



**UNIVERSIDAD EAN**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y CIENCIAS ECONÓMICAS.**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA.**

**GUÍA 3: ACT 1: INFORME TÉCNICO AVANCE DE INVESTIGACIÓN**

**AUTORES:**

**ANA SOFÍA BELTRÁN MÁRQUEZ ELIZABETH CARO QUINTERO  
VÍCTOR EDUARDO PALACIOS BARRIOS**

**TUTOR:**

**BEATRIZ CECILIA RUÍZ LARA**

**BOGOTÁ. D.C JUNIO 24 DE 2024**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Planteamiento del Problema.</b> ....	<b>4</b>
<b>Antecedentes del problema.</b> .....	<b>4</b>
<b>Descripción del problema.</b> .....	<b>5</b>
<b>Pregunta de investigación.</b> .....	<b>6</b>
<b>Objetivo general.</b> .....	<b>6</b>
<b>Objetivos específicos.</b> .....	<b>6</b>
<b>Justificación:</b> .....	<b>7</b>
<b>Marco Teórico:</b> .....	<b>8</b>
<b>Marco Legal:</b> .....	<b>11</b>
<b>Marco Institucional:</b> .....	<b>16</b>
<b>Enfoque Cuantitativo:</b> .....	<b>20</b>
<b>Enfoque Cualitativo:</b> .....	<b>21</b>
<b>Informe Técnico de los Resultados de la Investigación:</b> .....	<b>26</b>
<b>Referencias:</b> .....	<b>42</b>

## LISTA DE TABLAS

1 Gráfico: Relación Rangos de Edad y Cantidad .....	27
2 Gráfico: Género .....	28
3 Gráfico: Formación .....	29
4 Gráfico: Tipo de Vinculación .....	31
5 Gráfico: Experiencia en la Inducción .....	32
6 Gráfico: Reinducción .....	33
7 Gráfico: Nivel de Satisfacción .....	35

## LISTA DE ILUSTRACIONES

<i>Tabla 1. Ficha de Viabilidad del Proyecto de Investigación</i> .....	3
Tabla 2. Tabla de Instrumentos y Técnica de Análisis .....	23
Tabla 3. Tabla de Instrumentos y Técnica de Análisis .....	25
Tabla 4. Edades .....	27
Tabla 5. Género .....	28
<i>Tabla 6. Formación</i> .....	29
Tabla 7. Tipo de Vinculación .....	30
Tabla 8. Experiencia en la Inducción .....	32
Tabla 9. Reinducción .....	33
Tabla 10. Satisfacción .....	34

**Información General.**

*Tabla 1. Ficha de Viabilidad del Proyecto de Investigación*

Información del estudiante 1	Nombre: Ana Sofía Beltrán Márquez
	Correo institucional: abeltra19442@universidadean.edu.co
	Programa al que pertenece: Especialización en Gestión Humana
Información del estudiante 2	Nombre: Elizabeth Caro Quintero
	Correo institucional: ecaroqu28724@universidadean.edu.co
	Programa al que pertenece: Especialización en Gestión Humana
Información del estudiante 3	Nombre: Víctor Eduardo Palacios Barrios
	Correo institucional: vpalacio2661@universidadean.edu.co
	Programa al que pertenece: Especialización en Gestión Humana
Campo de investigación:	Emprendimiento y Gerencia.
Grupo de investigación:	Entorno Económico.
Línea de investigación:	Políticas y Administración Pública.
Título tentativo del proyecto:	Diseño de un modelo de los procesos de inducción y reinducción en la alcaldía de Fusagasugá.

## **Planteamiento del Problema.**

Para la Dirección de Gestión del Talento Humano en la Alcaldía de Fusagasugá, es importante fortalecer sus procedimientos en relación con los procesos de inducción y reinducción que llevan a cabo con las personas que trabajan allí, dado que en la actualidad no cuentan con un Manual de Procedimientos específico.

En esta institución, los procesos de inducción y reinducción requieren un fortalecimiento en su modelo estructurado y asistido, que permita identificar con mayor facilidad y eficiencia los procesos de integración efectiva de los nuevos empleados al contexto laboral, que permita la generación de un impacto más positivo en la productividad y la moral del equipo.

Este estudio busca abordar estas problemáticas mediante el diseño de un modelo de procesos que optimice las fases de inducción y reinducción, mejorando la gestión del talento y fortaleciendo el ambiente laboral en la Alcaldía de Fusagasugá.

## **Antecedentes del problema.**

La Alcaldía de Fusagasugá es una entidad pública, ubicada en el Departamento de Cundinamarca, al Suroccidente de Bogotá D.C., vía Girardot. En ella, se ha identificado la necesidad de fortalecer sus procesos de inducción y reinducción con todo el personal que labora en la institución.

A lo largo del tiempo, se han evidenciado algunas dificultades en los procesos de inducción y reinducción, que ha favorecido que se presenten algunas inconsistencias en la integración de nuevos empleados y también en el fortalecimiento de los conocimientos básicos que deben tener en cuenta todos los empleados como funcionarios públicos a lo largo de su trayectoria laboral dentro de la institución.

La revisión de antecedentes revela la necesidad de fortalecer los propios procesos de inducción y reinducción que favorezcan la apropiación adecuada de los conocimientos necesarios en el ejercicio de las funciones públicas de todos los empleados, la actualización de los mismos y la generación de un impacto más positivo en el ejercicio de las funciones de cada uno de los empleados de la Alcaldía, en el cumplimiento de la misionalidad institucional.

Asimismo, independientemente del tipo de entidad; si es pública o de carácter privado, es

importante implementar en ella un Sistema de Gestión que permita primero generar buena gestión y control interno, en el cual la creación de Manuales de Procesos y procedimientos de las distintas áreas es casi obligatorio y necesario, como lo explica Alejandro Tadeo a lo largo del libro *Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad*, (2018).

## Descripción del problema.

Para la Alcaldía de Fusagasugá es importante fortalecer y actualizar permanentemente sus procesos de gestión de talento humano, particularmente en lo que respecta a los procesos de inducción y reinducción, en este momento no cuenta con un manual o cartilla de procedimientos que asistan a la Dirección de Talento Humano de la entidad.

En el ámbito de la inducción y la reinducción, los procesos y procedimientos que se llevan a cabo, no han contado con un seguimiento suficientemente adecuado que permita identificar si los empleados cuentan con una ruta de aprendizaje apropiada, tanto para su ejercicio como funcionario público en general, así como para el desempeño de sus labores particulares en su puesto de trabajo.

En este sentido, se han presentado algunas dificultades en cuanto a la falta de una guía clara para la integración de nuevos empleados en sus puestos de trabajo, lo que ha llevado a situaciones de desorientación y a una adaptación menos ágil al entorno laboral.

Dichos procesos de desorientación y adaptación al entorno laboral y al puesto de trabajo, favorece que la experiencia de los empleados se vea afectada, y con ello las implicaciones directas a la productividad general, la retención de talento y la percepción pública de la Alcaldía. En este contexto, se hace necesario abordar estas deficiencias mediante la investigación y desarrollo de un modelo de procesos de inducción y reinducción, adaptado a las necesidades específicas de la Alcaldía de Fusagasugá.

En este sentido, al momento de ingresar una persona a laborar es vital que conozca la misión de la Alcaldía y la misión de su puesto de trabajo, ya que, en palabras de Chiavenato (2022) “se debe tener amplia difusión entre los empleados para que adquieran conciencia de ella y se comprometan”, esto permite que los intereses y metas de la persona estén alineadas con las de la empresa, para este caso la entidad pública, no obstante, el nuevo empleado no va a conocer la misión pues este tipo de información debe ser divulgada en la inducción, con la cual, no cuenta actualmente.

El presente estudio se fundamenta en una revisión exhaustiva de diversas fuentes bibliográficas que abordan la gestión del talento humano y los procesos de inducción en distintas entidades tanto del

sector público como privado. Las referencias bibliográficas consultadas ofrecen una panorámica integral sobre las prácticas, desafíos y estrategias asociadas a la inducción del personal en instituciones similares, proporcionando valiosas perspectivas que orientan y respaldan la investigación propuesta. Entre las fuentes exploradas se encuentran documentos académicos provenientes de instituciones educativas reconocidas, así como trabajos de investigación y manuales relevantes para la temática abordada. La integración de estos antecedentes bibliográficos contribuye a cimentar las bases teóricas de este estudio, enriqueciendo la comprensión de las mejores prácticas y facilitando la formulación de un modelo de procesos de inducción y reinducción adaptado a las necesidades específicas de la Alcaldía de Fusagasugá.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cómo el diseño de un Manual de Procedimientos aporta a la cualificación, organización y fortalecimiento de las herramientas, técnicas de implementación, seguimiento y evaluación de los procesos de inducción y reinducción para que sean más eficientes en la Alcaldía de Fusagasugá?

### **Objetivo general.**

Proponer el Diseño de un Manual de Procedimientos para los procesos de inducción y reinducción de la Alcaldía de Fusagasugá, que favorezca el fortalecimiento y cualificación de las herramientas y técnicas institucionales de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

### **Objetivos específicos.**

- Identificar los recursos, herramientas, técnicas y procedimientos que se utilizan en los procesos de inducción y reinducción de la Alcaldía de Fusagasugá.

- Reconocer la percepción del equipo de Dirección de Talento Humano respecto a la calidad, eficiencia y alcance de las herramientas, técnicas y procedimientos de los procesos de inducción, reintucción y desvinculación asistida que actualmente se manejan en la Alcaldía.
- Conocer la apreciación de la eficacia y eficiencia de los empleados de la Alcaldía de Fusagasugá, respecto a los procesos de inducción y reintucción que se han llevado a cabo durante su vinculación laboral.
- Generar un diseño de un manual que fortalezca y cualifique los aspectos procedimentales, legales, de herramientas y técnicas de seguimiento y evaluación de los procesos de inducción-reintucción de la Alcaldía de Fusagasugá, que atienda tanto las necesidades institucionales como las de los empleados.

### **Justificación:**

Teniendo en cuenta que la Alcaldía Municipal de Fusagasugá es una entidad pública de orden territorial, los procesos que se manejan en la Dirección de Gestión del Talento Humano, se ajustan a lo ordenado desde el Departamento Administrativo de la Función Pública. Es por esto que los procesos y procedimientos de inducción y reintucción deben responder a lo establecido en las Leyes establecidas como lo son:

- DECRETO 1567 De 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

- Ley 190 de 1995, Art. 64. Donde se indica que todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción.
- Ley 734 de 2002, Número 40 de Artículo 34. Sobre los deberes de los servidores públicos de capacitarse y actualizarse.
- Decreto 1567 de 1998, en el capítulo II, Temas Inducción y reinducción.
- Decreto 1443 de 2014, Art. 11. Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Resolución 390 de 2017. Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Circular Externa 100 -10 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Orienta la organización de planes institucionales de capacitación
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. 2017. Del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.
- Texto de orientación sobre la Readaptación laboral, Lineamientos de Política y Guía de Ejecución, donde se dan las pautas y procedimientos para la realización de procesos de desvinculación asistida.

## Marco Teórico:

En el contexto de la alcaldía de Fusagasugá, la dinámica de la globalización ha desencadenado transformaciones significativas que afectan diversos aspectos, desde lo económico y social hasta lo político y cultural. Estas modificaciones imponen a las instituciones del sector público la urgencia de adaptarse y evolucionar, rediseñando sus estructuras organizacionales y estrategias de gestión. En este escenario, las instituciones municipales, enfrentan el desafío de gestionar su talento humano de manera efectiva para impulsar cambios sustanciales en la calidad y eficiencia de los servicios ofrecidos.

La inducción del talento humano se revela como un componente crítico en este proceso de transformación, más allá de orientar a los nuevos miembros sobre la organización y sus responsabilidades, la inducción busca cultivar una percepción positiva de la alcaldía y fomentar un compromiso auténtico con las tareas laborales. La socialización efectiva del nuevo personal con los colaboradores existentes contribuye a construir confianza y seguridad en el entorno laboral, sin embargo, preocupa que muchas instituciones no otorguen la debida importancia a este proceso, resultando en

trabajadores que inician sus funciones sin comprender plenamente la estructura organizacional y las dinámicas internas.

En este contexto específico, se aborda la elaboración de un manual de inducción para el talento humano en la Alcaldía de Fusagasugá. La ausencia de un programa de inducción subraya la relevancia de este proyecto, que busca proporcionar a los empleados, tanto nuevos como antiguos, una guía integral que facilite la comprensión de la organización y les permita adaptarse eficazmente a las demandas y expectativas de la alcaldía. El marco teórico de este proyecto se sumerge en diversos aspectos clave relacionados con la gestión de talento humano, específicamente en el contexto de la Alcaldía de Fusagasugá y su carencia actual de un modelo estructurado para los procesos de inducción, reinducción y desvinculación asistida.

## **Gestión del Talento Humano:**

La gestión del talento humano, como disciplina esencial en la administración de recursos humanos, aborda la atracción, desarrollo y retención de empleados. Autores contemporáneos como Chiavenato (2022) resaltan la importancia de estrategias efectivas para maximizar la contribución de los empleados al logro de los objetivos organizativos. En el caso de la Alcaldía de Fusagasugá, la ausencia de un modelo estructurado destaca la necesidad de un enfoque integral en la gestión del talento.

## **Procesos de Inducción y Reinducción:**

La inducción es un proceso clave en la integración efectiva de nuevos empleados. La Ley 190 de 1995, Art. 64, establece la obligatoriedad de programas de inducción en entidades públicas, reconociendo la importancia de orientar a los nuevos empleados sobre la misión, visión y objetivos de la organización. La reinducción, como proceso continuo, refuerza la adaptación y el compromiso del personal con la Alcaldía.

- **Inducción:**

La inducción, como proceso clave en la gestión del talento humano, busca integrar eficazmente a los nuevos empleados en la Alcaldía de Fusagasugá. Chiavenato (2022) destaca la importancia de la inducción para orientar a los nuevos empleados sobre la misión, visión y objetivos de la organización.

- **Teoría de la Socialización Organizacional:**

Esta teoría postula que la inducción no solo es un proceso informativo, sino también un proceso social que ayuda a los empleados a adaptarse a la cultura y estructura organizativa (Van Maanen y Schein, 1979). Integrar esta teoría en el diseño del modelo de inducción promoverá una integración más efectiva de los nuevos empleados.

- **Reinducción:**

La reinducción, como proceso continuo, fortalece la adaptación y el compromiso del personal con la Alcaldía de Fusagasugá.

- **Teoría del Aprendizaje Continuo:**

Esta teoría sugiere que la reinducción es un proceso de aprendizaje continuo que permite a los empleados adaptarse a los cambios en la organización y desarrollar nuevas habilidades a lo largo del tiempo (Argyris y Schön, 1978). La implementación de programas de reinducción basados en esta teoría contribuirá a mantener al personal actualizado y comprometido.

Organizar el marco teórico en torno a estos conceptos y teorías específicas proporciona una estructura clara para el diseño del modelo de procesos de inducción, reinducción y desvinculación asistida en la Alcaldía de Fusagasugá, asegurando una atención integral a las fases clave del ciclo de vida del empleado.

- **Mejores Prácticas y Planeación Estratégica:**

Las mejores prácticas, como las reflejadas en la Resolución 390 de 2017 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, proporcionan directrices cruciales para la formación y desarrollo del personal en el ámbito gubernamental. Integrar estas prácticas en la Alcaldía de Fusagasugá contribuirá no solo a cumplir con las normativas legales sino también a fortalecer el talento humano y mejorar la eficiencia operativa.

- **Importancia de la Transparencia en la Selección de Personal:**

Es fundamental abordar la influencia del factor político en los procesos de reclutamiento y selección de personal en entidades públicas. La transparencia en estos procesos, especialmente al recibir nuevos cargos, es esencial para evitar retrasos y garantizar la eficiencia en la Alcaldía de Fusagasugá.

## **Marco Legal:**

Teniendo en cuenta que la Alcaldía es una organización gubernamental, sus procesos y acciones están enmarcadas en las normas y procedimientos que establece la dinámica y organización de la Función Pública. En este sentido, los procedimientos que se realizan en la administración de los recursos y talento humano, se organizan a partir de los objetivos, principios y procedimientos que el Departamento de la Función Pública orienta para que todas las entidades de carácter gubernamental acojan y cumplan en las propias dinámicas administrativas.

Desde esta comprensión, el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual debe ser aplicado en todas las entidades gubernamentales y debe impactar en todos los empleados públicos. El Decreto Ley 1567 de 1998, indica en el Capítulo I, Artículo 2 lo siguiente:

*“Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación,*

*dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.*

*(pág. 2)*

El Decreto Ley refiere también que las capacitaciones que se brinden en las entidades del Estado se enmarcan en las disposiciones legales establecidas para ello, tanto los marcos jurídicos del Gobierno Nacional, como las disposiciones y actos administrativos emanados en cada entidad, y que además deben ajustarse a las leyes generales de educación y de educación superior, donde se debe compaginar estas leyes con las normas de organización y funcionamiento de la administración pública, carrera administrativa y administración de personal.

En el artículo tercero del Decreto Ley 1567 de 1998, menciona que el Gobierno Nacional, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, orienta a las diferentes entidades públicas sobre la realización y formulación de sus planes institucionales de capacitación, los cuales deben establecer la formulación de la política en materia de capacitación, e indicar las prioridades que deberá atender en su entidad. Así mismo debe plasmar *“los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios”* (pág. 2). También es importante que las entidades públicas establezcan en estos planes con una periodicidad de un año. Para que las entidades puedan plantear estos planes de capacitación, ellos pueden acudir al apoyo y acompañamiento de la Escuela Superior de Administración Pública y / o al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Las entidades públicas deberán, además, destinar recursos monetarios, humanos y físicos para la ejecución del plan de capacitación. Recursos que deben estar previstos dentro del presupuesto de la entidad pública. El Decreto Ley 1567 de 1998, menciona que las entidades públicas tienen la obligación de ejecutar internamente las políticas establecidas por el Gobierno Nacional, propender por la creación y aplicación de los planes de capacitación internos, y además de ello, participar en programas con otros organismos para optimizar los recursos que se tienen para este fin.

Los programas y planes de capacitación que establezca la entidad estatal, deberá tener en cuenta los Principios Rectores de la Capacitación expuestos en el Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, los cuales son los siguientes:

- ❖ Complementariedad: Se entiende la capacitación como un proceso complementario de la planeación, por lo cual, todas las capacitaciones del plan institucional deben orientarse al cumplimiento de la función de los propios propósitos institucionales.
- ❖ Integralidad: *“La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir,*

*pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional” (pág. 4)*

- ❖ **Objetividad:** La Institución Pública debe organizar sus políticas, planes y programas de capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados en la institución. Diagnósticos que deben ser realizados a través de instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas, de acuerdo con la ley ya mencionada.
- ❖ **Participación:** Es importante tener en cuenta que los procesos de capacitación, así como los procedimientos de diagnóstico de necesidades, formulación, ejecución y la evaluación de los planes y programas de capacitación, las entidades públicas deben tener en cuenta la participación activa de sus empleados.
- ❖ **Prevalencia del Interés de la Organización:** *“Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización” (pág. 4)*
- ❖ **Integración a la Carrera Administrativa:** *“La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia” (pág. 4)*
- ❖ **Profesionalización del servicio público:** La entidad pública permitirá a todos los servidores públicos acceder a los programas de capacitación y bienestar de la entidad,

- atendiendo a las capacidades del presupuesto asignado. Si no es suficiente el presupuesto para todos los empleados, se les dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.
- ❖ Economía: La entidad pública deberá buscar el manejo óptimo y adecuado de los recursos que serán destinados para las capacitaciones, y / o podrá realizar o incluir en sus planes y programas el apoyo interinstitucional.
  - ❖ Énfasis en la práctica: Las metodologías utilizadas en las capacitaciones, deben privilegiar el aprendizaje a través de la práctica de situaciones reales que atiendan problemas específicos que se atiendan en la entidad.
  - ❖ Continuidad: *“Específicamente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo” (pág. 4)*

El Decreto Ley 1567 de 1998, brinda las pautas y procedimientos que se deben tener en cuenta para la realización de los programas de Inducción y Reinducción que se deben implementar en las organizaciones de carácter estatal. Este Decreto Ley menciona en su Artículo 7 lo siguiente:

*“Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”(pág 4-5).*

El Decreto ley comprende como programa de Inducción lo siguiente:

*“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:*

1. *Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.*
2. *Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.*
3. *Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus*

*responsabilidades individuales, sus deberes y derechos*

- 4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.*
- 5. Crear Identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad” (pág. 5)*

El Decreto Ley 1567 de 1998, también da a conocer en qué consisten los programas de reinducción, y menciona lo siguiente:

*“Programas de Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre las inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.*

*Sus objetivos específicos son los siguientes:*

- 1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.*
- 2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.*
- 3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.*
- 4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.*
- 5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios (servidores) públicos.*
- 6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos” (pág. 5).*

El Decreto Ley 1567, da a conocer también que el currículo básico de los programas de inducción y reinducción, será diseñado por la Escuela Superior de Administración Pública, según lo determinado en las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública, pero que mientras se genera este diseño, las entidades públicas serán las encargadas de generar sus propios diseños y programas de inducción y reinducción, los cuales deberán ser ajustados a lo determinado en el decreto ley 1567 de 1998.

## Marco Institucional:

El estudio se llevará a cabo en la entidad Alcaldía de Fusagasugá, Municipio de Cundinamarca, específicamente en el área de la dirección de Talento Humano. Se tendrá en cuenta el lugar o no, del proceso de inducción y reinducción del personal que se contrata, lo cual será determinante en nuestra investigación. Teniendo en cuenta que es una entidad pública y gubernamental, nuestro acercamiento ha sido autorizado por la Alcaldía, para posteriormente presentar una estrategia para la obtención de los resultados.

## PIMER NIVEL

### Enfoque, Alcance y Diseño de la Investigación Enfoque de la Investigación:

Para abordar la problemática, se propone un enfoque **mixto** que combina elementos cuantitativos y cualitativos, este enfoque permitirá tener una visión completa de la situación y evaluar tanto los aspectos objetivos (medibles), como las percepciones subjetivas de los empleados de la Alcaldía de Fusagasugá. Johnson y Onwuegbuzie (2004) sostienen que: *"la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos en un solo estudio puede proporcionar una comprensión más completa y profunda del problema de investigación"*.

### Alcance de la Investigación:

Se selecciona un estudio **descriptivo** para analizar la situación actual en la Alcaldía de Fusagasugá, dicho enfoque descriptivo nos permitirá describir y entender la realidad existente en términos de procesos de inducción y reinducción. El estudio se centrará en el diseño de un Manual de Procedimientos para los procesos de inducción y reinducción en la Alcaldía de Fusagasugá. Este manual estará dirigido a mejorar la gestión del talento humano y fortalecer el ambiente laboral en la institución.

### Diseño de la Investigación:

#### - Tipo de Estudio:

El diseño de la investigación será descriptivo y correlacional. Según Arias (2006), "el estudio descriptivo tiene como finalidad primordial la caracterización de un fenómeno, situación o área de interés, identificando y describiendo sus características esenciales". Adicionalmente, será de tipo no experimental y transversal, ya que se realizará un único momento de recolección de datos.

#### - Modelo de Aplicación:

El diseño de la investigación será "aplicada", con el propósito de intervenir en la Alcaldía de Fusagasugá y diseñar un modelo de procesos que optimice las fases de inducción y reinducción. Según Bernal (2017), "la investigación aplicada está orientada a solucionar problemas concretos,

con la intención de generar conocimientos que sean aplicables a la solución de problemas específicos".

## **Variables Conceptuales y Operacionales**

- Variable Conceptual:
  - Efectividad de los procesos de inducción y reinducción.
- Variables Operacionales:
  - Duración de la inducción.
  - Satisfacción del empleado durante el proceso de inducción.
  - Eficiencia en la reinducción.
  - Percepción de los empleados sobre la calidad de los procesos.

Estas variables se medirán mediante indicadores específicos, como encuestas, tiempos de proceso y evaluaciones de satisfacción.

## **Metodología**

### **Población y Muestra**

La población de estudio son los empleados de la Alcaldía de Fusagasugá. Se utilizará un muestreo aleatorio, considerando diferentes departamentos o áreas dentro de la organización.

Se recomienda una muestra de al menos entre el 25% y 30% para obtener resultados significativos.

**Recopilación de Datos**

24

19

Se aplicarán encuestas a los empleados para evaluar la efectividad de los procesos de inducción y reinducción. Asimismo, se revisarán documentos internos y se realizarán entrevistas con expertos en recursos humanos para obtener información detallada sobre los procedimientos actuales.

## Resultados Esperados

Se espera que el modelo de procesos propuesto mejore la integración de nuevos empleados, reduzca los tiempos de inducción y optimice la gestión de las salidas del personal, contribuyendo a una mayor eficiencia operativa y a un ambiente laboral más positivo en la Alcaldía de Fusagasugá.

## SEGUNDO NIVEL

Para diseñar los instrumentos de recolección de datos que serán utilizados en este estudio descriptivo con enfoque mixto, tanto para la parte cuantitativa como cualitativa, podemos seleccionar o adaptar aquellos que sean pertinentes y adecuados para abordar la problemática de los procesos de inducción y reinducción en la Alcaldía de Fusagasugá.

### Enfoque Cuantitativo:

- **Cuestionario de Evaluación de Procesos de Inducción y Reinducción:**

Se diseñará un cuestionario estructurado que contenga preguntas cerradas para evaluar la percepción de los empleados sobre la efectividad de los procesos de inducción y

reinducción en la Alcaldía. Este cuestionario se basará en modelos previos de evaluación de procesos organizacionales, adaptados a las características específicas de la institución.

- **Escala de Medición de Satisfacción Laboral:**

Se utilizará una escala validada de satisfacción laboral, como la desarrollada por Spector (1997), para medir el nivel de satisfacción de los empleados en relación con su experiencia durante los procesos de inducción y reinducción. Esta escala proporcionará datos cuantitativos sobre aspectos clave como el ambiente de trabajo, la integración al equipo y las oportunidades de desarrollo profesional.

#### **Enfoque Cualitativo:**

- **Guía de Entrevista Semiestructurada:**

Se diseñará una guía de entrevista semiestructurada que contenga preguntas abiertas para explorar en profundidad las experiencias, percepciones y sugerencias de los empleados en relación con los procesos de inducción y reinducción. Esta guía se basará en enfoques cualitativos previos de investigación organizacional, adaptados a la temática específica del estudio.

- **Grupo Focal de Discusión:**

Se organizarán grupos focales de discusión con la participación de empleados clave involucrados en los procesos de inducción y reinducción. Estos grupos permitirán generar

conversaciones enriquecedoras y obtener perspectivas colectivas sobre los desafíos y oportunidades asociados con dichos procesos.

## **Consideraciones Generales:**

- Todos los instrumentos serán diseñados con preguntas claras, pertinentes y coherentes con los objetivos de investigación establecidos.
- Se asegurará la confidencialidad y anonimato de las respuestas de los participantes para fomentar la honestidad y la sinceridad en las contribuciones.

Los instrumentos serán pretesteados y validados para garantizar su fiabilidad y validez antes de su implementación definitiva en la investigación.

## **Técnicas de Análisis de Datos**

Una vez recolectados los datos mediante los instrumentos diseñados para el estudio, es esencial emplear técnicas de análisis adecuadas para interpretar la información obtenida y generar resultados significativos. Teniendo en cuenta que el enfoque de investigación es MIXTO las técnicas de análisis son distintas para estudios cuantitativos y cualitativos.

## **Estudios Cuantitativos:**

Técnica de Análisis:

- Estadística Descriptiva:

Esta técnica implica el análisis de datos a través de medidas estadísticas como la media, la mediana, la moda y la desviación estándar. Permite resumir y presentar la información de manera clara y concisa, proporcionando una comprensión general de las características de la muestra.

- **Análisis de Correlación:**

Se utilizará para explorar las relaciones entre variables cuantitativas relevantes para el estudio, como la satisfacción laboral y la calidad del proceso de inducción. Mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se determinará la fuerza y dirección de la relación entre estas variables.

*Tabla 2. Tabla de Instrumentos y Técnica de Análisis*

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>TÉCNICA DE ANÁLISIS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<i>Questionario de Evaluación</i>	Estadística Descriptiva, Análisis de Correlación	Se aplicará estadística descriptiva para resumir la información demográfica y el nivel de satisfacción laboral. El análisis de correlación se utilizará para explorar posibles relaciones entre variables relevantes.

**Estudios Cualitativos:**

Técnica de Análisis:

- **Teoría Fundamentada:**

Esta técnica implica un proceso sistemático de análisis que permite desarrollar teorías o conceptos a partir de los datos recopilados. Se realizará una codificación abierta, axial y selectiva de los datos para identificar patrones, temas y relaciones emergentes.



## Análisis del Discurso:

Se utilizará para examinar el contenido de las entrevistas semiestructuradas, identificando significados, discursos y construcciones sociales presentes en los relatos de los participantes. Se prestará atención a las palabras clave, metáforas y narrativas que revelen percepciones y experiencias relevantes.

*Tabla 3. Tabla de Instrumentos y Técnica de Análisis*

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>TÉCNICA DE ANÁLISIS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<i>Guía de Entrevista Semiestructurada</i>	Teoría Fundamentada, Análisis de Discurso	Se aplica la teoría fundamentada para desarrollar categorías y teorías a partir de los datos recopilados en las entrevistas. El análisis del discurso se utiliza para examinar los significados y construcciones sociales presentes en los relatos de los participantes.

Estas técnicas de análisis permitirán una comprensión profunda de los datos recopilados, facilitando la identificación de patrones, tendencias y relaciones relevantes para el estudio de los procesos de inducción y reinducción en la Alcaldía de Fusagasugá.

## Informe Técnico de los Resultados de la Investigación:

El presente informe detalla los resultados obtenidos de la investigación llevada a cabo en la Alcaldía de Fusagasugá, centrada en comprender las percepciones y experiencias de los empleados en relación con los procesos de inducción, reinducción y la cultura organizacional. El objetivo principal fue analizar en profundidad estos aspectos clave para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas que fortalezcan los procesos de inducción y reinducción en la organización.

La metodología empleada incluyó la elaboración de un formulario de encuesta en línea, diseñado para recopilar datos cuantitativos y cualitativos, dicho formulario se distribuyó entre los empleados de la Alcaldía de Fusagasugá, quienes proporcionaron sus respuestas de manera voluntaria y anónima. Se incluyeron preguntas abiertas y cerradas para obtener una visión completa de las percepciones y experiencias de los encuestados.

Teniendo en cuenta las variables conceptuales y operacionales definidas, se procede a analizarlas en las respuestas.

- **Edades:** En relación a las edades, podemos observar que la mayoría de personas encuestadas están entre los 30 y 49 años, lo que muestra que están en una edad productiva y son considerados "jóvenes". Adicionalmente, encontramos 3 personas con más de 60 años en esta muestra, lo cual era esperado y que están a punto de finalizar su vida laboral.

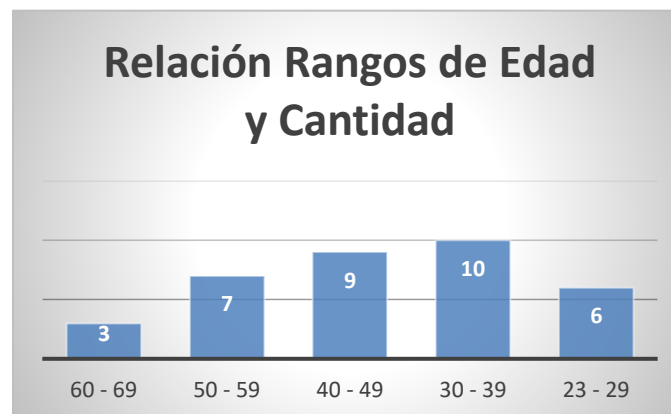
RANGO DE EDAD	CANTIDAD
60 - 69	3
50 - 59	7
40 - 49	9
30 - 39	10

Tabla 4. Edades

23 - 29	6
---------	---

Fuente: Anexo: Elaboración propia.

1Gráfico: Relación Rangos de Edad y Cantidad



Fuente: Elaboración propia.

- **Género:** Revisar el género en la muestra también permite otra mirada de los resultados; tan sólo el 20% de los encuestados es hombre, mientras que, un 80% de mujeres. Aunque no es determinante, esta muestra nos puede dar indicios de que en la Alcaldía pudieran estar vinculadas más mujeres que

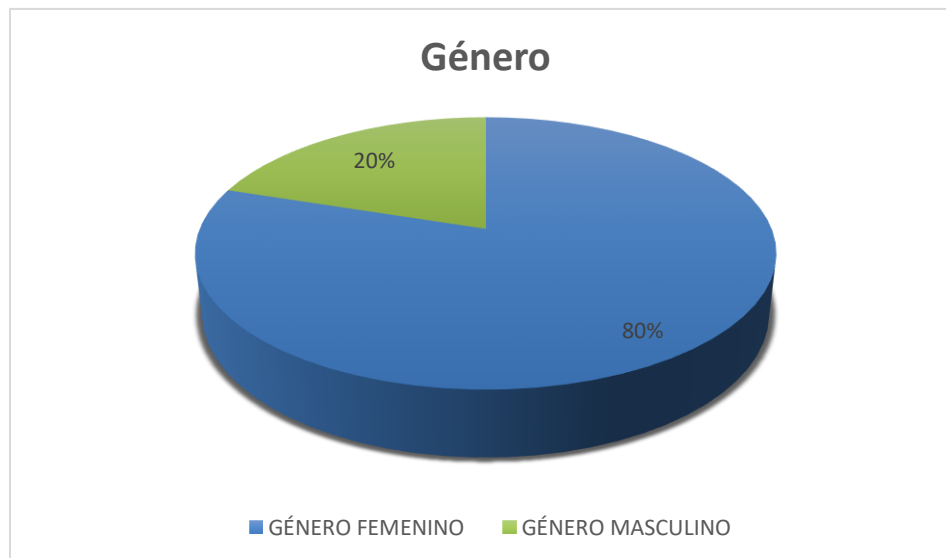
hombres.

Tabla 5. Género

<b>GÉNERO FEMENINO</b>	28
<b>GÉNERO MASCULINO</b>	7
<b>TOTAL</b>	35

Fuente: Elaboración propia.

2 Gráfico: Género



Fuente: Elaboración propia.

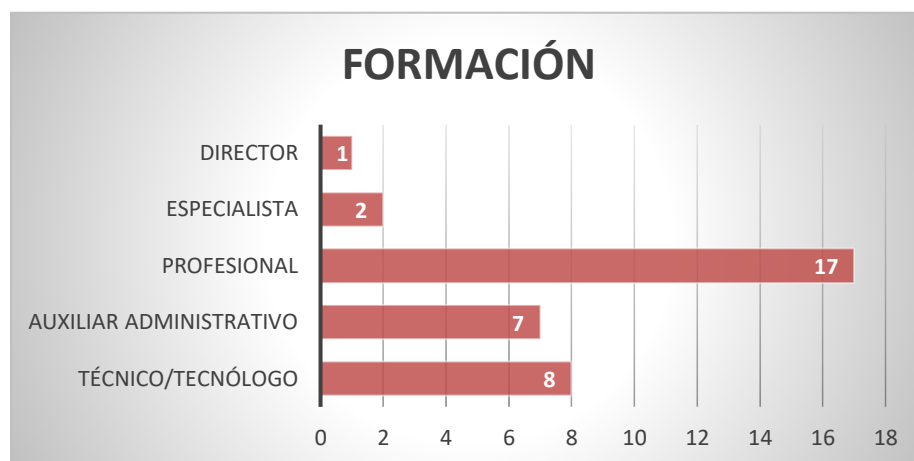
- **Formación:** En la Alcaldía, como en empresas del sector privado, existen diferentes roles y en este gráfico podemos observar que un gran número de la muestra es profesional y profesional especialista. Asimismo, si tenemos en cuenta que los auxiliares tal vez sean técnicos o tecnólogos, el número de personas vinculadas con esta formación serían 15, que es casi la mitad de la muestra.

FORMACIÓN	CANTIDAD
TÉCNICO/TECNÓLOGO	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7
PROFESIONAL	17
ESPECIALISTA	2
DIRECTOR	1

Tabla 6. Formación

Fuente: Elaboración propia.

### 3 Gráfico: Formación



Fuente: Elaboración propia.

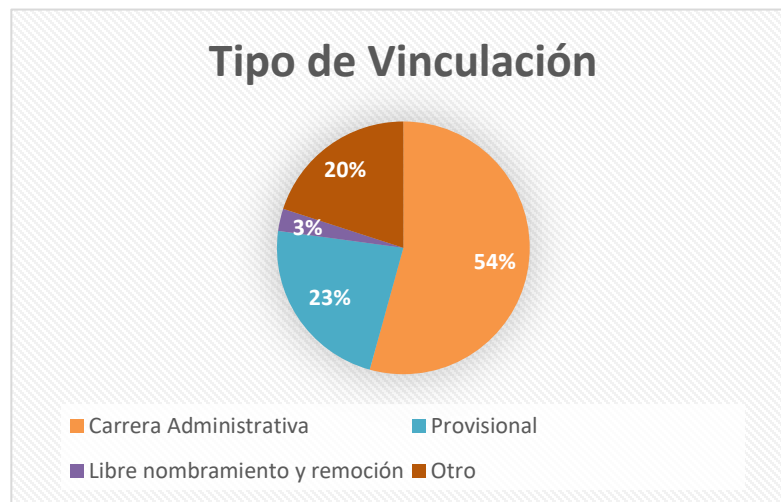
- **Tipo de Vinculación:** Como era esperado en la Alcaldía, por ser parte del sector público, existen varios tipos de vinculación, sin embargo, el tipo que se repitió más en esta muestra es carrera administrativa siendo el 54%, la cual se refiere a una técnica de selección y evaluación de personal orientado al mérito, lo que permite transparencia en los procesos de contratación.

Tabla 7. Tipo de Vinculación

TIPO VINCULACIÓN	CANTIDAD
Carrera Administrativa	19
Provisional	8
Libre nombramiento y remoción	1
Otro	7

Fuente: Elaboración propia.

4 Gráfico: Tipo de Vinculación



Fuente: Elaboración propia.

- **Inducción:** A la pregunta, describa su experiencia durante el proceso de inducción, las respuestas fueron amplias, ya que fue abierta. En ella se realizó una escala de 1 a 5, siendo 5 una excelente experiencia de

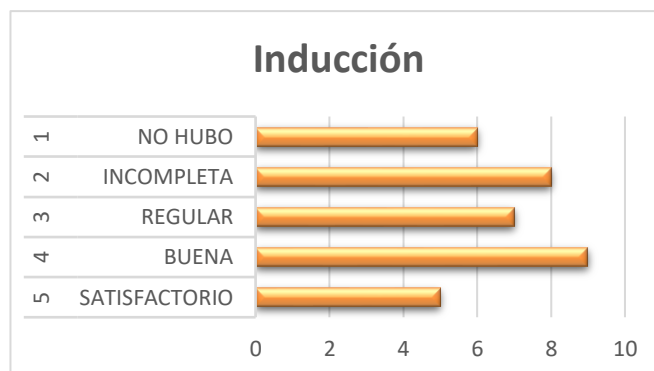
inducción, y 1 la falta de ella. A continuación la escala con los datos:

*Tabla 8. Experiencia en la Inducción*

ESCALA	NIVEL	CANTIDAD
5	SATISFACTORIO	5
4	BUENA	9
3	REGULAR	7
2	INCOMPLETA	8
1	NO HUBO	6

Fuente: Elaboración propia.

*5 Gráfico: Experiencia en la Inducción*



Fuente: Elaboración propia.

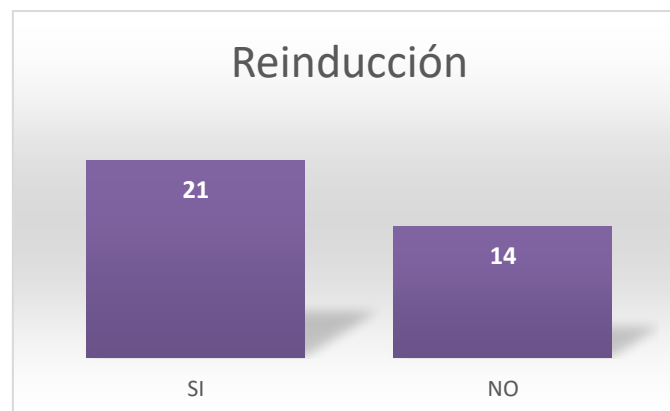
- **Reinducción:** A la pregunta, ¿Ha participado en procesos de reinducción? Observamos que más de la mitad de las personas han participado, sin embargo, un número cercano a la mitad de la muestra, no ha recibido un reinducción.

Tabla 9. Reinducción

REINDUCCIÓN	CANTIDAD
SI	21
NO	14

Fuente: Elaboración propia.

6 Gráfico: Reinducción



Fuente: Elaboración propia.

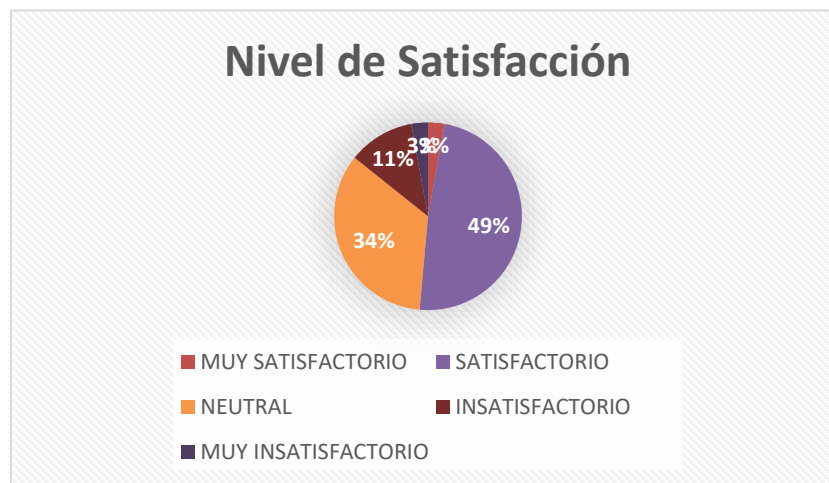
- **Satisfacción:** Los participantes de la muestra al calificar el proceso de inducciones en la Alcaldía, tal vez den una respuesta genérica maás que sincera, el precedente es que a algunas de estas personas se le ha hecho el proceso, lo cual es el deber ser, no obstante, las personas cuya respuesta es “neutral”, “insatisfactorio” y “muy insatisfactorio”, permiten generar el debate acerca de lo eficaz de estos procesos dentro de la entidad.

*Tabla 10. Satisfacción*

<b>MUY SATISFACTORIO</b>	1
<b>SATISFACTORIO</b>	17
<b>NEUTRAL</b>	12
<b>INSATISFACTORIO</b>	4
<b>MUY INSATISFACTORIO</b>	1

Fuente: Elaboración propia.

7 Gráfico: Nivel de Satisfacción



Fuente: Elaboración propia.

- **Preguntas abiertas:** Analizado este tipo de preguntas en las que las personas encuestadas pueden dar su punto de vista con más precisión, se determina que un grupo de personas se encuentra receptivo ante los procesos de la Alcaldía, sean eficaces o no. En otro grupo, se nota la preocupación e interés en que estos procesos se lleven a cabo de una manera óptima, ya que esto repercute directamente en el desempeño de sus funciones y en el acoplamiento a los puestos de trabajo.

Se realizaron preguntas abiertas como:

**¿Qué cambios sugiere para mejorar los procesos de inducción y reinducción?**

Dentro de las respuestas se encontraron:

- “Generar un flujo de procesos donde indique cómo hacer los procesos ágiles y de una manera eficiente y que sea estandarizado”.
- “Que el proceso sea más humano, que se parta de la presentación del lugar de trabajo, de las funciones, garantizar que los jefes hagan su trabajo en el tema de inducción y no le toque a cada cual ir atravesando el proceso sin ser acompañado”.
- “Un plan de mejora con una real inducción”.

## ¿Cómo describe la Cultura Organizacional de la Alcaldía de Fusagasugá?

Dentro de las respuestas se encontraron:

- Un poco débil, debido a que con cada cambio de gobierno cambian todo.
- Creo que existe un buen proceso, sin embargo, aún hace falta mayor divulgación.

Se debe fortalecer ya que cada dependencia pareciera que no trabajar para cumplir las metas generales. Cada una de las dependencias es solo hago mi trabajo y ya y no tratan de articular con otras dependencias.

## Resultados y Análisis

### Características Demográficas

- Edades: La mayoría de los encuestados (aproximadamente el 70%) tienen entre 30 y 49 años, indicando una etapa productiva de su vida laboral, se observa que hay tres personas mayores de 60 años, quienes se evidencian como una próxima jubilación para estos empleados.
- Género: El 80% de los encuestados son mujeres, lo que podría indicar una mayor presencia femenina en la Alcaldía en comparación con la masculina.
- Formación: La mayoría de los encuestados tienen formación profesional o de posgrado, resaltando la importancia de la capacitación y experiencia en el personal de la Alcaldía.

### Procesos de Inducción y Reinducción

- Experiencia en la Inducción: La mayoría de los encuestados calificaron su experiencia en la inducción entre 3 y 4, indicando una percepción generalmente positiva. Sin embargo, algunos expresaron una experiencia insatisfactoria o neutral, sugiriendo áreas de mejora en este proceso.
- Participación en Procesos de Reinducción: Más de la mitad de los encuestados han participado en procesos de reinducción, pero un número significativo aún no ha recibido este tipo de capacitación.

## Cultura Organizacional

- Satisfacción: La mayoría de los encuestados expresaron niveles de satisfacción medianos con los procesos de inducción, aunque hubo una proporción notable de respuestas neutral, insatisfactoria o muy insatisfactoria, indicando posibles deficiencias en estos procesos.
- Preguntas Abiertas: Las respuestas a las preguntas abiertas revelaron sugerencias para mejorar los procesos de inducción y reinducción, así como percepciones variadas sobre la cultura organizacional. Algunos empleados expresaron la necesidad de mayor agilidad y humanización en los procesos, así como una mayor articulación entre las dependencias de la Alcaldía.

## Conclusiones

Los resultados de la encuesta proporcionan una visión detallada de las percepciones y experiencias de los empleados de la Alcaldía de Fusagasugá en relación con los procesos de inducción, reinducción y el impacto que estos pueden tener en la cultura organizacional. Estos hallazgos pueden servir como base para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para fortalecer la integración y el desempeño de los empleados en la organización.

## Recomendaciones

Basándose en los resultados de la encuesta, se recomienda implementar mejoras en los procesos de inducción y reinducción para abordar las áreas de insatisfacción identificadas, asimismo, realizar evaluaciones periódicas de los procesos para monitorear su efectividad y realizar ajustes según sea necesario, como se propone a continuación:

-Estructuración del proceso de inducción: Desarrollar un plan detallado que incluya un cronograma claro de actividades para la inducción de nuevos empleados. Este plan debería abarcar aspectos como la presentación de la misión, visión y valores de la Alcaldía, la introducción a los equipos y funciones, así como la orientación sobre políticas y procedimientos clave.

-Personalización del proceso: Adaptar el proceso de inducción a las necesidades específicas de cada departamento o área de la Alcaldía. Esto puede incluir la asignación de un mentor o tutor para cada nuevo empleado, quien pueda brindar orientación personalizada y responder a preguntas específicas

sobre el trabajo y la cultura organizacional.

-Incorporación de herramientas tecnológicas: Utilizar herramientas tecnológicas, como plataformas de aprendizaje en línea o aplicaciones móviles, para facilitar el acceso a información relevante y recursos de formación durante el proceso de inducción. Esto puede mejorar la eficiencia del proceso y permitir a los nuevos empleados acceder a materiales de capacitación en cualquier momento y lugar.

-Evaluación continua del proceso: Implementar mecanismos de retroalimentación periódica para evaluar la efectividad del proceso de inducción. Esto puede incluir encuestas de satisfacción para los nuevos empleados, reuniones de seguimiento con los supervisores y revisiones regulares del proceso por parte del equipo de Gestión del Talento Humano.

-Establecimiento de indicadores clave de desempeño: Definir indicadores específicos para evaluar el éxito del proceso de inducción y reinducción, como la tasa de retención de empleados después de seis meses, la satisfacción del empleado con el proceso de inducción y la productividad del empleado en los primeros meses de trabajo.

-Encuestas de seguimiento y entrevistas personales: Realizar encuestas de seguimiento con los empleados después de un período de tiempo determinado (por ejemplo, seis meses) para evaluar su satisfacción y adaptación al puesto de trabajo. Adicionalmente, realizar entrevistas personales con los empleados para obtener comentarios más detallados sobre su experiencia y áreas de mejora.

-Revisiones regulares del proceso: Realizar revisiones periódicas del proceso de inducción y reinducción para identificar áreas de mejora y ajustar el plan según sea necesario. Esto puede implicar reuniones de revisión con los líderes de los departamentos y el equipo de Gestión del Talento Humano para discutir los resultados y proponer cambios.

-Análisis de datos y benchmarking: Utilizar análisis de datos para identificar tendencias y patrones en los resultados de las encuestas y entrevistas de seguimiento. Además, realizar benchmarking con otras organizaciones para comparar prácticas y resultados y obtener ideas para mejoras adicionales.

Al implementar estas mejoras y establecer mecanismos efectivos de monitoreo, la Alcaldía de Fusagasugá puede mejorar significativamente sus procesos de inducción y reinducción, lo que contribuirá a la integración efectiva de nuevos empleados y al fortalecimiento del talento humano en la organización.

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN LA ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ

El presente manual tiene como objetivo establecer los procedimientos estandarizados para los procesos de inducción y reinducción en la Alcaldía de Fusagasugá. Estos procesos son fundamentales para garantizar la integración efectiva de nuevos empleados y la reintegración adecuada de personal experimentado, contribuyendo así al fortalecimiento del talento humano y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### Proceso de Inducción:

El proceso de inducción tiene como finalidad proporcionar a los nuevos empleados la información y herramientas necesarias para adaptarse rápidamente a su nuevo entorno laboral y comprender su rol dentro de la organización.

### Preparación Previa:

El Departamento de Gestión del Talento Humano coordinará con los departamentos correspondientes la preparación del material y la agenda para la sesión de inducción.

Se designará a un facilitador responsable de conducir la sesión de inducción.

### Sesión de Inducción:

- Se realizará una sesión de inducción presencial o virtual, según las circunstancias.
- Durante la sesión, se proporcionará información sobre la historia, misión, visión y valores de la Alcaldía.
- Se presentarán las políticas, normativas y procedimientos relevantes que rigen el funcionamiento de la institución.
- Se explicarán los beneficios, derechos y responsabilidades de los empleados.
- Se realizará una visita guiada a las instalaciones principales.

## **Seguimiento Posterior:**

- Se asignará un mentor o tutor para cada nuevo empleado, quien brindará apoyo y orientación durante sus primeros días en el puesto.
- Se programarán reuniones de seguimiento para evaluar el progreso y resolver cualquier duda o inquietud que pueda surgir.

## **Proceso de Reinducción:**

El proceso de reinducción tiene como objetivo actualizar y reforzar el conocimiento y compromiso del personal experimentado con la Alcaldía.

## **Identificación de Necesidades:**

El Departamento de Gestión del Talento Humano llevará a cabo una evaluación de necesidades para determinar los temas y áreas de interés para la reinducción.

## **Diseño del Programa:**

Se diseñará un programa de reinducción que aborde las necesidades identificadas, utilizando una combinación de sesiones presenciales y recursos en línea.

## **Implementación del Programa:**

Se llevarán a cabo sesiones de reinducción programadas periódicamente, en las que se actualizará la información relevante, se promoverá la colaboración entre departamentos y se fomentará el desarrollo profesional.

## **Evaluación y Monitoreo:**

## **Evaluación de la Satisfacción:**

Se solicitará retroalimentación a los participantes al finalizar cada proceso de inducción y reintucción, utilizando encuestas de satisfacción para identificar áreas de mejora.

### **Seguimiento Continuo:**

Se establecerá un sistema de seguimiento continuo para monitorear la integración y desempeño de los nuevos empleados, así como el nivel de compromiso y retención del personal experimentado.

El presente manual establece los lineamientos y procedimientos para los procesos de inducción y reintucción en la Alcaldía de Fusagasugá. Su implementación efectiva contribuirá al fortalecimiento del talento humano y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este manual deberá ser revisado periódicamente por el Departamento de Gestión del Talento Humano para garantizar su actualización y pertinencia en función de las necesidades organizacionales y las mejores prácticas en el campo de la gestión del talento.

## Referencias:

Nombre investigación	Autor	Año	País
Descripción del proceso de inducción, reinducción y/o socialización en la fundación valle del lili sede limonar	Juan Camilo Palacios Lugo	2022	Colombia (Santiago de Cali)
Los procesos de inducción en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa eléctrica provincial cotopaxi s.a. de la ciudad de latacunga	Francisco Javier Ortiz Chicaiza	2018	Ecuador (Ambato)
Propuesta de un programa de Inducción y Reinducción para la Dirección Regional de Educación de Pérez Zeledón	Hasell Dayana Peña Jiménez	2019	Costa Rica (San José)
Rediseño del proceso de inducción, reinducción y entrenamiento para los colaboradores de la empresa INVERSIONES INCA CONSTRUCTORA S.AS	Aylin Melissa Vergel Rodríguez Carmen Zulay Calvo Rodríguez Glennys Tatiana Padilla Marilia Llain Sánchez Yarelliceth Franco Montejo	2022	Colombia
DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL MANUAL DE INDUCCIÓN PARA EL TALENTO HUMANO DEL LABORATORIO DEPARTAMENTAL DE SALUD PÚBLICA DE SANTANDER	Nhora Elizabeth Moreno Pantoja Leidy Paola Gonzalez Rodriguez Ingrid Mayerly Oviedo García	2017	Colombia (Bucaramanga)

- Alonso, M. (2012). *Manual de consultoría administrativa*. México: e-libros.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5.ª ed.). Episteme.

- Bernal, C. (2017). *Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4.ª ed.). Pearson.
- Cámara De Representantes. Gestión Del Talento Humano. (2021). Procedimiento Gestion de Inducción Y De Reinducción. Recuperado de: <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023->

07/PROCEDIMIENTO%20GESTION%20DE%20INDUCCION%20Y%20REINDUCCI

ON.pdf

- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Chris, A., y Donald, S. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.
- Concepto 144861. (2021). Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de: [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=164151](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=164151)
- Concepto 208511. (2021). Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de: [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=168647](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=168647)
- Decreto Ley 1567. (1998). Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de: [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=1246](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1246)



- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). Readaptación Laboral.

Lineamientos de Política y Guía de Ejecución. Recuperado de:

[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/readaptacion\\_laboral\\_lineamientos\\_de\\_politica\\_guia\\_ejecucion.pdf/6f399347-b127-aabb-959f-163d55a75120](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/readaptacion_laboral_lineamientos_de_politica_guia_ejecucion.pdf/6f399347-b127-aabb-959f-163d55a75120)

- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Jablonski, A. (2017). *Business models. Strategies, impacts and challenges*. New York: Nova Publisher.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- Mitchell, T.R, Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablinski, C.J., y Erez, M. (2001). *Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover*. *Academy Of Management Journal*.



- Moreno Pantoja, N. E., Gonzalez Rodriguez, L. P., y Oviedo García, I. M. (2017). *Diseño e implementación del manual de inducción para el talento humano del laboratorio departamental de salud pública de santander*. Recuperado de:  
<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4130/Dise%F1o%20Implementaci%F3n%20Manual%20Inducci%F3n.pdf;jsessionid=A95B6076F0AA128007E556DED6F5D29D?sequence=2>
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortiz Chicaiza, F J. (2018). *Los procesos de inducción en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa eléctrica provincial cotopaxi s.a. de la ciudad de latacunga*. Recuperado de:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27887/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Palacios Lugo, J. C. (2022). *Descripción del proceso de inducción, reinducción y/o socialización en la fundación valle del lili sede limonar*. Biblioteca digital. Recuperado de: Univalle.  
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/0b475538-9a43-4db7-8116-a000d912e85b/content>

- Peña Jiménez, H D. (2019). *Propuesta de un programa de Inducción y Reinducción para la Dirección Regional de Educación de Pérez Zeledón*. Recuperado de:  
[https://aleph23.uned.ac.cr/exlibris/aleph/a23\\_1/apache\\_media/91X97EPK6JYV6FYI1TG JH2IF87STRC.pdf](https://aleph23.uned.ac.cr/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/91X97EPK6JYV6FYI1TG JH2IF87STRC.pdf)
- Stroebe, M., & Schut, H. (1999). *The dual process model of coping with bereavement: Rationale and description*. *Death Studies*, 23(3), 197–224.
- Tadeo, A. (2018). *Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad*. Recuperado de:  
<https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=8798&pg=90>
- Thomas, G. (2020). *Research Methodology and Scientific Writing*. Springer.
- Van, M., y Edgar, S. (1979). *Hacia la Teoría de la Socialización Organizacional*. Babson College. Recuperado de: [https://faculty.babson.edu/krollag/org\\_site/org\\_theory/socialization\\_notes/vanschein\\_soc.html](https://faculty.babson.edu/krollag/org_site/org_theory/socialization_notes/vanschein_soc.html)
- Vergel Rodríguez, A. M., Calvo Rodríguez, C. Z., Padilla, G. T., Llain Sánchez, M., y Franco Montejó, Y. (2022). *Rediseño del proceso de inducción, reinducción y*

*entrenamiento para los colaboradores de la empresa INVERSIONES INCA CONSTRUCTORA S.A.S.*

Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/52671/Mllains.pdf?sequence=1&is>

Allowed=y

