad de educación

para el trabajo y desarrollo.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Depurar la base de datos del sistema de información del instituto técnico laboral

CAJASAN para las actividades de capacitaciones dirigido a las personas cesantes en la unidad de

educación para el trabajo y desarrollo.

Registrar en la base de datos las personas inscritas por parte de la agencia de empleo

CAJASAN para los cursos de capacitación.

Revisar, el cumplimiento del personal asistente inscritos en la agencia de empleo en el

proceso de capacitación.

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 18

DE 100

VERSIÓN: 01

1.4. ESTADO DEL ARTE / ANTECEDENTES

La Caja Santandereana de Subsidio Familiar (CAJASAN), una entidad sin ánimo de lucro, del

sector privado, con funciones de seguridad social, vigilada por el Estado a través de la

Superintendencia del Subsidio Familiar. Cuenta con personería jurídica con derecho privado

constituido, reconocida mediante Resolución No. 2734 del 3 de octubre de 1957, otorgada en ese

entonces por el Ministerio de Justicia.

Desde su creación en 1957, como la primera Caja de Compensación de Santander, CAJASAN

ha sido una importante opción para la empresa Santandereana, que ha encontrado en esta

Institución, alternativas reales para satisfacer las necesidades de empleadores y empleados a

través de servicios como Subsidio, Salud, Educación, Cultura, Crédito, Recreación y Deportes,

Turismo y Hotelería, Mercadeo, Vivienda, y Responsabilidad Social y Cooperación;

contribuyendo de esta manera al desarrollo equilibrado de las organizaciones, los trabajadores y

sus familias.

La Caja Santandereana de Subsidio Familiar de Santander, CAJASAN, trabaja por la gestión

social sustentada en la filosofía de compensar la obligación económica de los trabajadores

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 19

DE 100

VERSIÓN: 01

afiliados y sus familias, otorgando un subsidio mensual en dinero por cada una de las personas a cargo del trabajador afiliado, en procura del mejoramiento de su calidad de vida.

EN EL ARTÍCULO DE LA REVISTA REDALYC ORG. LOS AUTORES, Mabel Rocha Vázquez1Dámaso Roque Díaz de Villegas1Georgina Jiménez Estrada1María Isabel Mantecón Ledo1PavelVigo Cuza1Milagros León Regal describen: El Ministerio de Educación Superior ha prestado gran importancia al control del trabajo que desempeñan las instituciones de educación superior, como vía fundamental para lograr un mejoramiento continuo de la calidad. La acreditación es el resultado de la aplicación de un sistema de evaluación interna y externa, dirigido a reconocer públicamente que una institución o programa reúne determinados requisitos de calidad. Objetivo: Exponer una metodología para la autoevaluación de la variable profesores y personal auxiliar, en el contexto de las universidades de Ciencias Médicas. Métodos: Investigación de desarrollo, con diseño cualitativo, enfocada hacia la variable profesores y personal auxiliar, realizada en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos. Se utilizó el criterio de expertos para validar la metodología. Se valoró el nivel de competencia de los expertos mediante la determinación del coeficiente K. Resultados: La metodología propuesta quedó estructurada en dos etapas: la primera, organizativa, donde se determinan áreas y sujetos clave, tareas a desarrollar, diseño de capacitación y cronograma; y la segunda, etapa de implementación. Conclusión: La metodología propuesta ofrece el camino para

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

soporte al sistema integrado de gestión

Oficina de Investigaciones

FECHA

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 20

DE 100

VERSIÓN: 01

autoevaluar la variable profesores y personal auxiliar con un enfoque sistémico y en sistema. Fue perfeccionada partiendo de su implementación en la práctica y validada según criterio de expertos.

La presente es una investigación de desarrollo con diseño cualitativo, enfocada hacia la variable profesores y personal auxiliar, en el contexto de las Universidades de Ciencias Médicas. La metodología propuesta inicialmente se aplicó en la práctica por el grupo de investigadores en la autoevaluación de la variable profesores y personal auxiliar en la carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos en el período enero- mayo de 2011. La experiencia de profesores en la participación en calidad de expertos en evaluaciones externas de otras facultades del país, la acreditación de la carrera de Estomatología de la Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, y los resultados de la reflexión del proceso seguido, permitió realizar de forma flexible modificaciones sobre la base de las insuficiencias y deficiencias detectadas en la aplicación de la metodología, que constituyeron su rediseño para ser sometida a una nueva validación por expertos, con la finalidad de perfeccionarla utilizando los siguientes criterios: Se entendió por experto, "tanto al individuo en sí como a un grupo de personas u organizaciones capaces de ofrecer valoraciones conclusivas de un problema en cuestión y hacer recomendaciones respecto a sus momentos fundamentales con un máximo de competencia". Cerezal Mezquita (2002).9 Las características esenciales de los expertos, están dadas por:

ELABORADO POR:

Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

PÁGINA 21

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

competencia, creatividad, disposición a participar, capacidad de análisis y de pensamiento y espíritu colectivista y autocrítico. Sobre la base de estos criterios, se propone como expertos: O Miembros de la Junta de Acreditación Nacional de Carreras Universitarias del MES. O Especialistas de carreras de Ciencias Médicas que han participado como expertos en al menos tres evaluaciones externas de carreras.

Se valoró el nivel de competencia de los expertos mediante la determinación del Coeficiente de Competencia o Coeficiente K, según metodología de Oñate Ramos, citado por Cerezal Mezquita (2002).9 RESULTADOS Metodología para la autoevaluación de la variable profesores y personal auxiliar en universidades médicas (Anexo1) Inicialmente, se explicará lo concerniente a la primera etapa, organizativa o preparatoria, que consta de las siguientes fases: O Determinación de áreas clave O Determinación de sujetos clave O Asignación de tareas para cada sujeto clave (Cuadro 1) O Diseño de sistema de capacitación O Propuesta de cronograma para etapa de implementación Determinación de áreas clave O Departamento docente o cátedra. O Sede. O Facultad. Determinación de sujetos clave O J. de cátedra, departamentos y vice dirección docente (VDD) de unidades. O responsable de variable de cada cátedra, departamento o sede O Profesores y personal auxiliar. O Estudiantes. O Personal administrativo. O responsable para elaboración de informe escrito de cada indicador descrito en el manual de REVISADO POR: ELABORADO POR:

Oficina de Investigaciones

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Unidades Tecnológicas de Santander

INFORME FINAL DE TRAL

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100 VERSIÓN: 01

PÁGINA 22

implementación de la variable (son siete indicadores). O Tutores O responsable de la variable en

la Facultad.

Palabras clave: autoevaluación, programas de autoevaluación, docentes, universidades,

escuelas médicas. (Rocha Vasquez, 2014)

EN EL TRABAJO DE TESIS DE DOCTORADO NIVELES EDUCACIONALES Y

CAPACITACIONES EMPRESARIALES DEL EMPRESARIO MYPE, SU RELEVANCIA

PERMANENCIA, CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE SU EMPRESA. LOS AUTORES,

Mañuico Mendoza, Octavio Raúl presentan La investigación, tiene como objeto principal

abordar cuatro temas fundamentales, en relación al entorno de las MYPES. Esto es: Nivel

Educacional del Empresario, Empresa y Crecimiento y Desarrollo y Capacitaciones

Empresariales. Con la finalidad de ilustrar didácticamente que existe una relación intrínseca La

idea concreta es que forman un conjunto sólido para poder existir en el mercado. Trabajo que se

realizó a partir del análisis de las variables mencionadas, bajo los principios elementales de la

investigación, esto es: Observación, Experimentación, Análisis e Interpretación, y Descripción

de los resultados.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 23

DE 100

VERSIÓN: 01

Utilizando además los principios doctrinarios de expertos en investigación científica; entre otros: • Bunge, M., "La investigación científica". • Rafales Lamarca, E., "Metodología de la Investigación técnico-científica". • Tamayo y Tamayo. La Investigación Científica • Hernández, Fernández y Baptista (2009) • Ávila Baray (2006) La inquietud de la investigación parte de las informaciones oficiales y de comentarios sobre la importancia de las empresas MYPES en la economía de nuestro país; importancia que se diluye cuando, también informaciones oficiales señalan que hay solo 1'560, de MYPES formales y que 6'242, son informales.

Consecuentemente se partió del análisis de la relación que deben tener las variables señaladas, esto es: Nivel Educacional del Empresario, Empresa y Crecimiento y Desarrollo de la Empresa MYPE y Capacitaciones Empresariales. Este análisis, después de enmarcar debidamente los principios doctrinarios metodológico para darle validez y exactitud a la información obtenida, contó además con una de las fuentes más importantes del conocimiento: la casuística de la realidad de esos elementos. Uno de los resultados más importantes obtenidos es que todos quieren ser emprendedores, como respuesta a la desocupación y otros asuntos afines.

Y confían además que la suerte es uno de los factores principales para lograr sus objetivos y es más que suficiente para dirigirla. Al respecto quienes superen esta etapa y por circunstancias

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación

Oficina de Investigaciones

soporte al sistema integrado de gestión

FECHA APROBACION:

Unidades Tecnológicas de Santander

DC 05

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 24

DE 100

extrañas a principios económicos y de mercado, empiezan a vender, sienten que ya cumplieron

su sueño, para que finalmente, ante la falta de proyecciones tengan que cerrar su empresa.

En la realidad una empresa MYPE que vende, no necesariamente le garantiza su permanencia,

crecimiento y desarrollo en el mercado. Sencillamente porque el logro de esas metas no es

producto de la suerte, sino de la relación equilibrada de: Empresario, Empresa para lograr, no

solo la permanencia, sino además su crecimiento y desarrollo. Y para esto es necesario que quien

dirige la empresa tiene necesariamente que conocer todos los elementos que intervienen en el

mercado, esto es: Conocer de Dirección de empresa, Productos, Marketing, Innovación etc. Y

cómo puede lograrlo a través de las Capacitaciones Empresariales. Lamentablemente, respecto a

las Capacitaciones Empresariales, la investigación demostró que estas no contemplan el nivel

educacional del empresario MYPE y son generalizadas; de ahí que solo el 14.2% de los

empresarios MYPES asisten a las mismas.

Palabras claves: MYPES, empresa, crecimiento, Experimentación, Análisis e Interpretación, y

Descripción de los resultados. (Mendoza & Octavio, 2018)

EN EL INFORME DE PRACTICAS ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN

DE CAPACITACIONES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 25 DE 100

VERSIÓN: 01

INTERPERSONALES EN LA EMPRESA HOTEL "GALAXY", UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015. LA AUTORA PORTILLA ÁLVAREZ MARÍA SILVANA, describen el presente trabajo de investigación se basa en la elaboración y socialización de un plan de capacitación en el Hotel Galaxy, ubicado en el sector del canal 4. Tomando en cuenta el bienestar del principal recurso de las organizaciones actuales que es el Talento Humano, el objetivo de este plan de capacitación es fortalecer el clima laboral y las relaciones interpersonales entre compañeros, administradores de la empresa. Por medio de una propuesta factible y loable que se pueda realizar mediante una organización y planificación para obtener conclusiones de lo que está afectando a la empresa.

Se realizó una investigación de la cual se obtuvo una recolección de datos de los empleados mediante una encuesta, se logró analizar la situación actual para buscar prontas soluciones a la problemática existente. Primeramente, se determinó el tema o el problema central luego se recolecto de diferentes citas y fuentes relacionadas con el tema de investigación como revistas, páginas web e internet también se utilizó diferentes técnicas de recolección de investigación de campo en el Hotel Galaxy. Para finalizar se entrega una propuesta que es la elaboración de un plan de capacitación para mejorar el clima laboral de la empresa con el fin de proporcionar la ayuda necesaria, con la finalidad de obtener mejores relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo con el fin de lograr las metas y objetivos.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

sop

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 26 DE 100

VERSIÓN: 01

Según (Sisa) 2013 realizó un trabajo de investigación titulado "Las relaciones interpersonales

y su incidencia en el clima organizacional en el Grupo Corporativo Mary Carmen en la Provincia

de Tungurahua en la ciudad de Ambato" cuyo objetivo principal fue:

• Identificar la incidencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional en el

Grupo Corporativo Mary Carmen en la Provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato.

Para lograr un estudio de muestra se ha identificado una población de 26 colaboradores a

quienes se les aplicó una entrevista. Las conclusiones a las que llego la autora fueron:

Los planeamientos y los análisis permitieron deducir que el nivel de relaciones

interpersonales en el Grupo Corporación Mary Carmen es bajo y deficiente, por lo cual

actualmente existe inconformidad por parte de los colaboradores en cuanto a la primera y

segunda variable.

• A través de los resultados se concluye que bajo nivel de relaciones interpersonales en el

Grupo Corporación Mary Carmen muestra un alto porcentaje de incidencia sobre el clima

laboral, el mismo que está afectando directamente el bienestar de la empresa Talento Humano de

la empresa Supermarket el Nuevo Favorito del Cantón Milagro, como elemento esencial para

formar una cultura de trabajo cooperativo". A propósito, su objetivo principal fue: Establecer la

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100 VERSIÓN: 01

PÁGINA 27

incidencia de las relaciones interpersonales del talento humano en el clima laboral de la empresa

Supermarket El Nuevo Favorito del Cantón Milagro, período 2013; a través de una investigación

que se dirija a quienes integran la institución, para contribuir con la formación de una cultura de

trabajo cooperativo en pro del desarrollo competitivo del negocio.

El objeto de estudio estuvo conformado por una población de 20 empleados del Supermarket

El Nuevo Favorito. Estos autores llegan a la conclusión.

• Las relaciones interpersonales del Supermarket El Nuevo Favorito, están marcadas por

características como: una débil comunicación, un liderazgo que no se basa en la participación y

los conflictos generados por motivo de discrepancias religiosas, culturales, sociales, etc. Lo antes

expuesto limita la formación de una cultura de trabajo cooperativo que ayude y contribuya con el

progreso del negocio.

palabras claves: socialización, plan de capacitaciones, clima laboral, hotel.

(Portilla Alvarez & Cartaya, 2015)

EN EL ARTICULO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA SOCIAL

LOS AUTORES, Catalina Nicolás-Martínez, Alicia Rubio-Bañón describen Cada vez son más

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 28

VERSIÓN: 01

las empresas sociales que forman el tejido productivo español. Como cualquier otra

organización, deben gestionarse eficientemente.

Sin embargo, son escasas las investigaciones que analizan la dirección de este tipo de empresa

y, en menor medida, las que se centran en la gestión de los recursos humanos. Este trabajo

analiza la gestión de los recursos humanos de las empresas sociales españolas, utilizando como

metodología un estudio de casos.

Los resultados confirman que las empresas sociales realizan prácticas de recursos humanos

pero que, a veces, difieren de las realizadas por las empresas no sociales, debido al fuerte

componente social que las mueve y que atrae a trabajadores a contribuir en su misión. De ahí

que, para evitar que el talento se escape de la empresa social, sea necesario que esta realice

prácticas éticas y responsables de recursos humanos, así como que gestione, de manera acorde a

sus características, a los voluntarios que colaboran en las mismas.

Para poder entender qué es una empresa social es necesario que se clasifiquen en dos grandes

grupos. En el primero se enmarcan a las empresas no lucrativas, incluyendo en él tanto a

organizaciones con un fin social visible como la Fundación Cepaim, que promueve la inclusión

social de los colectivos más vulnerables a través del desarrollo de políticas contra la exclusión

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 29 DE 100

VERSIÓN: 01

social, como a empresas aparentemente comerciales como La Fageda, que fabrica y comercializa

lácteos, pero con un objetivo social que guía el negocio, conseguir que las personas con

discapacidad mental logren dejar de ser elementos pasivos y contribuyan activamente en la

sociedad.

En el segundo grupo se encuentran las empresas híbridas. Este tipo de empresas sociales son

capaces de compatibilizar su cometido social con el ánimo de lucro, logrando generar retornos

económicos que refuerzan la misión y permiten retribuir tanto a los inversores como a los

fundadores.

Este es el caso de Terracycle, reconocida como líder mundial en la recolección y reutilización

de residuos post-consumidor no reciclables. Uno de los grandes debates que existen en este

ámbito es si realmente estas empresas sociales se gestionan de una forma similar a las empresas

comerciales puras o no sociales.

La respuesta es clara. Pese a que su forma de financiarse, su mano de obra o sus amenazas

competitivas difieran, la gestión eficiente de sus recursos y capacidades les facilitará el éxito,

éxito que será medido, más que por sus ventajas frente a otras empresas, por el logro de

soluciones sostenibles en el tiempo.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

En este trabajo, centrados en esta premisa, analizamos la forma en la que un grupo de

DOCENCIA

PÁGINA 30

DE 100

VERSIÓN: 01

empresas sociales gestionan uno de los recursos más importantes de las empresas, sus recursos

humanos (RRHH). Si bien existen investigaciones que analizan la gestión de los recursos

humanos (GRH) en las organizaciones, son escasas las que se centran en la GRH en las empresas

sociales. Concretamente, en este trabajo se pretende dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿es

similar la GRH de las empresas sociales y no sociales? ¿Existen prácticas distintivas en la GRH

de las empresas sociales? ¿Son los voluntarios un trabajador más?

Para contestar a estas cuestiones, en primer lugar, se analizará la literatura existente sobre la

GRH en las empresas sociales.

palabras clave: prácticas de recursos humanos, empresas sociales, voluntarios,

estudio de casos, España. (Martinez, 2015)

LA CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ESPECIALISTAS EN

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN DE TRABAJO EN PINAR

DEL RÍO, los autores Odalys Machín Hernández, Carlos Alberto Gato Armas, Janet Pérez

Triguero describen. El presente artículo ofrece una visión del proceso de capacitación de

especialistas en Gestión de los Recursos Humanos para el mejoramiento de su desempeño

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 31 DE 100

VERSIÓN: 01

profesional en la Dirección de Trabajo en Pinar del Río. Se revelan referentes teóricos desde la consulta valorativa de la bibliografía, que, a consideración de los autores, pueden facilitar la elaboración del diseño y la ejecución de alternativas de capacitación que tengan en cuenta las características y particularidades del contexto en el cual se utilizan.

Algunos elementos acerca de la capacitación de especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo en Pinar del Río La dinámica del contexto histórico social actual, demándala profundización en el conocimiento de las bases teóricas y los preceptos que fundamentan la capacitación como modalidad de formación permanente, suscrito a los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos, de manera que permita establecer estrategias institucionales para este recurso laboral. Por ello, las transformaciones que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)y en particular las que se desarrollan en la Dirección de Trabajo(DT), requieren de un pensamiento emprendedor, reflexivo, integrador y creativo, de ahí la necesidad de estudiar y perfeccionar las concepciones sobre la capacitación de los especialistas en gestión de los recursos humanos en las condiciones específicas de la provincia de Pinar del Río. Son variadas las definiciones y posiciones adoptadas por distintos autores acerca del término capacitación.

ELABORADO POR:
Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 32

DE 100

En este sentido, según el reglamento para la planificación, organización, ejecución y control

del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales, se

define como el "...conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales

dirigido a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad

las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y

actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso". R.M. No. 29, (2006: 1)

En este sentido, se puede plantear que, desde el enfoque de este reglamento, la dirección del

proceso de capacitación debe responder a las exigencias de los procesos de producción o

servicios y a las transformaciones graduales que deben producirse en el conocimiento científico-

técnico y tecnológico de los recursos humanos para su desempeño profesional exitoso. Sobre esta

base, y desde una posición científica más específica, existen autores como Ruges y Ramírez

(1997); Añorga y otros (1998), (2004); López (2002); Torres (2004); González (2012); entre

otros, que definieron este proceso siguiendo perspectivas distintas.

El análisis de los aspectos más relevantes apuntados por los autores referidos, durante la

sistematización realizada, permitió determinar algunos rasgos fundamentales que distinguen el

contenido del término capacitación de otros: 1.La capacitación es un proceso.2.Va dirigida a

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 33

VERSIÓN: 01

resolver problemas de la práctica en las entidades laborales, que pueden ser actuales o perspectivos.3. Tiene un carácter formativo, permanente, sistémico, flexible, contextualizado, dirigido, diferenciado y transcurre durante el desempeño profesional. 4. Su finalidad es el desarrollo de modos de actuación de los sujetos implicados, para su mejoramiento profesional y humano. 5. Sus objetivos están dirigidos al desarrollo, profundización y actualización de conocimientos, habilidades, valores y actitudes.

La consideración de los presupuestos planteados permite destacar, aquellos aspectos que, en la postura adoptada en el análisis, son válidos y aplicables en la investigación.

En este sentido se define operativamente la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo como: Proceso formativo permanente, sistémico, dirigido y flexible, con el propósito de preparar los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos en el contexto de la Dirección de Trabajo, a partir de la ampliación, actualización y/o profundización de contenidos profesionales teórico-prácticos en materia laboral, salarial y de seguridad y salud en el trabajo, que satisfagan las necesidades e intereses individuales y colectivos, actuales y perspectivos de la entidad, encaminado al mejoramiento del desempeño profesional, acorde con las exigencias sociales de esta dirección.

El análisis teórico anterior permite el acercamiento a los antecedentes de la capacitación de especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo en Cuba, que

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

DOCENCIA

PÁGINA 34

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

constituye un punto de partida válido para comprender las peculiaridades de la preparación de estos profesionales.

Palabras clave: Capacitación; Desempeño profesional; Recursos humanos. (Machín Hernández, Gato Armas, & Pérez Triguero, 2015)



PÁGINA 35

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

> 2. **MARCOS REFERENCIALES**

CAJASAN es una caja de compensación familiar que tiene diversas dependencias entre esas

esta: centro de empleo, crédito, cultura, educación formal, educación para el trabajo, proyecto

zafiro, recreación y deportes, responsabilidad social, supermercados, hotelería y turismo entre

otras, por ende es una institución regida por normas y reglas como caja de compensación es

avalada, vigilada y controlada por la superintendencia de subsidio, por la contraloría por manejar

recursos públicos y por el Icontec por los diversos formatos que maneja y certificados para que

estos sean válidos.

2.1. **MARCO LEGAL**

Normas en que se rige CAJASAN:

Ley estatutaria 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones generales para la

protección de datos personales.

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que

tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan

recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100 VERSIÓN: 01

PÁGINA 36

constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a

la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Los principios y disposiciones contenidas en la presente

ley serán aplicables a los datos personales registrados en cualquier base de datos que los haga

susceptibles de tratamiento por entidades de naturaleza pública o privada.

La presente ley aplicará al tratamiento de datos personales efectuado en territorio colombiano

o cuando al responsable del Tratamiento o Encargado del Tratamiento no establecido en

territorio nacional le sea aplicable la legislación colombiana en virtud de normas y tratados

internacionales.

El régimen de protección de datos personales que se establece en la presente ley no será de

aplicación:

a) A las bases de datos o archivos mantenidos en un ámbito exclusivamente personal o

doméstico.

Cuando estas bases de datos o archivos vayan a ser suministrados a terceros se deberá, de

manera previa, informar al Titular y solicitar su autorización. En este caso los responsables y

Encargados de las bases de datos y archivos quedarán sujetos a las disposiciones contenidas en la

presente ley.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones



INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 37

DE 100

b) A las bases de datos y archivos que tengan por finalidad la seguridad y defensa nacional,

así como la prevención, detección, monitoreo y control del lavado de activos y el financiamiento

del terrorismo.

c) A las Bases de datos que tengan como fin y contengan información de inteligencia y

contrainteligencia.

d) A las bases de datos y archivos de información periodística y otros contenidos editoriales.

e) A las bases de datos y archivos regulados por la Ley 1266 de 2008.

f) A las bases de datos y archivos regulados por la Ley 79 de 1993.

Parágrafo. Los principios sobre protección de datos serán aplicables a todas las bases de

datos, incluidas las exceptuadas en el presente artículo, con los límites dispuestos en la presente

ley y sin reñir con los datos que tienen características de estar amparados por la reserva legal. En

el evento que la normatividad especial que regule las bases de datos exceptuadas prevea

principios que tengan en consideración la naturaleza especial de datos, los mismos aplicarán de

manera concurrente a los previstos en la presente ley.

Artículo 3°. Definiciones. Para los efectos de la presente ley, se entiende por:

a) Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el

Tratamiento de datos personales.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 38 DE 100

VERSIÓN: 01

b) Base de Datos: Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento.

c) Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias

personas naturales determinadas o determinables.

d) Encargado del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma

o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del

Tratamiento.

e) responsable del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí

misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos

f) Titular: Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento.

g) Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos |personales, tales

como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.

PRINCIPIOS RECTORES.

ARTÍCULO 40. PRINCIPIOS PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. En

el desarrollo, interpretación y aplicación de la presente ley, se aplicarán, de manera armónica e

integral, los siguientes principios:

a) Principio de legalidad en materia de Tratamiento de datos: El Tratamiento a que se refiere

la presente ley es una actividad reglada que debe sujetarse a lo establecido en ella y en las demás

disposiciones que la desarrollen.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones



R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 39 DE 100

22 100

VERSIÓN: 01

b) Principio de finalidad: El Tratamiento debe obedecer a una finalidad legítima de acuerdo

con la Constitución y la Ley, la cual debe ser informada al Titular.

c) Principio de libertad: El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento, previo,

expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin

previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento.

d) Principio de veracidad o calidad: La información sujeta a Tratamiento debe ser veraz,

completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Se prohíbe el Tratamiento de datos

parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error.

e) Principio de transparencia: En el Tratamiento debe garantizarse el derecho del Titular a

obtener del Responsable del Tratamiento o del Encargado del Tratamiento, en cualquier

momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de datos que le conciernan.

f) Principio de acceso y circulación restringida: El Tratamiento se sujeta a los límites que se

derivan de la naturaleza de los datos personales, de las disposiciones de la presente ley y la

Constitución. En este sentido, el Tratamiento sólo podrá hacerse por personas autorizadas por el

Titular y/o por las personas previstas en la presente ley.

Los datos personales, salvo la información pública, no podrán estar disponibles en Internet u

otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente

PÁGINA 40

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los Titulares o terceros autorizados

conforme a la presente ley.

g) Principio de seguridad: La información sujeta a Tratamiento por el Responsable del

Tratamiento o Encargado del Tratamiento a que se refiere la presente ley, se deberá manejar con

las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los

registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

h) Principio de confidencialidad: Todas las personas que intervengan en el Tratamiento de

datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva

de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que

comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos

personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley

y en los términos de la misma jurisprudencia Vigencia.

CATEGORÍAS ESPECIALES DE DATOS.

ARTÍCULO 50. DATOS SENSIBLES. Para los propósitos de la presente ley, se entiende por

datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar

su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación

política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones

sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones



R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 41 DE 100

VERSIÓN: 01

garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos

a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos.

ARTÍCULO 60. TRATAMIENTO DE DATOS SENSIBLES. Se prohíbe el Tratamiento de

datos sensibles, excepto cuando:

a) El Titular haya dado su autorización explícita a dicho Tratamiento, salvo en los casos que

por ley no sea requerido el otorgamiento de dicha autorización.

b) El Tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del Titular y este se

encuentre física o jurídicamente incapacitado. En estos eventos, los representantes legales

deberán otorgar su autorización.

c) El Tratamiento sea efectuado en el curso de las actividades legítimas y con las debidas

garantías por parte de una fundación, ONG, asociación o cualquier otro organismo sin ánimo de

lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que se refieran

exclusivamente a sus miembros o a las personas que mantengan contactos regulares por razón de

su finalidad. En estos eventos, los datos no se podrán suministrar a terceros sin la autorización

del Titular.

d) El Tratamiento se refiera a datos que sean necesarios para el reconocimiento, ejercicio o

defensa de un derecho en un proceso judicial.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 42

VERSIÓN: 01

Texto del Proyecto de Ley Anterior

e) El Tratamiento tenga una finalidad histórica, estadística o científica. En este evento deberán

adoptarse las medidas conducentes a la supresión de identidad de los Titulares.

ARTÍCULO 70. DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES. En el

Tratamiento se asegurará el respeto a los derechos prevalentes de los niños, niñas y adolescentes.

Queda proscrito el Tratamiento de datos personales de niños, niñas y adolescentes, salvo

aquellos datos que sean de naturaleza pública.

Es tarea del Estado y las entidades educativas de todo tipo proveer información y capacitar a

los representantes legales y tutores sobre los eventuales riesgos a los que se enfrentan los niños,

niñas y adolescentes respecto del Tratamiento indebido de sus datos personales, y proveer de

conocimiento acerca del uso responsable y seguro por parte de niños, niñas y adolescentes de sus

datos personales, su derecho a la privacidad y protección de su información personal y la de los

demás. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, dentro de los seis (6) meses siguientes a la

promulgación de esta ley. (COLOMBIA, 2012)

• CAJASAN es una corporación civil de carácter privado, "sin ánimo de lucro, de duración

indefinida que cumple funciones de Seguridad Social, bajo los preceptos generales claramente

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 43

VERSIÓN: 01

definidos por la Ley 21 de 1982, como lo son propinar por satisfacer las necesidades básicas del

grupo familiar, a través de lo que comúnmente denominamos Subsidio Familiar".

Artículo 1°. El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y

servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de

personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que

representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.

Parágrafo. Para la reglamentación, interpretación y, en general, para el cumplimiento de esta

ley se tendrá en cuenta la presente definición del subsidio familiar.

Artículo 2°. El subsidio familiar no es salario, ni se computará como factor del mismo en

ningún caso.

Artículo 3°. El subsidio familiar no es gravable fiscalmente. Los pagos efectuados por

concepto del subsidio familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) son deducibles para

efectos de la liquidación de impuesto sobre la renta y complementarios. Parágrafo. Para que las

sumas pagadas por los conceptos anteriores,

Lo mismo que las sufragadas por salarios y descansos remunerados, puedan aceptarse como

deducciones, será necesario que el contribuyente presente los respectivos certificados de paz y

salvo con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Caja de Compensación Familiar de

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación

Oficina de Investigaciones

soporte al sistema integrado de gestión

FECHA APROBACION:

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 44

VERSIÓN: 01

afiliación, en los que conste que el interesado pagó los aportes correspondientes al respectivo año

fiscal.

Artículo 4°. El subsidio familiar es inembargable, salvo en los siguientes casos:

1°. En los procesos por alimentos que se instauren en favor de las personas a cargo que dan

derecho al reconocimiento y pago de la prestación.

2°. En los procesos de ejecución que se instauren por el Instituto de Crédito Territorial, el

Banco Central Hipotecario, el Fondo Nacional de Ahorro, las Cooperativas y las Cajas de

Compensación Familiar por el incumplimiento de obligaciones originadas en la adjudicación de

vivienda. Tampoco podrá compensarse, deducirse, ni retenerse salvo autorización expresa del

trabajador beneficiario.

Artículo 5°. El subsidio familiar se pagará exclusivamente a los trabajadores beneficiarios en

dinero, especie o servicios de conformidad con la presente ley. Subsidio en dinero es la cuota

monetaria que se paga por cada persona a cargo que se dé derecho a la prestación. Subsidio en

especie es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, drogas y

demás frutos o géneros diferentes al dinero que

Determine la reglamentación de esta ley. Subsidio en servicios es aquel que se reconoce a

través de la utilización de las obras y programas sociales que organicen las Cajas de

Compensación Familiar dentro del orden de prioridades prescrito en la ley.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones



R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 45 DE 100

VERSIÓN: 01

Artículo 6°. Las acciones correspondientes al subsidio familiar prescriben en los términos del

Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, el derecho a la cuota correspondiente a un mes

determinado, caduca al vencimiento del mes subsiguiente, en relación con los trabajadores

beneficiarios que no hayan aportado las pruebas del Caso, cuando el respectivo empleador haya

pagado oportunamente los aportes de ley por intermedio de una Caja de Compensación Familiar

o de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero.

DE LOS APORTES DE LOS EMPLEADORES OBLIGADOS A PAGARLOS

ARTICULO 70. Están obligado a pagar el subsidio familiar y a efectuar aportes para el

Servicio Nacional de Aprendizaje Sena (SENA):

1. La Nación, por intermedio de los Ministerios, Departamentos Administrativos y

Superintendencias.

2. Los Departamentos, Intendencias, Comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los

Municipios.

3. Los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de

economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intendencial, distrital y municipal.

PARÁGRAFO. <Parágrafo adicionado por el artículo 181 de la Ley 223 de 1995. El nuevo

texto es el siguiente:> Las Universidades Públicas no están obligadas a efectuar aporte para el

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

PÁGINA 46 DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Las deudas que las Universidades Públicas hayan adquirido con el SENA por concepto de dichos aportes serán compensadas mediante el suministro, por parte de las Universidades Públicas, de programas de capacitación según los requerimientos y necesidades del SENA.

<Inciso 4. derogado por el artículo 52 de la Ley 789 de 2002, en lo tocante a mantener la exoneración del pago al SENA excepto para las Universidades Públicas> Con los recursos liberados, deberán constituir un fondo patrimonial, cuyo rendimiento se destinen exclusivamente a financiar las matrículas de estudiantes de bajos ingresos, cuyos padres demuestren que no tienen ingresos superiores a cuatro salarios mínimos mensuales y a proyectos de educación, ciencia y tecnología.

ARTICULO 80. La nación, los departamentos, intendencias, comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los Municipios deberán, además del subsidio familiar y de los aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), efectuar aportes para la escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y para las Escuelas Industriales e Institutos Técnicos Nacionales, Departamentales, Intendenciales, Comisariales, Distritales, y Municipales.

ARTICULO 90. Los empleadores señalados en los artículos 70. y 80. de la presente Ley, pagarán una suma equivalente al seis por ciento (6%) del monto de sus respectivas nóminas, que se distribuirán en la forma dispuesta en los artículos siguientes.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 47 DE 100

VERSIÓN: 01

ARTICULO 10. Los pagos por concepto de los aportes anteriormente referidos se harán dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente al que se satisface.

ARTICULO 11. Los aportes hechos por la nación, los departamentos, las intendencias, las comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los municipios, tendrán la siguiente destinación:

ARTICULO 12. Los aportes hechos por los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intendencial, comisarial, distrital y municipal y empleadores del sector privado, tendrán la siguiente destinación:

ARTICULO 13. El Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y los organismos descentralizados adscritos o vinculados a dicho Ministerio, continuarán pagando el subsidio familiar de acuerdo con las normas especiales que rigen para dichas entidades, pero los aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), escuelas industriales e institutos técnicos, se continuarán pagando de acuerdo con las normas generales.

ARTICULO 14. para efectos del régimen del subsidio familiar se entenderá por empleador toda persona natural o jurídica que tenga trabajadores a su servicio y se encuentre dentro de la enumeración hecha en el artículo 7o. de la presente Ley.

(Colombia, 1982)

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

soporte al sistema integrado de gestión

Oficina de Investigaciones

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 48

DE 100

VERSIÓN: 01

Ley 789 de 2002, que les permite actividades relacionadas con "servicios sociales, los cuales

principalmente se traducen en programas de salud, de nutrición y mercadeo de productos

alimenticios y otros que compongan la canasta familiar, así como programas de educación

integral y continuada (Centros educativos y Jardines Sociales), servicios de capacitación y

servicios de biblioteca, vivienda, Crédito, recreación social, deportes, turismo, Jornada Escolar

Complementaria, FONIÑEZ, FOSFEC, entre otros.

DEFINICION SISTEMA DE PROTECCION SOCIAL.

ARTÍCULO 10. SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. < Artículo

CONDICIONALMENTE exequible. Aparte tachado INEXEQUIBLE> El sistema de protección

social se constituye como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la

vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más

desprotegidos. Para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo.

El objeto fundamental, en el área de las pensiones, es crear un sistema viable que garantice

unos ingresos aceptables a los presentes y futuros pensionado en salud, los programas están

enfocados a permitir que los colombianos puedan acceder en condiciones de calidad y

oportunidad, a los servicios básicos.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 49

DE 100

VERSIÓN: 01

El sistema debe crear las condiciones para que los trabajadores puedan asumir las nuevas

formas de trabajo, organización y jornada laboral y simultáneamente se socialicen los riesgos que

implican los cambios económicos y sociales. Para esto, el sistema debe asegurar nuevas

destrezas a sus ciudadanos para que puedan afrontar una economía dinámica según la demanda

del nuevo mercado de trabajo bajo un panorama razonable de crecimiento económico.

Creación del Fondo de Protección Social. Créase el Fondo de Protección Social, como una

cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, o a la entidad que haga sus veces, cuyo objeto será la financiación de

programas sociales que el Gobierno Nacional defina como prioritarios y aquellos programas y

proyectos estructurados para la obtención de la paz.

El Fondo de Protección Social tendrá las siguientes fuentes de financiación:

1. Los aportes que se asignen del Presupuesto Nacional.

2. Los recursos que aporten las entidades territoriales para Planes, Programas y Proyectos de

protección social.

3. Las donaciones que reciba.

4. Los rendimientos financieros generados por la inversión de los anteriores recursos.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 50

DE 100

5. Los rendimientos financieros de sus excedentes de liquidez y, en general, todos los demás

recursos que reciba a cualquier título.

CAPITULO II.

RÉGIMEN DE SUBSIDIO AL EMPLEO

ARTÍCULO 20. SUBSIDIO AL EMPLEO PARA LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA.

Como mecanismo de intervención en la economía para buscar el pleno empleo, créase el

subsidio temporal de empleo administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como

mecanismo contra cíclico y de fortalecimiento del mercado laboral dirigido a las pequeñas y

medianas empresas, que generen puestos de trabajo a jefes cabeza de hogar desempleados. Este

beneficio sólo se otorgará a la empresa por los trabajadores adicionales que devenguen un salario

mínimo legal vigente, hasta el tope por empresa que defina el Gobierno Nacional.

El Gobierno Nacional, previo concepto del Conpes, definirá la aplicación de este programa

teniendo en cuenta los ciclos económicos, y señalará las regiones y los sectores a los cuales se

deberá otorgar este subsidio, así como los requisitos que deben cumplir las Pequeñas y Medianas

Empresas que estén pagando todos los aportes a seguridad social de sus trabajadores y los

trabajadores adicionales para acceder al programa, incluyendo el porcentaje de estos que la

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 51

DE 100

VERSIÓN: 01

empresa contrate amparados por el subsidio, los instrumentos de reintegro de los recursos cuando

no se cumplan los requisitos para acceder al subsidio, y la duración del mismo, teniendo en

cuenta en todo caso los recursos disponibles y los asignados en la Ley 715 de 2001 para estos

efectos.

En ningún caso el otorgamiento de este subsidio generará responsabilidad a cargo del Estado

frente a los trabajadores por el pago oportuno de salarios, prestaciones sociales y aportes, los

cuales en todo caso son responsabilidad de los respectivos empleadores.

PARÁGRAFO. Tendrán prioridad en la asignación de los recursos las zonas rurales, en

especial aquellas que presentan problemas de desplazamiento y conflicto campesino.

ARTÍCULO 30. RÉGIMEN DEL SUBSIDIO FAMILIAR EN DINERO. Tienen derecho al

subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable no

sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, SMLMV, siempre y

cuando laboren al menos 96 horas al mes; y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o

compañero (a), no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes, SMLMV.

Cuando el trabajador preste sus servicios a más de un empleador, se tendrá en cuenta para

efectos del cómputo anterior el tiempo laborado para todos ellos y lo pagará la Caja de

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 52

DE 100

Compensación Familiar a la que está afiliado el empleador de quien el trabajador reciba mayor

remuneración mensual. Si las remuneraciones fueren iguales, el trabajador tendrá la opción de

escoger la Caja de Compensación. En todo caso el trabajador no podrá recibir doble subsidio.

El trabajador beneficiario tendrá derecho a recibir el subsidio familiar en dinero durante el

período de vacaciones anuales y en los días de descanso o permiso remunerado de ley,

convencionales o contractuales; períodos de incapacidad por motivo de enfermedad no

profesional, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

PARÁGRAFO 10. Darán derecho al subsidio familiar en dinero las personas a cargo de los

trabajadores beneficiarios que a continuación se enumeran:

1. Los hijos que no sobrepasen la edad de 18 años, legítimos, naturales, adoptivos y los

hijastros. Después de los 12 años se deberá acreditar la escolaridad en establecimiento docente

debidamente aprobado.

2. Los hermanos que no sobrepasen la edad de 18 años, huérfanos de padres, que convivan y

dependan económicamente del trabajador y que cumplan con el certificado de escolaridad del

numeral 1.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones



R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 53

DE 100

3. Los padres del trabajador beneficiario mayores de 60 años, siempre y cuando ninguno de

los dos reciba salario, renta o pensión alguna. No podrán cobrar simultáneamente este subsidio

más de uno de los hijos trabajadores y que dependan económicamente del trabajador.

4. Los padres, los hermanos huérfanos de padres y los hijos, que sean inválidos o de

capacidad física disminuida que les impida trabajar, causarán doble cuota de subsidio familiar,

sin limitación en razón de su edad. El trabajador beneficiario deberá demostrar que las personas

se encuentran a su cargo y conviven con él.

5. En caso de muerte de una persona a cargo por la cual el trabajador estuviere recibiendo

subsidio familiar, se pagará un subsidio extraordinario por el mes en que este ocurra, equivalente

a 12 mensualidades del subsidio en dinero que viniere recibiendo por el fallecido.

6. En caso de muerte de un trabajador beneficiario, la Caja de Compensación Familiar

continuará pagando durante 12 meses el monto del subsidio por personas a cargo, a la persona

que acredite haberse responsabilizado de la guarda, sostenimiento o cuidado de ellos. El

empleador dará aviso inmediato de la muerte de un trabajador afiliado a la Caja de

Compensación.

7. Podrán cobrar simultáneamente el subsidio familiar por los mismos hijos el padre y la

madre, cuyas remuneraciones sumadas no excedan de cuatro (4) salarios mínimos legales

mensuales vigentes, SMLMV.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100 VERSIÓN: 01

PÁGINA 54

PARÁGRAFO 2o. Tendrán derecho a Subsidio Familiar en especie y servicios para todos los

demás servicios sociales los trabajadores cuya remuneración mensual fija o variable, no

sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, SMLMV, y tendrán

derecho a estos subsidios las personas a cargo enunciadas en el parágrafo 1o. del presente

artículo, incluyendo el (la) cónyuge y el trabajador.

En el caso del parágrafo 1, los Consejos directivos de las Cajas de Compensación familiar

fijarán las tarifas y montos subsidiadas que deberán ser inversamente proporcional al salario

devengado. (COLOMBIA, 2002)

Ley 1780 de 2016 Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil,

se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras

disposiciones.

Según el artículo 2 debe estar compuesto por

1. El Servicio Público de Empleo.

2. Capacitación general en competencias básicas y en competencias laborales específicas,

brindada por el Servicio Nacional de Aprendizaje -Sena-, las Cajas de Compensación Familiar o

las instituciones de formación para el trabajo certificadas en calidad.

3. El Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante –FOSFEC–.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

4. Las cuentas de cesantías de los trabajadores.

Los afiliados al programa de protección pueden ser:

"Cualquier trabajador del sector público o privado deberá estar afiliado de manera obligatoria

a una caja de compensación familiar. Tales entidades están llamadas a garantizar el

cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios otorgados al cesante"

Cualquier trabajador del sector público o privado deberá estar afiliado de manera obligatoria a

una caja de compensación familiar. Tales entidades están llamadas a garantizar el cumplimiento

de los requisitos para acceder a los beneficios otorgados al cesante.

Los beneficios que reciben las personas afiliados al programa de protección son:

Serán de carácter monetario, de inserción y capacitación laboral.

Aportes en seguridad social en salud y pensión.

La cuota monetaria corresponderá a un subsidio familiar proporcional al ahorro que se haya

obtenido al momento de iniciar su etapa de cesante, el cual será cancelado por un periodo

máximo de seis meses.

Los requisitos para adquirir el beneficio de protección son:

De acuerdo con lo señalado en el artículo 13 de la ley referida, estos son los requisitos

mínimos que el trabajador debe cumplir para acceder a los beneficios:

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación

PÁGINA 55

DE 100

VERSIÓN: 01

Oficina de Investigaciones

soporte al sistema integrado de gestión

FECHA APROBACION:

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 56

DE 100

Que su relación laboral haya terminado y no cuente con otros ingresos que cubran el riesgo de

estar cesante.

Que haya realizado los aportes convenidos a la caja de compensación o fondo de cesantías.

Si es trabajador dependiente debe haber cotizado por lo menos 1 año continuo o 3 años

discontinuos.

En caso de ser trabajador independiente, debe haber cotizado por lo menos 2 años continuos o

3 años discontinuos.

Estar inscrito en cualquiera de los servicios autorizados de la red de empleo.

Estar inscrito en programas de capacitación.

Si lo devengado por el trabajador corresponde a un salario por debajo de los dos salarios

mínimos mensuales legales vigentes –SMMLV–, el aporte debe ser como mínimo del 10% sobre

la base de su salario.

Si lo devengado por el trabajador supera los SMMLV, el monto de cotización será sobre el

25% de lo remunerado.

Se exceptúan los trabajadores dependientes que ostenten un salario integral y los

independientes.

Si el trabajador se encuentra afiliado, pero no cumple con alguno de los requisitos, podrá

acceder a la información de vacantes de empleo para postularse al cargo que desee aplicar.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100 VERSIÓN: 01

PÁGINA 57

VERSION. 0

Pérdida de beneficios

Según el artículo 14 de la Ley 1636 de 2013, los beneficios se pierden en los siguientes casos:

Cuando el trabajador no acude a los servicios de colocación que ofrezca el mecanismo.

Cuando falta sin causa justificada a la ocupación que le ofrezca el Servicio Público de

Empleo.

Rechaza, sin causa justificada, la ocupación que le ofrezca el Servicio Público de Empleo.

Si descarta o no culmina el proceso de formación para adecuar sus competencias básicas.

Cuando se hayan reconocido los beneficios por un periodo de seis meses o incumpla con las

obligaciones para acceder a estos.

Según lo descrito, el ahorro para este fondo podrá ser tomado de manera voluntaria del pago

de las cesantías consignadas al trabajador. Una vez terminada la relación laboral, el Fondo de

Cesantías deberá destinar al FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección

al Cesante) los valores dentro de los 5 días de la radicación de la solicitud.

Una vez recibido el traslado, el FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y

Protección al Cesante) tiene un plazo de 10 días hábiles para efectuar el reconocimiento de los

beneficios al cesante.

Una vez se encuentre afiliado a la caja de compensación familiar queda registrado de manera

automática dentro del mecanismo de protección al cesante del FOSFEC (Fondo de Solidaridad

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación

Oficina de Investigaciones

soporte al sistema integrado de gestión

FECHA APROBACION:

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100 VERSIÓN: 01

PÁGINA 58

de Fomento al Empleo y Protección al Cesante). Además, dentro de lo ahorrado en el Fondo de

Cesantías se destinará lo recaudado a la caja de compensación para su administración.

Cuando la relación de trabajo culmine por el reconocimiento de su derecho a pensión el

beneficio procederá así:

Si su pensión es obtenida por el Régimen de Prima Media, recibirá el pago por una sola vez

de los fondos acumulados por ahorro de cesantía para el MPC en su cuenta del Fondo de

Cesantías.

Si es obtenida por el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, podrá trasladar parte o la

totalidad del saldo por ahorro de cesantía para el MPC a su cuenta individual de pensiones con el

fin de aumentar el capital para financiar su pensión. (COLOMBIA, 2016)

El organismo de inspección y vigilancia la Superintendencia de Subsidio Familiar que

complementa estas leyes y normas, la cual vigila el cumplimiento efectivo de sus fines

2.2. MARCO CONCEPTUAL

AFP:

Las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías de Colombia son instituciones

financieras privadas de carácter previsional encargadas de administrar y gestionar eficientemente

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

FECHA APROBACION:

APROBADO POR: Asesor de planeación

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 59

VERSIÓN: 01

los fondos y planes de pensiones del Régimen de ahorro individual con solidaridad y de los

fondos de cesantías en Colombia.

BEP: Beneficios Económicos Periódicos

Pensando en los más de siete millones de colombianos a quienes sus ingresos no les permiten

guardar recursos para protegerse durante la vejez, el Gobierno Nacional ha creado los Beneficios

Económicos Periódicos (BEP), un Esquema Flexible de Protección para la Vejez. Un mecanismo

para personas que no cuentan con suficientes ingresos, como consecuencia de la informalidad de

la actividad económica a la que se dedican o porque ganan menos de un salario mínimo mensual,

pueda ahorrar los recursos que puedan y cuando puedan, mientras el Gobierno premia ese

esfuerzo de ahorro entregando un subsidio proporcional.

Bonos pensionales:

Los bonos pensionales constituyen recursos destinados a contribuir a la conformación del

capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados del Sistema General de Pensiones

colombiano que está compuesto por dos Regímenes.

Cesantía:

Las cesantías son, en Colombia, una prestación social que todo empleador debe reconocer a

sus trabajadores con el fin de que éstos puedan atender sus necesidades primarias en caso de

quedar cesante.

Descanso:

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 60

DE 100

El período de descanso es aquel en el cual el trabajador se encuentra libre de la actividad

laboral y no está tampoco a disposición del empresario. Los períodos mínimos de descanso

establecidos, salvo que en convenio colectivo se establezcan períodos superiores, son:

Descanso semanal:

El trabajador tiene derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Como regla general, suele ser la tarde del sábado, o la mañana del lunes, y el día completo del

domingo. Para los menores de 18 dieciocho años es de dos días, como mínimo. Entre jornada y

jornada tiene que haber un periodo de descanso mínimo de doce horas. En la jornada continuada

debe existir un descanso de al menos quince minutos.

Desempleo:

Desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador

que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que

estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de

trabajo.

Desempleo friccional:

(por rotación y búsqueda) y el desempleo por desajuste laboral (debido a las discrepancias

entre las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores) aparecen aun cuando el

número de puestos de trabajo coincida con el número de personas dispuestas a trabajar. Se refiere

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación

Oficina de Investigaciones

soporte al sistema integrado de gestión

FECHA APROBACION:

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 61 DE 100

VERSIÓN: 01

a los trabajadores que van de un empleo a otro para mejorarse. Su desempleo es temporal y no

representa un problema económico. El desempleo friccional es relativamente constante.

Desempleo estacional:

Por una parte, el desempleo estacional es aquel que varía con las estaciones del año debido a

fluctuaciones estacionales en la oferta o demanda de trabajo. Se habla de desempleo estacional,

por otra parte, para referirse al que se produce por la demanda fluctuante que existe en ciertas

actividades, como la agricultura, por ejemplo.

Desempleo de larga duración:

Se considera parado de larga duración a la persona inscrita como demandante de empleo, de

forma ininterrumpida, durante un periodo superior a un año. El desempleo de larga duración

provoca un efecto negativo sobre la capacidad que tiene el mercado de trabajo, en el modelo

clásico, para restablecer el pleno empleo de forma automática. En este modelo, el mercado tiende

de manera natural hacia el equilibro sin desempleo, porque ante la existencia de paro, los

desempleados compiten con los ya empleados por los puestos de trabajo disponibles,

presionando a la baja los salarios y restableciendo el equilibrio con una disminución de salario.

En el desempleo de larga duración, por el contrario, el mercado se distorsiona ya que este tipo de

desempleados no compiten con los empleados, porque las empresas no los consideran

"elegibles", en la medida en que entienden que no son capaces de sustituir a los que están

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 62 DE 100

VERSIÓN: 01

desempeñando sus mismas tareas y por tanto no presionan a la baja los salarios y no reconducen

el mercado de trabajo hacia un nuevo equilibrio.

Desempleo abierto:

Son personas que no trabajaron durante la semana de referencia, buscaron activamente un

empleo, es decir, realizaron acciones concretas para obtener un empleo, y estaban disponibles

para trabajar de inmediato. Esos son los tres requisitos para estar desocupado abierto: no tener

trabajo, buscar activamente trabajo y estar disponible y dispuesto a trabajar. Esta definición

recomendada por la OIT en su Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos de

octubre de 1982 fue adoptada por los países de la OCDE, la Organización para la Cooperación y

el Desarrollo Económico, como la forma de medición oficial del grupo de países desarrollados.

Desempleo en Iniciadores:

Son personas que no trabajaron durante la semana de referencia, no buscaron activamente un

empleo porque con anterioridad habían conseguido una posibilidad de trabajo y se encuentran

esperando noticias del potencial empleador o cliente, y están disponibles para comenzar a

trabajar. Algunos países clasifican a estos trabajadores como desocupados, lo cual es la

recomendación de la OIT, aunque carezcan de una de las tres condiciones del desempleo abierto

que es buscar activamente empleo durante las últimas cuatro semanas. Otros países, sin embargo,

los clasifican como ocupados. El volumen que representan los iniciadores es comúnmente

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR: Asesor de planeación

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 63

VERSIÓN: 01

pequeño y su inclusión o exclusión del desempleo abierto puede afectar a la tasa de desempleo

en un 0,2 a 0,3 por ciento.

Derecho Laboral:

O Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las

relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho

del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en

relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema

normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de

relaciones laborales. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho

laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo

exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que

precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a

un tercero.

Despido laboral:

es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato

laboral con su empleado.

Dialogo social:

Se entiende por diálogo social en sentido estricto, las relaciones de comunicación, consulta y

negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común. En

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación

Oficina de Investigaciones

soporte al sistema integrado de gestión

FECHA APROBACION:

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 64

VERSIÓN: 01

sentido amplio el término "diálogo social" se utiliza para referirse a un tipo de relaciones

horizontales entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil (empresas, sindicatos,

asociaciones, grupos, comunidades, etc.) con el fin de abordar conjuntamente los problemas

sociales y contribuir a elaborar soluciones fundadas en el consenso.

Contrato de trabajo:

Es aquel celebrado entre un trabajador y un empleador.

Empleador:

Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física

para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una

remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.

Explotación Laboral:

Se define, en pocas palabras, como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza. Feriados:

Los feriados son días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El empleador

tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle

monetariamente bajo un régimen distinto.

Huelga:

O paro es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el

fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los

derechos sociales. Según la Organización Internacional del Trabajo, es uno de los medios

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 65

DE 100

legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores (a

través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de

sus intereses económicos y sociales.

Igualdad salarial:

Es el concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la

misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza,

orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.

Jornada de trabajo:

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución

del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el

empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por

extensión, también repercute en el cómputo de la semana.

Jubilación:

es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo ya sea por

cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una

determinada edad máxima legal para trabajar o edad a partir de la cual se le permite abandonar la

vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.

Negociación colectiva:

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación

FECHA APROBACION:



PÁGINA 66 DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo). La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT. Pensión: es un pago, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por ley en cada país, que la hace acreedora de hecho de una cantidad económica, ya sea de los sistemas públicos de previsión nacionales o de entidades privadas. Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM): Es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes o una indemnización previamente definidas, de acuerdo con lo establecido en dicha ley. Dicho régimen se caracteriza por ser un régimen solidario de prestación definida, en el cual los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común de naturaleza pública, que garantiza el pago de las prestaciones de quienes tengan la calidad de pensionados en cada vigencia, los respectivos gastos de administración y la constitución de reservas de acuerdo con lo dispuesto en la ley. Así mismo, en este régimen el Estado garantiza el pago de los beneficios a que se hacen acreedores los afiliados.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 67

VERSIÓN: 01

Pensión:

es un pago, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una

situación, establecida por ley en cada país, que la hace acreedora de hecho de una cantidad

económica, ya sea de los sistemas públicos de previsión nacionales o de entidades privadas.

Protección para la Vejez:

Propuesta del Gobierno Nacional para la creación de un sistema estructural que proteja a

todos los trabajadores, basado en tres ejes: más cobertura, más igualdad y que no quiebre el

sistema. El propósito es que todos los trabajadores formales e informales, puedan contar con un

ingreso al llegar a la edad de jubilación o retiro, bien sea mediante una pensión, o un apoyo del

Estado.

Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM):

Es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de

invalidez o de sobrevivientes o una indemnización previamente definidas, de acuerdo con lo

establecido en dicha ley. Dicho régimen se caracteriza por ser un régimen solidario de prestación

definida, en el cual los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común

de naturaleza pública, que garantiza el pago de las prestaciones de quienes tengan la calidad de

pensionados en cada vigencia, los respectivos gastos de administración y la constitución de

reservas de acuerdo con lo dispuesto en la ley. Así mismo, en este régimen el Estado garantiza el

pago de los beneficios a que se hacen acreedores los afiliados.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100 VERSIÓN: 01

PÁGINA 68

Riesgos Laborales:

Esta Ley apunta a un sistema de protección universal, incluyendo a nuevos sectores de la

población que hasta ahora no estaban protegidos ante las enfermedades o accidentes propios de

su actividad Laboral. Establece, por ejemplo, la afiliación obligatoria para todos los trabajadores

independientes vinculados a través de un contrato formal de prestación de servicios con duración

superior a un mes.

Salario:

Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de

cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a

disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Salario mínimo:

El salario mínimo en Colombia es el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMMLV) el

cual se reajusta antes de iniciar un nuevo año por un valor porcentual que en ningún caso puede

ser inferior al Índice de Precios al Consumidor (IPC) o inflación causada el año inmediatamente

anterior.

Seguridad laboral:

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como

objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos. Los

empleadores tienen las siguientes obligaciones: Asegurar contra riesgos del trabajo. Investigar

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

VERSIÓN: 01

PÁGINA 69

los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas.

Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada. El

trabajador que sufra un accidente tiene derecho a: Asistencia médica, farmacéutica y a

rehabilitación. Prótesis y aparatos médicos. Reeducación laboral Prestaciones económicas tales

como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y

orfandad.

Sindicato:

Un sindicato es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus

intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al

centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados

contractualmente. Subempleo: ocurre cuando una persona capacitada para una determinada

ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupado plenamente, por lo que opta por tomar

trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas

donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. Uno de los

"trabajos del subempleo" es la venta de cosas en la calle.

Subempleo:

Ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de

trabajo no está ocupado plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que

generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 70

DE 100

un cargo menor y después se capacita y se titula. Uno de los "trabajos del subempleo" es la venta

de cosas en la calle.

Teletrabajo:

Es una forma de organización laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o

de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas

utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto

entre el empleador y el trabajador sin requerirse la presencia física de éste en un sitio específico

de trabajo.

Trabajo decente:

Es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las

características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares

laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad,

igualdad, seguridad y dignidad humana.

Trabajador:

Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus

servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no

presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Vacaciones:

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones



PÁGINA 71

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo. (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2016)

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 72

DE 100

3. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

El desarrollo del proyecto de grado mediante la modalidad de practica de grado, se llevará a

cabo por fases que corresponderán previamente a cada uno de los objetivos específicos

planteados; para el desarrollo y cumplimiento de objetivo general.

Investigación explicativa: Es aquella que tiene relación causal, no sólo persigue describir o

acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Puede valerse de

diseños experimentales y no experimentales.

Los estudios de este tipo implican esfuerzos del investigador y una gran capacidad de análisis,

síntesis e interpretación. Asimismo, debe señalar las razones por las cuales el estudio puede

considerarse explicativo. Su realización supone el ánimo de contribuir al desarrollo del

conocimiento científico". (Vásquez Hidalgo, 2005)

La propuesta metodológica se enfoca en variables cualitativas, pues explican un análisis del

proceso de está dirigida a desarrollar el método de administración por objetivos, siendo esta la

alternativa de solución que se ajusta a la práctica ejecutada y por el cual se establece unos

objetivos de desempeño deseables, los cuales son mesurables y se realizan de manera objetiva,

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 73

DE 100

para llevar un control organizacional de la base de datos, enfocada a la actualización de la

información, teniendo en cuenta las capacitaciones que se realizan semanalmente y llevando el

control de las personas que ya han recibido el beneficio.

Esta metodología se ajusta al desarrollo de la propuesta con el fin de resolver el problema

planteado y generar conocimiento para la investigación, la cual se desprende de la práctica y se

trabajará sobre el enfoque explicativo, con un componente cualitativo; como lo refieren este

prototipo de metodología investigativa la cualidad es de ser interpretativa y los actores que

participan en este tipo de investigación participan de manera activa durante el periodo en el que

dura el desarrollo del proceso de investigación, con el objetivo de participar en la evolución de la

realidad para así poder dar solución al tema a tratar. (Hernandez Samperi, Fernandez Collado, &

Baptista Lucio, 2014)

En el Instituto Técnico Laboral CAJASAN de la unidad de Educación para el Trabajo y el

Desarrollo Humano el o la practicante debe realizar sus actividades de la siguiente manera:

Depurar la base de datos del sistema de información del instituto técnico laboral CAJASAN

para las actividades de capacitaciones dirigido a las personas cesantes en la unidad de educación

para el trabajo y desarrollo.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

FECHA APROBACION:

APROBADO POR: Asesor de planeación



R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 74

DE 100

VERSIÓN: 01

FASE 1

Desarrollar actividades encaminadas a depurar la base de datos del sistema de información del instituto técnico laboral CAJASAN, con el propósito de promocionar y organizar, actividades de capacitación, las cuales van dirigidas a las personas cesantes en la unidad de educación para el trabajo y desarrollo.

Tabla 1 Fase 1 Depuración Base de Datos

Tipo	Elementos
Actividades	Descargar base de datos teniendo en cuenta los cursos que se estarán ofertando inicialmente. Realizar convocatorias a las personas inscritas por medio de la agencia de empleo CAJASAN para dar inicio a los cursos de capacitación Llamada telefónica a cada persona para confirmar la asistencia y completar los cupos disponibles de cada curso Realizar un filtrado donde se consolidaban las personas que realizan los cursos
Recursos	Sitio de trabajo Conexión a internet Computador Programas del computador Plataformas corporativas Navegador Web Word Excel
Resultados	A través del proceso de depuración de la base de datos se define la cantidad de personas que realizan el curso.

Fuente: Autora

Basado en el mecanismo que garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados, con el fin de mantener el acceso a salud, el ahorro a pensiones, su subsidio familiar y el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral. Esto en pro de proteger

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100 VERSIÓN: 01

PÁGINA 75

a los trabajadores más vulnerables, manteniendo la calidad de vida y la formalización de los

empleos.

De acuerdo a lo que dicta la ley con respecto al mecanismo de protección al cesante es

obligatoria para todos los empleados afiliados a las Cajas de Compensación Familiar, excepto

para los trabajadores de salario integral y trabajadores independientes, para quienes la afiliación

es de carácter voluntario.

Por tanto, a partir de la información suministrada por la agencia de empleo de CAJASAN y

recolectada en la base de datos de la unidad de educación para el trabajo y desarrollo humano se

estableció bajo los parámetros legales y constitucionales verificar el perfil del trabajador que

aplica para la capacitación en pro de la búsqueda de una nueva de una oportunidad laboral. O

para las personas que por primera vez estaban en búsqueda de una oportunidad laboral, estas

personas debían hacer la ruta de la empleabilidad para el proceso de inscripción para poder tomar

el registro desde la base de datos.

EL PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCION EN LA PLATAFORMA DE LA

AGENCIA DE EMPLEO CAJASAN ES:

Ingrese a la plataforma www.serviciodeempleo.gov.co

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 76 DE 100

VERSIÓN: 01

De clic en la opción inicie sesión.

Luego debe oprimir la opción Registre su Hoja de vida.

Diligencie sus datos personales.

Continúe diligenciando sus datos de formación y experiencia laboral.

Una vez complete estos datos en la plataforma aparta cita para entrevista de orientación

llamando al PBX: (7) 6434444, Ext. 4421 - 4423.

Se presenta en la fecha y hora indicada con su hoja de vida en físico con soportes de estudio,

experiencia y copia de cedula.

La depuración de las personas registradas en la base de datos que contaban con experiencia

laboral se ejecuta teniendo en cuenta los parámetros establecidos bajos las siguientes

características:

Personas cuya situación laboral haya terminado por cualquier causa o en el caso de ser

independiente su contrato haya cumplido con el plazo de duración pactado o no cuente con

ninguna fuente de ingresos.

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

VERSIÓN: 01

PÁGINA 77

Que hayan realizado aportes durante un año, continuo o discontinuo, a una Caja de

Compensación Familiar en el transcurso de los últimos tres años para el caso de los trabajadores

dependientes y dos años para los independientes.

Inscribirse en cualquiera de los servicios de empleo autorizados pertenecientes a la Red de

Servicios de Empleo y desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo.

Estar inscrito en programas de capacitación y re-entrenamiento.

Una vez se selecciona el personal que cumpla con los requisitos se origina una base de datos

específica para hacer la convocatoria e iniciar comunicación con las personas que cumplen las

características, se programan las personas para tomas los cursos que ofrece la agencia de empleo

como:

Orientación y motivación laboral.

Asesoría ocupacional especializada.

ELABORADO POR:

Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE



R-DC-95

20021,011

PÁGINA 78 DE 100

VERSIÓN: 01

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

FASE 2

Definir el listado del personal que cumple con las condiciones o características establecidas por ley, con el propósito de iniciar un proceso de almacenamiento en la base de datos con la que se registran los datos personales de cada uno.

Tabla 2 Fase 2 Registro en la base de datos

Tipo	Elementos
Actividades	Clasificar el personal para los diferentes cursos que darán inicio con los registros que se manejan en las bases de datos actualizadas. Tener un registro del control de asistencia diario de las personas que están realizado la capacitación. Ser responsable de la logística de los cursos.
Recursos	Sitio de trabajo Conexión a internet Computador Programas del computador Plataformas corporativas Navegador Web Word Excel
Resultados	Realizar seguimiento diario para llevar un control de asistencia y confirmar que las personas cumplieran con la cantidad de horas establecidas para cada curso.

Fuente: Autora

Una vez realizado el cargue de datos personales en la base de datos de unidad de educación del trabajo y desarrollo humano se realiza una clasificación por cada curso que se ofrece.

Dentro del programa de bienestar laboral es vital fortalecer los cursos de Orientación y motivación laboral para atraer nuevos talentos, también se logró motivar a las personas

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 79

VERSIÓN: 01

desempleadas para tener una capacitación oportuna enfatizando en el área de conveniencia, para

así continuar en la búsqueda de una nueva oportunidad laboral o para las personas que por

primera vez están en la búsqueda de empleo.

En coordinación de todo el equipo de trabajo se establecen las fechas de inicio de los cursos,

se informa a las personas inscritas vía correo y llamadas telefónicas para que se presenten en los

sitios que se encuentran adecuados para dictar los cursos.

Los cursos se realizan en las diferentes sedes del instituto técnico laboral CAJASAN, para el

buen desarrollo de cada curso se manejan unas pautas las cueles son dadas a conocer a las

personas que acceden a recibir el beneficio, con el apoyo del docente encargado de cada curso se

lleva un control diario para tener en cuenta la asistencia diaria y poder corroborar que se cumple

con la cantidad de horas para la aprobación exitosa del curso. Estos cursos duran de 5 a 8 días

hábiles.

Teniendo en cuenta lo anterior se logró incrementar la cantidad de apertura de los cursos y la

participación de personas para cada uno de ellos, con la colaboración de la agencia de empleo se

fue mejorando el registro de la base de datos, se daba a conocer los beneficios del curso para

motivar más a las personas cesantes en asistir y aprovechar la oportunidad.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100 VERSIÓN: 01

PÁGINA 80

EKSION. UI

Los beneficios que reciben las personas que realizan el proceso de la orientación para el

trabajo y desarrollo humano son:

FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante) otorgará a la

población cesante que cumpla con los requisitos de acceso, los siguientes beneficios hasta por 6

meses:

Pago de la Cuota Monetaria, en las mismas condiciones y por igual número de personas a

cargo.

Bono de alimentación que les ayudará a sufragar los gastos de alimentación para que puedan

asistir a las jornadas de capacitación, orientación y formación.

Incentivo económico por ahorro voluntario de cesantías.

Pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, calculado sobre

un 1 SMLMV.

Capacitaciones: competencias trasversales, competencias académicas, y capacitación

para la reinserción laboral.

intermediación: agencias de empleo, asesoría de búsqueda, orientación ocupacional.



INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 81

DE 100

FASE 3

Realizar un informe final del curso culminado con el propósito de revisar el cumplimiento del personal asistente inscrito en la agencia de empleo en el proceso de capacitación, para poder realizar el certificado de cada una de las personas que aprobaron el curso.

Tabla 3 Fase 3 Revisión y Verificación del cumplimiento del personal al curso

Tipo	Elementos
Actividades	Recibir informe final por parte del docente de las personas que culminaron exitosamente el proceso de capacitación. Realizar liquidación del curso, presentarlo en impacto social Realizar certificado de las personas que aprobaron, enviarlo a cada beneficiado vía digital.
Recursos	Sitio de trabajo Conexión a internet Computador Programas del computador Plataformas corporativas Navegador Web Word Excel
Resultados	A través del docente se recibía el reporte final donde certificaba que las personas habían realizado y aprobado el curso

Fuente: Autora

Una vez culminado el curso se realiza una evaluación a los integrantes para confirmar que, si se llevan el aprendizaje, de este mismo modo se califica al docente. Adicional a esto el docente debe entregar un informe final con las notas exactas de las personas que aprobaron el curso para poder realizar los certificados.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

DE 100

PÁGINA 82

VERSIÓN: 01

Los programas de capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y

ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales, la participación

ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas y el buen uso

del tiempo libre.

Los resultados se vieron reflejados ya que pudimos encontrar que 830 usuarios encontraron en

la línea Técnico Laboral una alternativa de formación profesional en áreas específicas según las

necesidades del mercado laboral actual y el sector productivo. Se brindaron programas en:

Cocina, Gestión Logística, Venta de productos y Servicios, Atención Integral a la Primera

Infancia y Belleza.

En el desarrollo de esta práctica se logró que un total de 5.976 personas en situación de

desempleo fueron capacitadas a través de FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo

y Protección al Cesante) en diferentes áreas y profesiones.

Después de recibir el informe final de cada curso se realiza la liquidación del curso donde se

hace énfasis en el presupuesto total, que debe ser entregado en impacto social quienes son los

encargados de hacer la facturación para a FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 83

DE 100

y Protección al Cesante) para que se apruebe y se proceda a la realización y entrega de

certificados.

Los certificados se realizan por el instituto técnico laboral CAJASAN, los cuales van

autenticados por la gerente encarda de la unidad de educación para el trabajo y desarrollo

humano. Luego se procede a ser entregados vía digital a cada una de las personas que aprobaron

el curso.

Gracias a la aplicación del método de investigación que se aplicó en el desarrollo de cada uno

de los objetivos se logró una meta más al alta en el cumplimiento de los logros establecidos en la

unidad.

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

VERSIÓN: 01

PÁGINA 84

DE 100

RESULTADOS

Esta práctica empresarial tuvo como resultado incrementar la base de datos en un periodo

semanal para así alcanzar el acceso a todas las personas que deseen avanzar en su proceso de

capacitación.

Se obtuvo que:

En la Fase Inicial: aumentó la capacidad de apertura de cursos ya que se incrementó el

número de personas a desarrollar cada curso ofertado esto debido a la actualización de la base de

datos.

En la Fase Intermedia: se dio cumplimiento a la verificación de la documentación que se

requería por parte del personal para tener acceso al curso ofertado, posteriormente se llevó a cabo

cada día el control de la asistencia para así alcanzar el objetivo y lograr la aprobación del curso.

En la Fase Final: se dirigió hacia el docente con el fin de comprobar que las personas que

culminaron el curso lo hayan hecho de una forma veraz y oportuna terminando

satisfactoriamente con el proceso de capacitación.



PÁGINA 85

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Terminando ya con el proceso de aprendizaje se procedió a realizar el respectivo certificado que le otorga el cumplimiento de las competencias impuestas por cada unidad de educación para el trabajo y desarrollo humano a cada integrante que finalizo este proceso integral.

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 86

DE 100

VERSIÓN: 01

5. CONCLUSIONES

Al concluir este trabajo nos damos cuenta que nuestro proceso de formación está basado en un

continuo cambio, de conocimiento para el mejoramiento de nuestras labores. Al realizar la

depuración de base de datos permite generar un control y actualización de los datos correctos de

las personas que realmente requieren los servicios prestados por el instituto técnico laboral

CAJASAN, ya que permiten contribuir al proceso de formación personal y profesional para el

mejoramiento de las labores y desarrollo de las metas de los participantes.

Hacer un tratamiento de información precisa y de calidad puede soportar mejor la analítica y

la clasificación, el cual te puede facilitar un mejor servicio favoreciendo las personas que

requieren del proceso para una nueva incorporación laboral o la primera oportunidad que están

esperando para iniciar en el ámbito laboral. Al final, tener datos precisos puede ayudar a las

empresas a tomar mejores decisiones lo cual contribuirá al éxito de la empresa a largo plazo.

Basado en las estadísticas que se tenían registradas en la base de datos sobre los favorecidos

para la toma de cursos, se determina que, en comparación al seguimiento realizado durante este

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación

Oficina de Investigaciones

soporte al sistema integrado de gestión

FECHA APROBACION:



R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 87 DE 100

VERSIÓN: 01

proceso, se logró una mayor cobertura de las inscripciones en la agencia de empleo tendiendo a aumentar la cantidad de personas que culminaron los cursos.

Con el seguimiento y control exhaustivo realizado diariamente, se corrobora que las personas que tomaron los cursos no generaron deserción durante el proceso, igualmente se ratifica con los tutores que todos aprobaron las horas establecidas para completar cada curso.

Unidades Tecnológicas de Santander

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 88

DE 100

VERSIÓN: 01

6. RECOMENDACIONES

Mantener actualizados los datos en los sistemas de información a media que se va haciendo el

registro del personal en la agencia de empleo CAJASAN Para tener un orden en el momento de

realizar las coberturas de los cursos.

Hacer seguimiento y control adecuado para realizar el proceso de inscripción de las personas

interesadas en realizar cursos según su perfil profesional, para que se obtengan más

oportunidades en el ámbito laboral.

Tener una mayor comunicación con la persona encargada en el área de impacto social para

agilizar el proceso de aprobación y liquidación de los cursos y poder hacer el debido proceso de

entrega a certificados.

Realizar un filtro con la base de datos de las personas registradas y las personas que ya se han

capacitado para no volver a ofertar los cursos a las mismas personas si no dar oportunidades a las

personas que se encuentran a la espera.

ELABORADO POR:

Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:



PÁGINA 89

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Vásquez Hidalgo, I. (18 de 12 de 2005). Obtenido de https://www.gestiopolis.com/tipos-estudiometodos-investigacion/
- Colombia, E. C. (22 de enero de 1982). Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85848_archivo_pdf.pdf
- COLOMBIA, E. C. (27 de diciembre de 2002). Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.htm
- COLOMBIA, E. C. (17 de octubre de 2012). Obtenido de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49981
- COLOMBIA, E. C. (2016). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573#10
- Hernandez Samperi, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Obtenido de http://observatorio.epacartagena.gov.co/
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2014). Obtenido de http://observatorio.epacartagena.gov.co/quienes-somos/
- Machín Hernández, O., Gato Armas, C. A., & Pérez Triguero, J. (2015). Obtenido de de http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/787

Martinez, N. (julio de 2015). Obtenido de https://ubr.universia.net/index

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR: Asesor de planeación FECHA APROBACION:

Oficina de Investigaciones

PÁGINA 90

DE 100

VERSIÓN: 01

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Mendoza, M., & Octavio, R. (2018). Obtenido de

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_183f6b0aa470dd9664a7fe411a4d62 18/Details#tabnav

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2016). MINISTERIO DEL TRABAJO. Obtenido de

http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/glosario

Portilla Alvarez, M., & Cartaya, M. (octubre de 2015). Obtenido de

http://www.dspace.cordillera.edu.ec/handle/123456789/2919

Rocha Vasquez, M. (junio de 2014). Obtenido de

http://www.redalyc.org/html/1800/180032233002/

UTS. (2014). uts.edu.co. Recuperado el 15 de 11 de 2016, de www.uts.edu.co



PÁGINA 91

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

8. ANEXOS

8.1. FASE 1

Ilustración 1. Modulo comercial para categorías, aquí se verifica que la persona si se encuentra afiliada, se conoce su categoría para recibir descuentos de los cursos.

Ilustración 1 Plataforma de verificación de personas afiliadas y categorías



Fuente: Autora

ELABORADO POR:
Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:

R-DC-95

DOCENCIA

PÁGINA 92

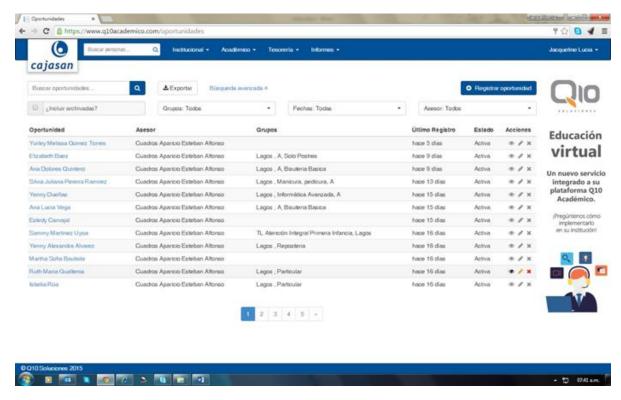
DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Ilustración 2. Plataforma para gestionar base de datos de afiliados, personas afiliadas CAJASAN que posiblemente estén interesadas en realizar cursos ofertando con algunos beneficios.

Ilustración 2 Plataforma de personas inscritas interesadas en cursos.



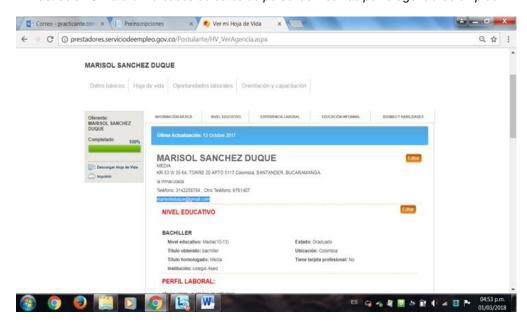
PÁGINA 93 DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Ilustración 3. Plataforma agencia de empleo, bases de datos de la agencia de empleo de las personas cesantes que están interesadas en cursos que ofrece el programa FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante).

Ilustración 3 Plataforma bases de datos de personas inscritas por la agencia de empleo.



PÁGINA 94

DE 100

VERSIÓN: 01

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

8.2. FASE 2

Ilustración 4. Bases de datos apertura de cursos por el instituto, listado de las personas confirmadas para realizar cursos por el instituto.

Ilustración 4 Registro de bases de datos para apertura de cursos por el instituto.



PÁGINA 95

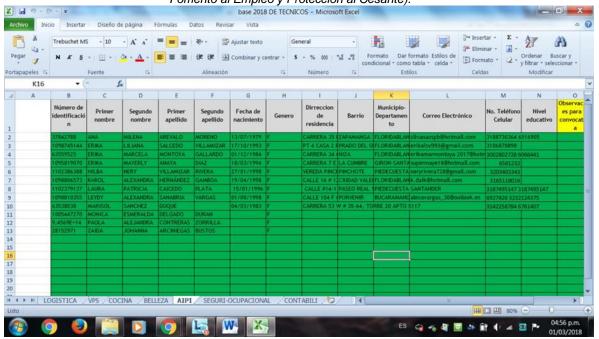
DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Ilustración 5. Bases de datos apertura de cursos por el instituto con el programa FOSFEC, listado de personas confirmadas a iniciar cursos por parte del programa FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante).

Ilustración 5 Registro de bases de datos para apertura de cursos por el programa FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante).



des Tecnológicas

DOCENCIA

PÁGINA 96

DE 100

VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Ilustración 6. Bases de datos personas particulares interesadas en realizar cursos, se toma un registro de datos de personas que se comunican interesadas a realizar cursos para tener en cuenta y ofrecer los cursos en el momento de la apertura.

Ilustración 6 Registro de base de datos para apertura de cursos personas particular.

Aplicaciones https://consultaaliad:		Servicio de Empleo 🗎 https://www.cajasinfo		Correo - practicante :	Cajasan	☐ Working
Fecha Registro	Oportunidad	Asesor	Grupos	Último Registro	Estado A	cciones
hace 2 dias	Daniela Duran	Zuñiga Silva Angi Lorena	Lagos , Panaderia Basica, Telemercadeo	hace 2 dias	Activa	* / X
hace 2 dias	Karen Ardila	Zuñiga Silva Angi Lorena	Lagos , Panaderia Basica, Telemercadeo	hace 2 dias	Activa	⊕ ≠×
hace 12 dias	Maria Velandia	Zuñiga Silva Angi Lorena	Sotomayor, Lagos , D- Particular, MiniChef, MiniReposteros, Correo electronico	hace 12 días	Activa	• / x
hace 12 días	Carolina Galvis	Zufliga Silva Angi Lorena	Lagos , Manicura, Pedicura y Decoración de uñas, Telemercadeo	hace 12 dias	Activa	* / X
hace 16 dias	Fabio Camargo	Zuñiga Silva Angi Lorena	Lagos , A, TL Seguridad Ocupacional, Telemercadeo	hace 16 dias	Activa	* / X
hace 20 dias	Diana Chaparro	Zuñiga Silva Angi Lorena	Lagos , A, Excel avanzado, Correo electronico	hace 20 días	Activa	* / X
hace 20 dias	Leidy Herrera	Zuñiga Silva Angi Lorena	Lagos , C, Solo Postres, Telemercadeo	hace 20 días	Activa	* / x
hace 20 días	Claudia Alvarez	Zuñiga Silva Angi Lorena	Lagos , A, Solo Postres, Correo electronico	hace 20 días	Activa	* / X

Fuente: Autora

ELABORADO POR:
Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:

soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación FECHA APROBACION:



PÁGINA 97

DE 100

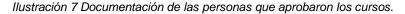
VERSIÓN: 01

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE $\label{eq:proyecto} \text{PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y }$

8.3. FASE 3

Ilustración 7. Archivo, documentación de las personas capacitadas se manejan carpetas diferentes para cada curso.





Fuente: Autora

R-DC-95

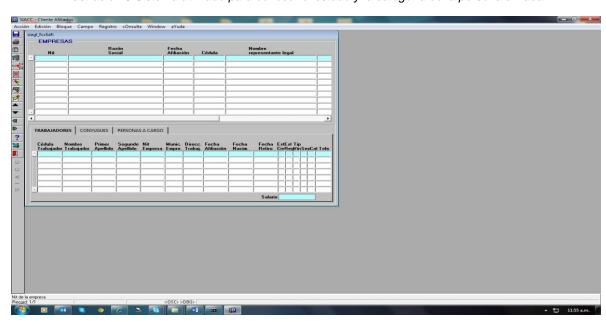
INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

PÁGINA 98 DE 100

VERSIÓN: 01

Ilustración 8. Sistema para verificar si la persona se encuentra afiliada, este sistema se utiliza para verificar la persona se encuentra afiliada, conocer su categoría, se utiliza para conocer el estado de personas extranjeras. Y en caso de que el módulo comercial no esté habilitado en el momento.

Ilustración 8 Sistema utilizado para conocer el estado y la categoría de la persona afiliada.



Unidades Tecnológicas de Santander

DOCENCIA

PÁGINA 99

DE 100

VERSIÓN: 01

R-DC-95

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Ilustración 9. Actividades para ofertar cursos, se realizan actividades mensuales en diferentes lugares ofertando los cursos y dando a conocer los beneficios que tienen cada persona.

Ilustración 9 Actividades que se realizan por parte del instituto para ofertar cursos.



R-DC-95

DOCENCIA

PÁGINA 100

DE 100 VERSIÓN: 01

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y

Ilustración 10. Plataforma para facturación, se utiliza para el proceso de facturación de cada curso que se realiza en el instituto, para llevar el registro en impacto social de las personas que han realizado y aprobado exitosamente el curso.

Ilustración 10 Plataforma de implementación para el proceso de facturación.

