

**Diseñar un plan de inducción para los funcionarios de la ALCALDÍA DE SAN
FRANCISCO Cundinamarca**

Presentado por:

Claudia Patricia López Cabrera

Diana Cristina Pinzón Molina

Johana Carrillo Betancourth

Liliana Andrea Prieto Ramos

Ingrid Johanna Sierra Hernández

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2021

**Diseñar un plan de inducción para los funcionarios de la ALCALDÍA DE SAN
FRANCISCO Cundinamarca**

Presentado por:

Claudia Patricia López Cabrera

Diana Cristina Pinzón Molina

Johana Carrillo Betancourth

Liliana Andrea Prieto Ramos

Ingrid Johanna Sierra Hernández

Trabajo para optar al título de Administración de Empresas

Director:

Gloria Nancy Duitama Castro

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2021

Página de Aceptación

Gloria Nancy Duitama Castro

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Facatativá-2021

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a Dios, el ser poderoso que ha permitido que cada una de las integrantes del grupo; pueda cumplir este objetivo como lo es conseguir el nivel profesional; siendo él la base enfática de esfuerzo y constancia, brindado fortaleza para cada una de nosotras; otorgándonos de esta manera la salud, vida y voluntad para seguir adelante en cada paso que damos, ofreciendo sabiduría por el aprecio al conocimiento y constancia para lograr de manera correcta cada uno de nuestros sueños.

En segundo lugar, se dedica este trabajo a cada uno de nuestro núcleo familiares (padres, hermanos, esposos e hijos); quienes, con su aporte moral e inclusive económico, han estado presentes en cada camino que recorremos, dando aliento para continuar; aunque sabemos que no siempre el pasaje es fácil, siendo ellos de esta manera el motor y siendo nosotras el ejemplo a seguir.

Dedicamos también este trabajo a nosotras; porque sabemos que somos madres, hijas y esposas, comprometidas con un hogar, en donde nuestro esfuerzo no solamente es con la educación, sino con la sostenibilidad de cada morada presente, de cada trabajo laboral, por ello no pasamos por alto el mirar este proyecto y manifestar lo valiosas que somos al querer alcanzar cada una de nuestras metas.

Ya finalizando dedicamos a la universidad Nacional Abierta y a Distancia y a cada uno de sus instructores por el acompañamiento realizado; para que nosotras crezcamos de manera profesional, en ámbito social y laboral.

Agradecimientos

Agradecemos este trabajo a Dios que con inmenso amor nos guía y transforma los días, otorgando a cada una fortaleza para continuar y no desistir en este objetivo planteado, como lo es la educación superior en camino a la sabiduría y el profesionalismo; gracias por brindarnos de salud y bienestar para poder continuar en este pasaje que todas sabemos que no es fácil; pero si es la meta que nos lleva al crecimiento y desarrollo personal.

Un profundo agradecimiento a cada una de nuestras familias por su apoyo y aliento, para seguir adelante, generando en cada una de nosotras, la confianza requerida para no desfallecer en este gran sueño educativo.

A la universidad y cada uno de sus equipos educativos que mantienen el compromiso para velar por la enseñanza y el crecimiento profesional de cada una de nosotras, creando en cada una el compromiso con la sociedad; convirtiéndonos en gestoras de soluciones por medio de alternativas que permitan la solución en cada entorno.

A la Alcaldía de San Francisco que nos abrió las puertas para el desarrollo de este proyecto, facilitando la información y las herramientas para la gestión, análisis y estudio de sus programas e instalaciones, en el área de gestión humana.

Y por último y no menos importante agradecemos al planeta tierra; que nos permite vivir en su estructura global, facilitándonos de alimentos y maravillosas reservas naturales que provee el suficiente soporte para poder cultivar vida manteniéndonos de grandes privilegios ecológicos.

Resumen

La alcaldía de San Francisco, es una entidad especializada en la prestación del servidor público a una comunidad, el cual es importante la incorporación a recursos humanos de la Alcaldía, el plan de inducción, donde se pudo observar las falencias por la falta de conocimiento y el beneficio del mismo, buscando promover la conformación y la formación de un talento humano ágil, en el que se privilegien y reconozcan los desempeños de los funcionarios como servidor público y la satisfacción del ciudadano.

La forma clara, sencilla de la conformación y sus características en donde se está dispuesto a comprender, aprender y también poder resolver las necesidades de los ciudadanos eficientemente y los procesos para cada uno de los funcionarios tanto antiguos como nuevos, disfrutando del conocimiento adquirido el cual dará confianza a la hora de enfrentarse a las requisiciones que llegan a la entidad, la mejora continua de las asignaciones, el cumplimiento organizado y confiable de las respuestas por parte de los servidores públicos.

No solo el plan de inducción mejorara la satisfacción de la comunidad, si no también mejorara los procesos internos, los que harán lugar entre los mismos colaboradores quienes necesitan de uno al otro, el conocimiento al realizar la inducción incrementara satisfactoriamente por lo que el área de recursos humanos tendrá que esforzarse para llevar a cabo cada ítem y ser evaluado.

Palabras claves: Inducción, Recursos, Talento humano, Diseñar, funcionarios

Abstract

The Mayor's Office of San Francisco is an entity specialized in providing public servants to a community, which is important to incorporate human resources from the Mayor's Office, the induction plan, where it was possible to observe the shortcomings due to the lack of knowledge and the benefit of it, seeking to promote the formation and formation of an agile human talent, in which the performance of officials as public servants and citizen satisfaction are privileged and recognized.

The clear, simple form of the conformation and its characteristics where one is willing to understand, learn and also be able to solve the needs of the citizens efficiently and the processes for each of the officials, both old and new, enjoying the knowledge acquired which It will give confidence when facing the requests that come to the entity, the continuous improvement of the assignments, the organized and reliable fulfillment of the answers by the public servants.

Not only will the induction plan improve community satisfaction, but it will also improve internal processes, which will make room among the same collaborators who need each other, the knowledge when conducting the induction will increase satisfactorily so that the area of Human resources will have to make an effort to carry out each item and be evaluated.

Keywords: Induction, Resources, Human talent, Design, officials

INDICE DE CONTENIDO

Introducción	11
Antecedentes	12
Problema.....	14
Planteamiento del Problema.....	14
Formulación del Problema.	15
Justificación.....	16
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Marco Teórico	19
Marco Legal	23
Metodología	25
Resultados	28
Realización de la Matriz Dofa del plan de Inducción	36
Diseño Plan de Inducción.....	39
Alcance.....	39
Objetivo.....	39
Objetivos Específicos	40
Acciones	41
Inducción.....	42
Seguimiento Y Evaluación.....	43
Conclusiones	44
Recomendaciones.....	45

Referencias	46
Anexos.....	48

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Formato para Seguimiento al Progreso del Plan	43
---	----

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Muestra Poblacional Funcionarios Alcaldía San Francisco	26
Figura 2 Resultados de la Encuesta Participantes	29
Figura 3 Resultados Pregunta No 2.....	29
Figura 4 Resultados Pregunta No 3.....	30
Figura 5 Resultados Pregunta No 4.....	31
Figura 6 Resultados Pregunta No 5.....	32
Figura 7 Resultados Pregunta No 6.....	32
Figura 8 Resultados Pregunta No 7.....	33
Figura 9 Resultados Pregunta No 8.....	34
Figura 10 Resultados Pregunta No 9.....	34
Figura 11 Resultados Pregunta No 10.....	35

INDICE DE ANEXOS

Anexo A. Organigrama.....	48
Anexo B. Resultados de lluvias de ideas.....	48
Anexo C. formato de la encuesta para los funcionarios sobre la inducción de la entidad.....	49

Anexo D. formato de evaluación del plan inducción de la entidad.....51

Anexo E. Link utilizado para la realización de la encuesta.....52

Introducción

En el desarrollo del proyecto se abordará el tema de plan de inducción, teniendo en cuenta los aspectos fundamentales e importantes para el nuevo empleo acerca del conocimiento de diversos elementos de la entidad tales como la presentación de la organización, políticas, aspectos principales del contrato laboral, principales factores de riesgos, la estructura de la administración, entre otros elementos.

De igual manera el plan de inducción está dedicado al nuevo y antiguo personal de la Alcaldía Municipal de San Francisco, además es importante dar a conocer la misión, visión, el manual de procesos y procedimientos de las funciones de cada uno de los cargos de la Alcaldía Municipal, permitiendo al funcionario se acople fácilmente con sus labores asignadas y a su nuevo equipo de trabajo, donde se ve reflejado la importancia de un buen proceso de inducción, el cual la entidad debe tener el plan de inducción actualizado anualmente como lo establece la normatividad vigente y la función pública.

Cuando una entidad logra un posicionamiento en el servicio satisface lo que quiera una comunidad, crece la demanda y se hace necesaria la incorporación de nuevo personal que apoye la prestación del servicio. El hecho de que el personal contratado se ajuste a su puesto laboral y ofrezca los resultados que se esperan para la entidad, no quiere decir que no sea necesaria la actualización con nuevos enfoques nuevos prospectos y necesidades que se presentan en el transcurso del tiempo y que deberán ser evaluadas y por su puesto incluidas en el plan de inducción, el recurso humano es indispensable en cualquier entidad por lo que el área de gestión humana tiene un trabajo indispensable por velar que la entidad funcione correctamente, que los procesos sean claros entendibles y satisfactorios.

Antecedentes

En la actualidad existen diversos estudios que facilitan el análisis detallado de la importancia que tiene la inducción en el ámbito laboral, principalmente sobre la influencia positiva que posee la inducción sobre nuevos funcionarios, puesto que el número de incorporaciones de nuevos empleados garantiza la ocupación de un puesto de trabajo.

Un proyecto realizado en el año 1999 indica que la inducción favorece el aumento en la competencia laboral y focaliza las necesidades que presentan los clientes, para que el cumplimiento en relación con la calidad sea cada vez más eficiente. Para que una entidad sea competitiva y tenga un buen desempeño, necesita emplear sistemas cada vez más eficaces que le permitan tener estabilidad, además de flexibilidad y a su vez satisfacer las expectativas de sus clientes, por ende, es de vital importancia la formación profesional que se necesita para lograr su adaptación y compromiso con el ingenio, por lo tanto, el talento humano con el que se cuenta debe estar más que técnicamente entrenado. (Sanclemente, 1999)

Para el año 2009 Carlos Andrés Prada, manifiesta nuevamente el éxito de las estrategias de inducción en el personal contratado; puesto que las organizaciones se constituyen de un conjunto de elementos prioritarios dentro de los cuales se destaca el recurso humano, el cual manifiesta que es una etapa crucial, siendo una fase inicial en donde el trabajador reconoce sus actividades y funciones a desarrollar (Prada, 2009).

Surge una nueva investigación para el año 2017 en donde se indaga, la falta de inducción como una de las causales principales para la deserción y alta rotación del personal generando gran afectación en tiempo y costo. El inadecuado manejo de la

información en las condiciones estipuladas de la entidad, en el momento de la contratación sin la inducción requerida quedando insatisfecho con la poca precisión y claridad de sus actividades aumenta la posibilidad de renuncia del nuevo funcionario. (Cárdena, 2017).

La inducción, consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores reciente ingreso (puede aplicarse así mismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial. (Chiavenato, 1999).

Estas prácticas encabezadas por el área de talento humano juegan un papel fundamental debido a que permiten la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los trabajadores con mayor potencial para contribuir al desempeño organizacional. (Hoyes, 2016).

Según Bayón Marine y García Isa (1997) entiende al proceso de inducción como el “periodo que tiende a adaptar al hombre no solo al puesto de trabajo y a la tarea que se le ha asignado si no a la empresa y al entorno humano en el que transcurre su vida laboral”.

Con base en cada uno de los antecedentes antes descritos y teniendo en cuenta la investigación que se ha venido adelantando, se desarrollara un proyecto que genere un plan de inducción para la Alcaldía de San Francisco, esto con el fin de que se realice de manera transparente y objetiva la selección del personal entrenado y capacitado que permita asegurar un correcto y adecuado desarrollo de cada una de las funciones que demanda cada puesto de trabajo.

Problema

Se evidencia la deficiencia en el cumplimiento de las labores cotidianas que realizan los funcionarios de la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, por lo tanto, se encontró una oportunidad de mejora en generar un plan de inducción para asegurar que dichas labores se hagan de manera correcta; debido a que actualmente la Alcaldía no cuenta con dicho plan para los funcionarios que son contratados.

Planteamiento del Problema

La inducción, es el método que permite orientar al nuevo funcionario sobre las actividades al iniciar su cargo a desempeñar y conocer la información básica de la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca.

La Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, es una entidad que hace las veces de servidor público, que vela por el manejo adecuado de los recursos y protege los derechos de los ciudadanos. Se debe contar con una buena inducción para el personal, que contemple toda la temática que envuelve al área de talento humano, estableciendo el plan de inducción en una herramienta de vital importancia para el funcionario; ya que es parte fundamental para el desarrollo y ejecución de todas las acciones y actividades que conlleven a cumplir con la misión y objetivos planteados por la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca.

En base a lo anterior se hace necesario establecer un plan de inducción, que permita a la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, contar con un equipo entrenado y competente, con un proceso de enseñanza activo, relacionado directamente con el desempeño del puesto de trabajo, desde cambios de conocimientos a cambios de habilidades, comportamientos o actitudes; esto reitera la necesidad de garantizar que los funcionarios de la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, reciban desde su ingreso un proceso de inducción que le permita

desempeñar sus funciones y fortalecer el talento humano para un buen resultado, acompañado de un aporte motivacional que inciden en el desempeño y desarrollo de la productividad laboral, fundamental para el logro estratégico basado en la visión de la Alcaldía.

Por consiguiente, la Alcaldía Municipal se ve en la obligación de la implementación del plan de inducción, en aras de un mejor resultado brindando satisfacción de las necesidades tanto individuales como grupales dentro de su contexto laboral.

Formulación del Problema.

¿Cómo diseñar un plan de inducción para los funcionarios de la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, que permita el desarrollo de sus funciones?

Sistematización del Problema

¿Con que frecuencia la Alcaldía de San Francisco realiza actividades de inducción a su personal?

¿Cómo afecta en la Alcaldía de San Francisco el no contar con la inducción adecuada del talento humano?

¿A qué tipo de riesgos y consecuencias, se encuentra expuesta la Alcaldía, al no contar con la oportuna inducción en sus servidores públicos?

¿Cómo determinar las mejores alternativas desde el área de talento humano para la excelente gestión de inducción en la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca?

Justificación

La Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, no cuenta con un plan de inducción para los funcionarios, esto genera dudas que ocasiona errores o en reprocesos innecesarios, por lo tanto, es de vital importancia generar un plan que facilite el trabajo de los funcionarios y que dé a conocer de manera concreta cada una de las funciones.

Un plan de inducción será una herramienta de gran utilidad para la Alcaldía, ya que facilitara el proceso de adaptación e integración que exigiría el talento humano, así mismo se benefician los funcionarios; debido a que permite la adaptación y se brinda información en general amplia y suficiente de las actividades que desean realizar para cada cargo. Siendo la inducción una herramienta importante para la mejora de procesos; generando efectos positivos en la Alcaldía y sus servidores públicos.

En la actualidad se vive la inducción como un factor predominante en todos los procesos, siendo su función principal la instrucción y orientación a cada uno de los nuevos miembros de la Alcaldía, poniendo a conocimiento sus deberes, derechos, y diferentes temas que deben conocer en el momento de ingresar.

Para la realización del plan de inducción se cuenta con la autorización de la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, el tiempo, el grupo colaborativo y fuentes investigativas de otros proyectos de grado que permiten el desarrollo de este proyecto garantizando que los resultados sean aplicables de acuerdo con los recursos disponibles en beneficio de la Alcaldía.

De igual manera nos permitirá aplicar los conocimientos adquiridos en este diplomado, establecer a efectuar estrategias en el manejo de recursos humanos de cualquier organización,

permitirá que la entidad, desarrolle su eficiencia en la prestación a la comunidad, mejore en el personal sus habilidades y capacidades en sus cargos.

Por tal razón existe la necesidad de analizar la situación actual y proponer el diseño del plan de inducción del personal que permita un excelente desempeño, cumplimiento y satisfacción del ciudadano. Se pretende brindar a la entidad la posibilidad de mejorar su desempeño a través de mejora de su talento humano reforzando las condiciones de su personal administrativo.

Un plan de inducción para la Alcaldía de San Francisco busca brindar los medios apropiados mediante los cuales los empleados de la entidad logren desarrollar sus competencias y conocimientos que aseguren el desempeño adecuado en las actividades y de los resultados deseados del funcionario público, que permitan actuar en función a la misión institucional y asumir los retos de cambio dentro de la entidad.

La importancia de un plan de inducción completo, verificando cada problema, situaciones complejas que suceden y hace que se presente una mala imagen de las instituciones públicas sin dejar de lado las personas insatisfechas por el incumplimiento al no dar respuesta de lo solicitado, las personas que tendrán un beneficio serán aquellas que llegan a solicitar servicios en medio de sus inconvenientes el cual los funcionarios darán todo de sí para que se pueda solucionar en el menor tiempo posible y con la mejor actitud

Objetivos

Objetivo General

Crear un plan de inducción para la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, que facilite la adaptación, integración e identificación de cada una de los cargos de los funcionarios que trabaja para dicha entidad.

Objetivos Específicos

- Identificar los aspectos fundamentales del proceso de inducción.
- Diagnosticar la situación actual del proceso de inducción para los funcionarios de la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, mediante la elaboración de la matriz DOFA; para observar las debilidades y oportunidades de mejora.
- Dar a conocer a la Alcaldía de San Francisco un plan de inducción que fortalezca el proceso de ingreso de sus nuevos funcionarios.

Marco Teórico

Según Barquero Corrales, (2005) manifiesta que: La orientación de un nuevo empleado debe constar: de la bienvenida, el cual será presentado a sus compañeros de igual manera se informará sobre la organización, características básicas de leyes, tradiciones, principales procedimientos administrativos, métodos y los horarios de trabajo. El escritorio y el equipo: es importante tener preparadas las herramientas o materiales de trabajo, el escritorio es preciso para el nuevo empleado donde desempeñara sus tareas, es importante que el jefe se encuentre enterado de su llegada y que instale el lugar y el equipo que va a precisar para su función. (pag.60).

Otro valor importante relacionado es contar con los recursos adecuados donde las directivas inviertan mantener el programa de mejora constante del servicio al ciudadano diseñado profesionalmente.

Chiavenato (2006) define la inducción como: “El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos...”. (pág.142)

En tanto, De Censo y Robbins (2003) definen la inducción como: Las actividades que se incluyen en su introducción a la organización ya su unidad de trabajo, así como la información que reciben durante las etapas de reclutamiento y selección, y les ayuda a reducir la ansiedad inicial que sienten cuando inician un nuevo trabajo. (pag.223)

Por su parte, Dessler (1994) define la inducción como “aquella que permite proporcionar a los nuevos empleados la información básica sobre la empresa, información que necesitan para desempeñar satisfactoriamente sus labores.” (pág.261)

Se puede decir que el proceso de inducción para el personal de nuevo ingreso que se realiza en una organización, proporciona información general sobre la rutina laboral diaria, su historia, sus propósitos, políticas, procedimientos, reglas, sus operaciones, sus productos o servicios, entre otros aspectos de interés para la organización.

La inducción es una actividad dirigida al nuevo personal que ingresa a la organización, sin embargo, los nuevos trabajadores no son los únicos que reciben estos programas, también está dirigido a todo el personal que se encuentre en una situación total o parcialmente desconocida para ellos, en el caso de que el personal sea transferido o ascendido a otros puestos de trabajo dentro de la organización.

(Bogota, 2018) basado en las recomendaciones donde se estructura las etapas y los contenidos del procedimiento de inducción acercamiento conocimiento e integración a una entidad pública, con lo que se busca contribuir al desarrollo no solo de las instituciones sino también al desarrollo humano, en el transcurso del proceso el funcionario trabajara en sus capacidades laborales y personales.

(Ocampo, 2019) en su investigación se enfoca en la prestación de servicios públicos en el proceso que el servicio al ciudadano sea efectivo ha de colaborar con el cumplimiento efectivo del deber ser de la entidad y el alcance de sus objetivos; a desarrollar procesos y procedimientos que brinden soluciones en términos de uso de tecnologías de la información y comunicaciones, orientadas a optimizar el uso y la gestión de recursos; y a contar con funcionarios públicos competentes y comprometidos con la excelencia. Pero también ha de garantizar cobertura total de la oferta de trámites y servicios.

(Ibague2019) La inducción es el proceso dirigido a iniciar el empleado en su integración a la cultura organizacional durante un tiempo determinado teniendo en cuenta el periodo de prueba y la evaluación de dicho periodo, teniendo claro las transformaciones en los procesos actuales donde abarca aspectos económicos, sociales, políticos y culturales, entre otros, trae consigo cambios y exigencias en las instituciones del sector público, viéndose involucrada a cambios en su parte organizacional, en el estilo de gestión y orientar sus esfuerzos hacia el mejoramiento permanente de la calidad de los servicios que ofrecen y esto es a través del talento humano y la inducción que realicen para cada puesto de trabajo, logrando una diferencia y dando un valor agregado en condiciones laborales y humanas promoviendo la innovación reconociendo cada rol.

El propósito fundamental de un proceso de inducción es lograr que el empleado nuevo identifique la entidad como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que un buen desempeño de parte suya, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos .

Es importante señalar que la inducción debe ser impositiva o estratégica, es decir, dependiendo del objetivo o perspectiva que tengan las instituciones deberán considerar si imparten o no inducción. Una buena inducción podría facilitarles en gran medida el logro de sus objetivos. (Cruz, Castellanos, Fragoso, & Muñoz, 2012,)

(Ibague2019) Es fundamental iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, sus objetivos con respecto al empleador es dar inicio a su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, 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, Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre la inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos, Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad; (Presidencia de la República de Colombia, 1998).

la inducción tiene objetivos que deben orientar las acciones planteadas, así como su interacción con el modelo de operación de la entidad pública entendido este como la forma en que organiza sus actividades a través de una cadena de valor que da cumplimiento a su misionalidad. Por tal motivo, este documento abordará la inducción lo cual facilitará la comprensión de sus respectivos alcances, y permitirá un adecuado ciclo de mejora en este tema.

Para fortalecer la imagen institucional se procura que cada funcionario desde su puesto de trabajo, pueda desarrollar una gestión pública, eficaz, eficiente, transparente, democrática, innovadora, y participativa, fortaleciendo el cumplimiento los objetivos de la entidad, y necesidades de las personas, así como las quejas, reclamos, inconformidades y sugerencias interpuestas por las personas que se benefician del servicio público.

Marco Legal

Un punto de referencia en cuanto a la normatividad de la constitución política de Colombia, el cual encontramos:

- Ley 909 de 2004 “Por el cual se expiden normas que regulen el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dicten otras disposiciones”. En el Artículo 36 Establece que “(...) Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán - entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley (...)”.
- Ley 80 de 1993 “Por el cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos de estado y se dictan otras disposiciones”.
- Artículo 64 de la Ley 190 de 1995: mediante el cual se establece que todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplaran – entre otros – normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley.

La Escuela Superior de Administración Pública regulará el contenido curricular, preparará el respectivo material didáctico y ofrecerá a las diversas entidades públicas los cursos y programas dispuestos en este artículo. En todos los casos los servidores públicos deberán tomar los cursos y programas previstos en este artículo.”

- Circular externa 100-10 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Establece el siguiente aspecto: - “Los programas de capacitación que se desarrollan a través de los planes institucionales de capacitación, deben ser formulados anualmente por las

unidades regidas por la Ley 909 de 2004 y, deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes y en la presente Circular”.

- Artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998: Mediante el cual se establece que 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 este 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, practico y participativo.

- Parágrafo del Artículo 73 del Decreto Nacional 1227 de 2005 Establece que “los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”.

Metodología

Método de investigación:

El método inductivo o inductivismo por medio de este método científico se obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales:

La observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación.

Tipos de investigación:

Encuesta:

Una encuesta es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población.

Ventajas de la encuesta:

- Técnica más utilizada y que permite obtener información de casi cualquier tipo de población.
- Permite obtener información sobre hechos pasados de los encuestados.
- Gran capacidad para estandarizar datos, lo que permite su tratamiento informático y el análisis estadístico.
- Relativamente barata para la información que se obtiene con ello.

Se manejará la investigación teórica, el cual tiene como objetivo la generación de conocimiento, sin importar su aplicación práctica. En este caso, se recurre a la recolección de datos para generar nuevos conceptos generales del tema investigativo.

Este método se aplicará a los funcionarios de planta, utilizando la herramienta padlet lluvias de ideas método de investigación que nos permitirá medir la opinión de cada individuo a través de este programa, el cual nos ayudaría a realizar la encuesta donde podemos identificar el grado de acuerdo o desacuerdo en cada pregunta, las cuales puedan ser contestadas con facilidad.

Estos métodos nos permitirán disponer de elementos estadísticos para la toma decisiones, de analizar la inducción de los funcionarios y apoyar el diseño del proceso de inducción.

Observación:

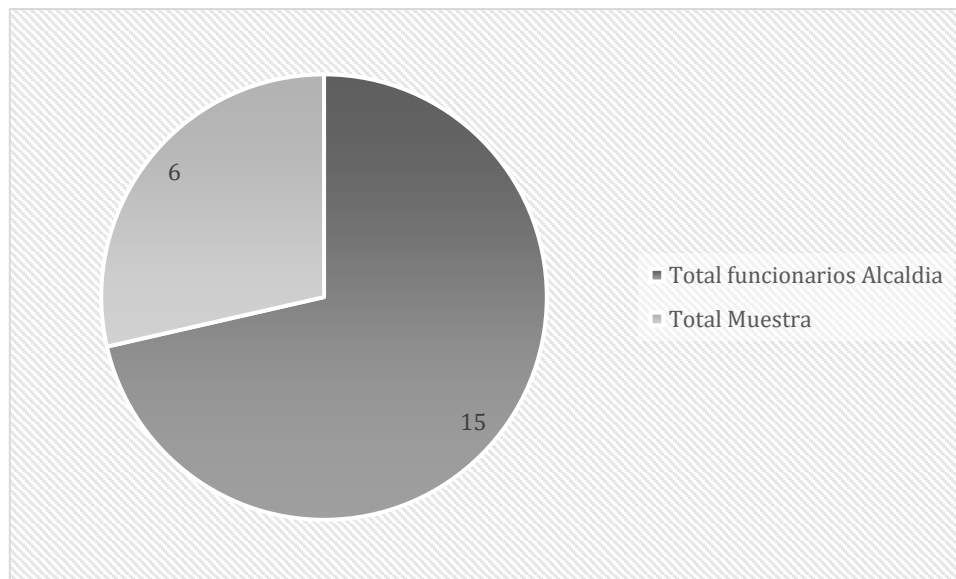
Tanto la observación no estructurada, como la observación estructurada son técnicas que permiten la recolección de datos en experimentos controlados. Es decir, someter a grupos de individuos determinados estímulos y observar su comportamiento.

Muestra:

En la alcaldía De San Francisco Cundinamarca, laboran 15 funcionarios, respecto a esta información la población a calcular la muestra es de 6.

Figura 1

Muestra Poblacional Funcionarios Alcaldía San Francisco



Nota: la figura muestra el total de los funcionarios de la alcaldía y la muestra participante

Resultados

De acuerdo a la investigación nos permitimos detallar el consolidado de cómo se puede diseñar el plan de inducción de los funcionarios de la Alcaldía de San Francisco, los resultados son muy importante en la investigación, no porque solo dan la realidad acertada, porque a través de los mismos se puede visualizar una cadena de resultados de las cuales se fortalecen cada uno de los procedimientos, esto se obtiene por medio de una encuesta, la cual ha sido la base principal para recolectar y conocer las falencias que presentan los funcionarios y la entidad, en el momento del ingreso a la entidad.

Historia

La Alcaldía Municipal de San Francisco, nace en la época precolombina, el territorio estuvo habitado por los indios panches, el cual fue fundado el 22 de noviembre de 1857, los esposos benefactores de llamarse Francisca y Francisco y que el Santo era compatriota de Francisco Convers, quienes en tal virtud acordaron que la población llevaría el nombre de San francisco de Sales, y que la Parroquia tuviera como patrono al santo del mismo nombre.

Es un municipio colombiano del departamento de Cundinamarca, ubicado en la Providencia del Gualivá, a 55 km al noroccidente de Bogotá.

Misión

Misión por el camino correcto generar espacios participantes con todos los grupos poblacionales, asegurando la gobernabilidad transparente y sirviendo como escenario para la articulación de programas y proyectos, que den frente a todas las necesidades existentes a fin de mejorar la calidad de vida de los San Franciscanos.

Visión

San Francisco Cundinamarca en el 2036 será el Municipio con corresponsabilidad social, sana convivencia en la búsqueda de la paz, la armonía con el medio ambiente, las dinámicas poblacionales y el desarrollo territorial. Todas y todos serán parte de la construcción colectiva de un Municipio con políticas participativas, incluyentes en marcadas en un gobierno abierto.

Estructura orgánica

La Alcaldía de San Francisco está compuesta de la siguiente manera. Ver anexo 1 organigrama.

Explicación de la recolección de datos

Mediante la herramienta padlet, se pudo identificar las lluvias de ideas de cada uno de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de San Francisco Cundinamarca, el cual se tuvieron en cuenta para la realización de la encuesta y el diseño del plan de inducción. Ver Anexo 2.

Resultados de la Encuesta

Para la encuesta realizada participan en total 12 funcionarios de la alcaldía:

Figura 2

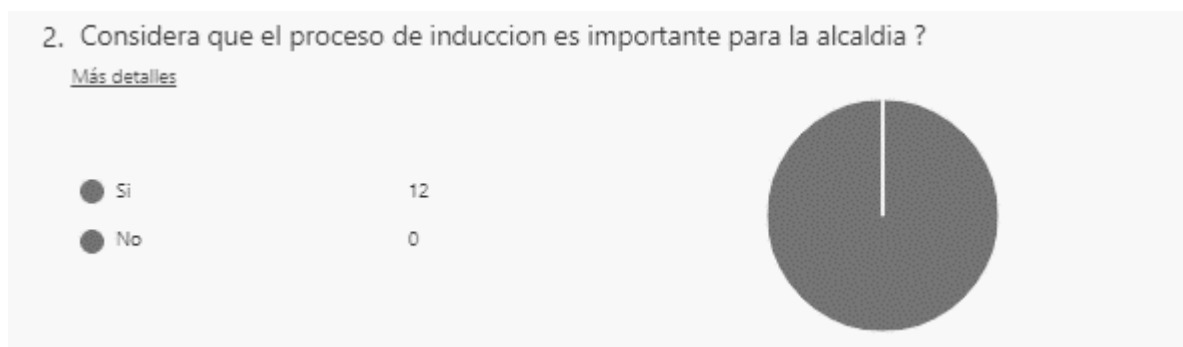
Resultados de la Encuesta Participantes

Id. ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	Aida Pardo Carrillo
2	anonymous	Enrique Cruz Alfonso
3	anonymous	Flor Alba Castañeda pulido
4	anonymous	KAREN YULIETH ORTIZ SASTOQUE
5	anonymous	Leidy Mireya Rocha Rodríguez
6	anonymous	NATALIA SALAMANCA HERNANDEZ
7	anonymous	ERIKA ROCHA
8	anonymous	Ingyrd Ramírez
9	anonymous	Gloria Mery Hernández Enciso
10	anonymous	Rocio Castellanos Camacho
11	anonymous	Marcela sastoque
12	anonymous	Karen Nathaly González

Nota: lista de los participantes que presentaron la encuesta

Figura 3

Resultados Pregunta No 2



Nota: Respuesta a la pregunta de importancia del proceso

Análisis: Para este primer análisis se evidencia la importancia que le brindan los funcionarios de la alcaldía a la inducción; puesto que preguntando a ellos afirman que es un proceso fundamental para la gestión de sus actividades diarias de manera oportuna y correcta, siendo así una problemática que se desea abarcar en la presentación de este trabajo.

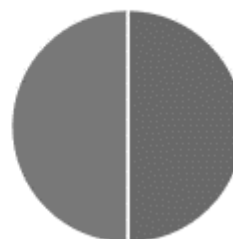
Figura 4

Resultados Pregunta 3

3. ¿Existe procesos de inducción en la alcaldía?

[Más detalles](#)

● Si	6
● No	6



Nota: Respuesta al conocimiento que tienen sobre otros procesos

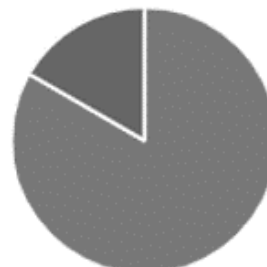
Análisis: al tener un 50% de las respuestas de manera positiva y otro 50% de manera incorrecta deja mucho por deducir; puesto que no se tiene certeza segura de sí existe un plan de inducción o no en la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, por lo que se puede deducir que solamente el 50% de los funcionarios la han recibido, mientras que el restante no participo de la inducción.

Figura 5

Resultados Pregunta 4

4. ¿Considera la inducción un factor clave para el desempeño laboral?

● No, La inducción no es importante	0
● Si, nos ayuda conseguir una ventaja y adecuada para el desarrollo de las funciones	10
● Si, consigue cambios con éxito en la organización.	2



Nota: Respuesta con respecto a la percepción de este tipo de procesos

Análisis: El 83% de los funcionarios están de acuerdo en que la inducción es un proceso que desarrolla habilidades y adicional gestiona ventajas en el momento de ejercer las actividades que se presenten en el momento de realizar su trabajo en la Alcaldía, pero lo consideran como un logro personal, mas no corporativo.

Figura 6

Resultados Pregunta 5

5. ¿La Alcaldía realiza el proceso de inducción generando los espacios necesarios?

● 100 % en la inducción continua	4
● No le interesa la inducción	2
● No facilita los espacios para realizar la inducción	5

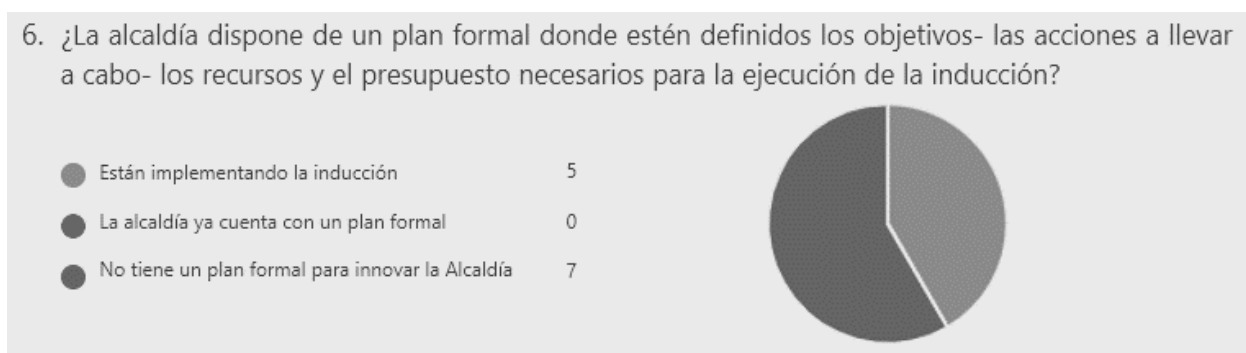


Nota: Respuesta respecto a la capacitación que les ofrecen

Análisis: Nuevamente se evidencia la indecisión de los funcionarios, debido a que el 33% manifiesta que la Alcaldía fomenta constantemente la inducción en sus empleados, mientras que el 77% es claro en que aun este proceso no se realiza de manera apropiada o simplemente no se ejecuta, es ahí donde la pregunta numero 3 empieza a decaer puesto la respuesta de este interrogante.

Figura 7

Resultados Pregunta 6

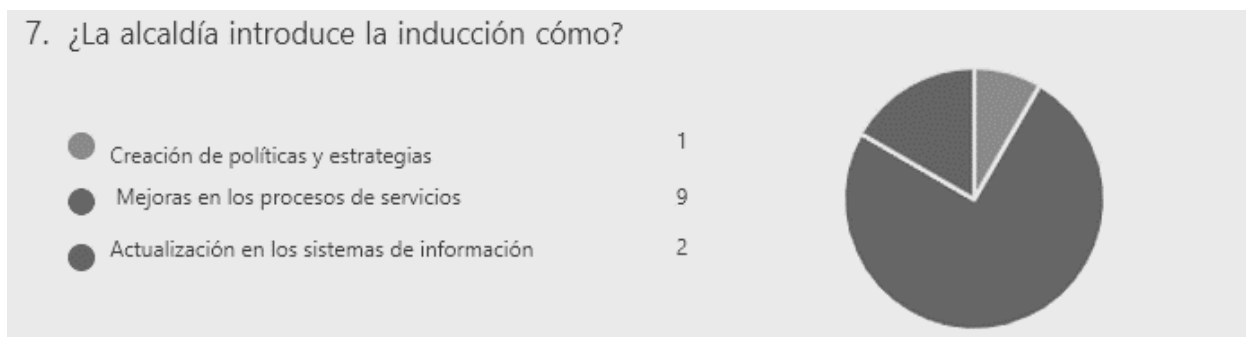


Nota: Respuesta de percepción frente a los programas que adelanta la alcaldía

Análisis: En base a las respuestas ejecutadas por parte de los funcionarios se puede evidenciar claramente que la alcaldía no cuenta con el proceso de inducción, es ahí donde el desarrollo de este proyecto toma sentido, puesto que permite abarcar una problemática evidenciada y proponer soluciones para su desarrollo.

Figura 8

Resultados Pregunta 7



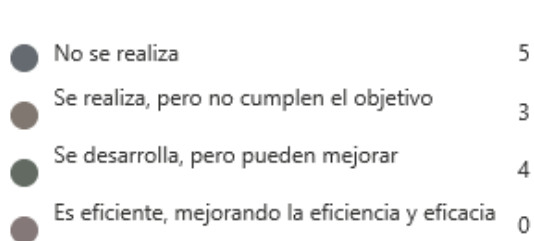
Nota: Respuesta de percepción frente a procesos anteriores

Análisis: Como la alcaldía es una entidad promotora de servicios, que cuida y protege los recursos del municipio, es ahí donde los funcionarios radican el deber de conocer sus funciones y a lo que se dedican continuamente, el proceso de inducción debe contemplar todo lo relacionado con la atención y el servicio esperado por el usuario.

Figura 9

Resultados Pregunta 8

8. ¿La inducción en la alcaldía?



Nota: Respuesta de los funcionarios frente a la inducción

Análisis: en base a las respuestas ejecutadas, se da por concluido que el método de inducción de la Alcaldía realmente no se gestión, puesto que causa inconformismo en los funcionarios, quienes manifiestan que no se encuentran en acuerdo con la inducción recibida para el desarrollo de su cargo.

Figura 10

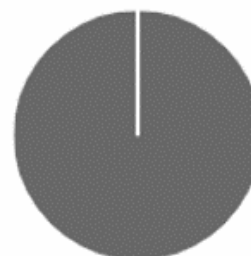
Resultados Pregunta 9

9. Considera la inducción como una base fundamental para el desarrollo de sus actividades?

- Si
- No

12

0



Nota: Respuesta que mide el grado de aplicabilidad que tiene el proceso de inducción

Análisis: El personal conoce la importancia de la inducción, es preciso deducir que con la implementación de la inducción se puede ejecutar de manera correcta cada actividad que ellos desarrollen, logrando eficiencia en los procesos que se ejecuten internamente en la Alcaldía.

Figura 11

Resultados Pregunta 10



Nota: Respuesta con respecto a procesos anteriores

Análisis: Con estas respuestas se evidencia el inconformismo de los funcionarios con la inducción recibida, sin realmente fue ejecutada de la manera correcta, esto da el resultado que se esperaba para poder ejecutar este proyecto educativo, el cual no busca cuestionar sino ser gestor de solución para la Alcaldía.

Realización de la Matriz DOFA del plan de Inducción

A continuación, se realiza la matriz DOFA que sirve como herramienta para la identificación de aspectos de la entidad y el entorno, lo cual permitió identificar factores internos como fortalezas y debilidades y factores externos como oportunidades y amenazas de la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, con referencia al proceso de inducción de personal.

Para la elaboración de la matriz se tuvo en cuenta los resultados de la encuesta realizada a los empleados, identificando las principales falencias. Las cuales son de alta importancia para la creación e implantación del plan de Inducción del Municipio de San Francisco Cundinamarca.

A continuación, se muestran los resultados de la aplicación de la matriz DOFA

DEBILIDADES

- Ausencia de redes por falta capacidad de internet.
- Actualización de programas de obsoletos.
- Bajo presupuesto, que no se tiene en cuenta.
- Falta de procesos operacionales y administrativos
- Falta de conocimiento de las funciones asignadas
- Falta de inducción orientada a las funciones del cargo
- Falta de sistema de seguimiento y control de procesos
- Diferentes clases y tiempos de vinculación del personal
- Falta de compromiso de los funcionarios.

OPORTUNIDADES

- Confianza de la comunidad en la administración.
- Programa de seguimiento de PQR
- Apoyo de la función pública
- Plan nacional colombiano para todas las entidades del estado.
- Plan de inducción de apoyo nacional.
- Apoyo de la Gobernación de Cundinamarca

FORTALEZAS

- Deseo de superación
- Personal competente
- Trabajo en equipo
- Plan mejoramiento del servicio de la entidad.

- Sinergia Clima laboral entre las dependencias
- Clima laboral positivo en la Alcaldía de san Francisco Cundinamarca
- Comunicación interna
- La entrega oportuna al ciudadano.


AMENAZAS

- Procesos judiciales por falta de conocimiento del área y resultado negativo.
- Cambios constantes de normatividad.
- Desactualización
- Sanciones vigentes en caso de incumplimiento de términos, por falta de conocimiento.

Diseño Plan de Inducción

Figura 12

Encabezado formato alcaldía Sanfrancisco del Diseño de Plan de Inducción

	GESTION ADMINISTRATIVA	Código:
		Versión:
	DISEÑO PLAN DE INDUCCION	Fecha de Aprobación:

Introducción

La Alcaldía Municipal de San Francisco, se está realizando y desarrollando el diseño del plan de inducción al personal nuevo, encaminadas a la adaptación del funcionario con su nuevo cargo, así poder proponer una entidad segura al nuevo funcionario.

Alcance

El plan de inducción está dirigido a la oficina de talento humano de la Administración de la Alcaldía Municipal de San Francisco – Cundinamarca, y a todos los servidores públicos nuevos y vinculados a la administración, desde plan de inducción relacionados directamente con la planeación de la entidad.

Objetivo

El objetivo es brindar inducción a los funcionarios que van a prestar sus servicios laborales en las diferentes áreas, con una apropiada ubicación que les permita entender la estructura organizacional de la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, indicándoles toda la información necesaria, incluyendo sus deberes, derechos y sus responsabilidades individuales, difusión necesaria acerca de la entidad, además con los procesos misionales, de apoyo, estratégicos, convirtiéndolos en parte fundamental del desarrollo organizacional.

Es significativo que los funcionarios de la Alcaldía, a partir del momento del ingreso a la entidad bajo de las distintas modalidades de contratación en la función pública, conozcan los procesos orgánicos y estén enterados de la manera de cómo deben tramitarse. Esto ayudara que desde los primeros días tengan un fluido con el ciudadano que por alguna razón acude con su ayuda, de igual de forma es importante que conozcan el plan desarrollo, dado que es la carta de navegación del cuatrienio.

Objetivos Específicos

- Dar a conocer a los funcionarios nuevos, la estructura orgánica de la entidad, la misión y fortalecer su formación ética, para que participen en la construcción de la misión institucionalidad, de que se garantice su compromiso para lograrlo.
- Garantizar el desarrollo sostenible del Municipio
- Mejorar la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos de la Alcaldía
- Aumentar el nivel de satisfacción de la comunidad
- Incrementar el nivel de confianza de la comunidad por la gestión de la Alcaldía

¿Que nos caracteriza?

Adicional a ello la Alcaldía Municipal de San Francisco a través de la adopción del código de integridad busca direccionar las acciones encaminadas a promover en la cultura organizacional la ética, la integridad y la transparencia como el ejercicio constante en la actividad pública.

Compromiso: La importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con virtudes y defectos, su procedencia, títulos, sin importar su valor, o cualquier otra condición.

Honestidad: Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumplimiento mis deberes con transparencia y rectitud, el interés general.

Disciplina: Actuó de manera ordenada y constante para conseguir el logro de los objetivos institucionales.

Tolerancia: Respeto las opiniones, actitudes o ideas de las demás personas, así coincidan con las propias buscando siempre mejores relaciones personales.

Responsables:

Los responsables de llevar a cabo las actividades de inducción, son los del proceso de talento humano, Secretario General y de Gobierno y personal a cargo del mismo.

Acciones

Inducción

1. Vinculación y recibimiento del funcionario
2. Posesión de los funcionarios
3. Recibimiento formal e institucional, el cual consiste en dar la bienvenida, entrega y explicación de las funciones, jefes inmediatos y superiores, ubicación del área, desarrollo de las actividades a ejecutar, trascendencia de la labor en la secretaria como en las demás.
4. Exposición de la información establecida para la inducción general del funcionario, que deberá orientarse hacia la misión y visión del municipio, de la secretaría y del área de trabajo, procurando que la información que se brinde sea la adecuada para la promoción y desarrollo de la integración.

5. Presentación del funcionario de forma personal, de igual forma a través de comunicación institucional que incluya como mínimo: fotografía, nombre, cargo, dependencia donde va trabajar y el resumen de su perfil profesional.

Evaluación de revisión: Valoración del proceso de inducción, la que se llevará a cabo a través del diligenciamiento de la encuesta de impacto del proceso.

Temáticas

Inducción

En el inicio de la inducción, se debe cubrir por lo menos los temas que se relacionan a continuación, y de igual forma aquellos que por la naturaleza del cargo se considere incluir por parte del nominador.

- División política del municipio.
- Estructura Administrativa
- Misión y visión
- Principios y valores
- Gestión documental interna tanto de la secretara como de la administración
- Atención al ciudadano y lineamientos generales de Gobierno en Línea.
- Derechos, deberes y responsabilidades del servidor público.
- Talento humano, planes y programas, procesos, procedimientos, régimen salarial y prestacional, selección, evaluación de competencias laborales, sistema de reportes de información a diversas entidades del estado.

Cronograma

Para abarcar las temáticas establecidas en el plan de inducción, es necesario contar con los espacios adecuados y el equipo de talento humano necesario, los cuales se realizarán de forma

inmediata a la posesión del funcionario y dentro de los cuatro (04) meses posteriores a su ingreso y para todos los funcionarios de la Alcaldía semestral; estas serán organizadas por el profesional encargado.

Seguimiento Y Evaluación

Se realizará semestralmente, seguimiento de progreso al plan, en el cual se verificará el cumplimiento del cronograma y cobertura de las actividades realizadas.

Tabla 1

Formato para Seguimiento al Progreso del Plan

	Elaborado	Revisado por	Aprobado
	por	por	
Cargo			
Nombre			
Firma			
Fecha			

Presentación del Plan de Inducción

El presente plan se realizó teniendo como base la tabulación y posterior análisis de las encuestas desarrolladas por los funcionarios de la Alcaldía Municipal de San Francisco, la cual se realizó con la respectiva autorización del secretario de General y de Gobierno, el resultado de este proyecto será presentado al funcionario en mención con el propósito de recibir observaciones o indicaciones del caso y así realizar los ajustes necesarios para culminarlo y proceder a socializarlo a los funcionarios de la Administración Municipal.

Conclusiones

Con la elaboración de este trabajo pudimos comprender que los planes institucionales de las entidades públicas deben incluir programas de inducción, los cuales son procesos de formación y dirigidos a facilitar y fortalecer la integración de los empleados a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades al servicio público, estimulando el aprendizaje y el desarrollo organizacional.

La inducción busca que la totalidad de los empleados estén enterados de las reformas del estado y, que sus funcionarios conozcan el plan de gobierno que facilite la ejecución del mismo y se tenga una buena rendición de cuentas.

Se puede concluir que la inducción es para un buen desarrollo de trabajo para las entidades públicas en este caso la Alcaldía de San Francisco Cundinamarca, no lleva a ser más ágil en la respuesta del servicio público y de esta manera una comunidad con resultados óptimos, y claros.

Como se ha mencionado anteriormente se tabulo la encuesta realizada a los funcionarios de la Alcaldía de San Francisco, se generó la matriz DOFA donde se identificó las falencias, debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, generando un instrumento base para los procedimientos en el momento de realizar la inducción a un funcionario nuevo, el cual contribuirá a superar las debilidades y amenazas de la entidad.

Recomendaciones

Se recomienda la implementación del manual de inducción del personal, estandarizando dicho proceso, lo que conllevará a la optimización de recursos, ya que evitará gastos por errores cometidos al no contar con un proceso pre determinado, para la Alcaldía de San Francisco

Es recomendable realizar una auditoria por lo menos una vez al año al proceso de inducción, con el fin de actualizar o incluir nuevas áreas, ya que la entidad está en constantes cambios estructurales o gubernamentales.

Se debe asegurar que el personal cuente con el tiempo necesario para recibir la inducción, asegurándose que la información que se entrega, sea clara concisa y precisa o de lo contrario se realicen los refuerzos necesarios.

Se recomienda que cada puesto de trabajo tenga un estándar para agilizar los procesos y esto con leva a evitar errores, ya que cada funcionario se ocupara de su labor y hacerla eficiente y cada que lleguen a ocupar un cargo sea más fácil el aprendizaje y el resultado con gran responsabilidad.

Cuando se implemente el plan de inducción se debe tener en cuenta la socialización a los funcionarios antiguos y a los que ingresan nuevos, como estrategia para que cada uno de ellos generen desempeño laboral y contribuyan en la mejora de la prestación del servicio a la comunidad.

Referencias

Alcaldía Mayor de B, (2018) MANUAL DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

http://www.idep.edu.co/sites/default/files/MN-GTH-13_02_Manual_Induccion_reinduccion_V4.pdf

Alcaldía Municipal de San Francisco Cundinamarca (2021) <http://www.sanfrancisco-cundinamarca.gov.co/>

Cabezas J. (2021). OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>

Chiavenato (2006: 142) Archivos Administrativos e intermediarios <http://archivosadministrativosintermedios.blogspot.com/2011/06/unidad-vi-recursos-humanos-en-los.html>

Dolan, S. L., López Cabrales. Valle Cabrera, R.(2014). (pp.107-130). *La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=1>

Dessler, G. (2015).). (pp.180-210). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.<https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=3504&pg=1>

Herrero Blasco, A. María del Rosario Perelló Marin y Herrero Blasco, A. (2018). (pp.166-177). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=166>

MANUAL DE INDUCCIÓN PARA EL TALENTO HUMANO (2017) <http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4130/2/Dise%C3%B1o%20Implementaci%C3%B3n%20Manual%20Inducci%C3%B3n.pdf>

Manual Inducción reinducción (2018) http://www.idep.edu.co/sites/default/files/MN-GTH-13-02_Manual_Induccion_reinduccion_V4.pdf

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69115). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Néstor Eduardo Álzate Ocampo (2019) Gestión Preventiva de PQRS en el Sector Público Colombiano. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87710/1/T01939.pdf <https://ibague.gov.co/portal/admin/archivos/publicaciones/2019/24863-DOC-20190527.pdf>

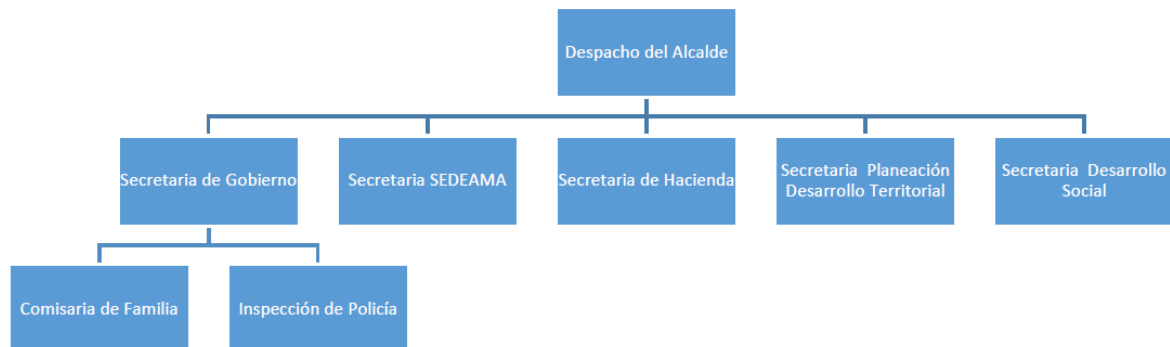
Néstor Eduardo Álzate Ocampo (2019) Gestión Preventiva de PQRS en el Sector Público Colombiano. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87710/1/T01939.pdf

Néstor Eduardo Álzate Ocampo (2019) Gestión Preventiva de PQRS en el Sector Público Colombiano. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87710/1/T01939.pdf

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-t.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Anexos

Anexo A. Organigrama



Anexo B. Resultados de lluvias de ideas

Diseño plan de inducción

Danos ideas de mejora para el plan de inducción

CLAPCT13 26 DE OCTUBRE DE 2021 21:59

Claudia

ANÓNIMO 8 DE NOVIEMBRE DE 2021 20:09

Enrique

La idea es de se tenga en cuenta la reseña histórica, como primer alcalde elegido, alcaldes nombrados por la gobernación y el primer alcalde elección popular, misión, visión y políticas, productos y servicios, objetivos a cumplir, principales responsabilidades y tareas, presentación de los compañeros y dotación de acuerdo a su función, luego inducción y etapa de prueba

ANÓNIMO 8 DE NOVIEMBRE DE 2021 20:15

Es importante que dentro del Manual de Inducción se tengan en cuenta todos ASPECTOS QUE DEBE CONOCER EL SERVIDOR PÚBLICO como lo son:

- *ATENCIÓN AL USUARIO Y TRÁMITES
- *AMBIENTE DE TRABAJO
- * INFORMACIÓN SISTEMA INTEGRADO DE GESTION
- *CODIGO DE ETICA E INTEGRIDAD
- *CONTROL INTERNO
- *ORGANIZACION DEL ESTADO COLOMBIANO

Igualmente se resalte la importancia del Manual de Inducción

Mediante los programas de inducción se busca facilitarles a los nuevos empleados su proceso de integración a la cultura organizacional, en este sentido el proceso de inducción es una inversión en tiempo, esfuerzo y recursos que a mediano plazo redundan en la productividad y satisfacción de los nuevos servidores

Requisitos en el programa de inducción:

1. Inmediato: Es decir tan pronto ingrese el servidor a la entidad. El programa de inducción inmediato es una forma de asistir al servidor en su proceso de adaptación a la cultura organizacional.

2. Completo: Esto significa que además del programa de orientación al estado y al Servicio público, se planeen y realicen acciones orientadas al recibimiento formal en la entidad.
3. Técnico: Significa que los servidores públicos que dirijan la inducción deben tener conocimientos muy sólidos sobre la entidad.
4. Participativo: El programa de inducción debe utilizar metodologías que involucren activamente al servidor público en los propósitos de la entidad.
5. Responsables. El responsable del programa de inducción es el Secretario General, el Técnico Administrativo de Talento Humano y sus colaboradores inmediatos

Para que una persona pueda emprender sus funciones como empleado público, se debe tener en cuenta cuáles serán sus funciones, sus compromisos, sus derechos e imposiciones dentro de la entidad, también es importante tener un proceso de inducción y capacitación de acuerdo al per 1 y de acuerdo al rol que desempeñara — ANÓNIMO

ANÓNIMO 9 DE NOVIEMBRE DE 2021 01:07

Es importante dar a conocer la misión y la visión del municipio establecida en el Plan de Desarrollo, resumen de las planes, programas.

De igual forma es importante dar a conocer la división política del municipio, la estructura de la administración y las funciones del cargo

ANÓNIMO 9 DE NOVIEMBRE DE 2021 02:33

Importante que se tenga en cuenta la atención a personas con algún tipo de discapacidad, reconocimiento de lugares como salidas de emergencia, puntos para primeros auxilios y de espera. Importante capacitar en atención al público y los tiempos establecidos para las respuestas según la solicitud.

Anexo C. formato de la encuesta para los funcionarios sobre la inducción de la entidad.



**GESTION
ADMINISTRATIVA**

**ENCUESTA PARA LOS
FUNCIONARIOS SOBRE LA
INDUCCION DE LA ENTIDAD**

Código:

Versión:

Fecha de

Aprobación:

Nombre del
funcionario

Ingrid Johanna Sierra Hernández

Objetivo de la encuesta: Mejoramiento de Inducción para la Alcaldía de San Francisco

Nombre la entidad: Alcaldía de San francisco Cundinamarca

Preguntas	Resultados
¿Considera que el proceso de inducción es importante para la Alcaldía?	Si como resultado positivo el 100%
¿Existe Procesos de inducción en la alcaldía?	Respuesta dividida
¿Considera la inducción un factor clave para el desempeño laboral?	Si ayuda a conseguir una ventaja y adecuada para el desarrollo de las funciones.
¿La Alcaldía realiza el proceso de inducción generando los espacios necesarios?	No facilita los espacios para realizar la inducción.
¿La Alcaldía dispone de un plan formal donde estén definidos los objetivos-las acciones a llevar a cabo- los recursos y presupuesto necesarios para la ejecución de la inducción?	No tiene un plan formal para innovar la Alcaldía

¿La Alcaldía introduce la inducción cómo? Mejoras en los procesos de servicios

¿La inducción en la Alcaldía? Se desarrolla, pero puede mejorar

Considera la inducción como una base fundamental para el desarrollo de actividades 100% positivo

¿Al ingresar a laboral a la Alcaldía de San Francisco, considera que recibió la inducción necesaria? Resultado negativo

Anexo D. formato de evaluación del plan inducción de la entidad.



**GESTION
ADMINISTRATIVA
FORMATO DE EVALUCION
PLAN DE INDUCCION DE LA
ENTIDAD**

Código:

Versión:

Fecha de

Aprobación:

Nombre: _____

Fecha la cual se recibe la inducción _____

Cargo a ocupar _____

La inducción es muy importante para el mejoramiento continuo de la inducción que se realice a los funcionarios que se vinculen a nuestra entidad.

- E** La información es completa y detallada
- B** La información fue suficiente
- R** La información fue general e incompleta
- N** No obtuve ninguna información al tema

Preguntas E B R N

Organigrama

Misión

Visión

Objetivos de la entidad

Políticas de la entidad

Proceso contractual

Manual de funciones

Responsabilidades del cargo

Derechos y deberes del funcionario

Reglamento interno

Nómina y prestaciones

Jefes inmediatos

Estructura de su área de trabajo

Procesos y procedimientos de su
puesto de trabajo

Permisos de trabajo

Observaciones:

Firma:

Anexo E. Link utilizado para la realización de la encuesta.

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DQSIkWdsW0yxEjajBLZtrQAAAAAA>

AAAAAAZ__r6oa7RUODBEWjRTTU5NSERNQkpTVjBRUEpENE45MS4u