

Aspectos clave para el fortalecimiento en la retención, selección e inducción al nuevo personal de la Institución educativa León XIII - Sede B, del municipio de Soacha Cundinamarca en el año 2022.

Danny Álvarez, Yaneth Patricia Ballesteros, Leidy Joana Zapata, Blanca Jenny Murillo y
Eduar Leandro Aguirre

Universidad nacional abierta y a distancia- UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de empresas

2023

Aspectos clave para el fortalecimiento en la retención, selección e inducción al nuevo personal de la Institución educativa León XIII - Sede B, del municipio de Soacha Cundinamarca en el año 2022.

Danny Álvarez, Yaneth Patricia Ballesteros, Leidy Joana Zapata, Blanca Jenny Murillo y
Eduar Leandro Aguirre

Trabajo de grado para optar por el título de Administración de empresas

Profesor

Carlos Antonio Jiménez Rueda

Universidad nacional abierta y a distancia- UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN

2023

Título

Aspectos clave para el fortalecimiento en la retención, selección e inducción al nuevo personal de la Institución Educativa León XIII - Sede B, del municipio de Soacha Cundinamarca en el año 2022.

Dedicatoria

Este proyecto está dedicado a nuestras familias, quienes, con su gran apoyo, eterna paciencia y cariño incondicional, nos dieron la fuerza y confianza necesaria para lograr culminar esta meta, sin importar las horas dedicadas al trabajo sacrificando momentos de familia y a todas las personas que nos inspiraron a continuar y han hecho que este trabajo sea posible, aun cuando hubo dificultades y grandes desafíos, nos han dado la fuerza y permitido lograrlo.

Agradecimientos

A mi madre, *Marleni Aguirre* y a mi novia, *Leidy Martínez*, mi más sincero agradecimiento por su apoyo incondicional en este proceso. Su amor, paciencia y motivación, fundamentales para que yo pueda continuar avanzando y alcanzar mis metas. No puedo expresar con palabras cuánto significa para mí saber que cuento con su cariño y respaldo.

Con gratitud, Eduar Leandro Aguirre.

Resumen

Para la institución educativa León XIII - Sede B la gestión del talento humano se ha convertido en un aspecto por mejorar, ya que no existe un proceso de retención, selección e inducción de personal, lo que ha generado una problemática en el plantel. Mediante la presente investigación se busca realizar una propuesta para un proceso óptimo el cual se planteará en la investigación cualitativa de tipo documental y con un instrumento como la encuesta, obtener la información necesaria que sirva de propuesta de valor para fomentar un proceso que permita articularse dentro del área de recursos humanos acorde con la administración eficiente de personal, así pues promover el buen clima organizacional y la estabilidad laboral, aprovechando al máximo las competencias, habilidades, conocimientos y experiencia de cada uno de los trabajadores dentro de la institución, proponiendo además un perfilamiento en los diferentes cargos que actualmente se desempeñan en la institución educativa.

Palabras Claves: Administración de Personal, Capacitación e Inducción, Evaluación del desempeño, Rotación de Personal, Talento Humano.

Abstract

For the educational institution León XIII - Headquarters B, the management of human talent has become an aspect to improve, since there is no process of retention, selection and induction of personnel, which has generated a problem on campus, through the This research seeks to make a proposal for an optimal process which will be used through qualitative documentary research and with an instrument such as the survey, to obtain the necessary information that serves as a value proposition to promote a process that allows articulation within the area. of human resources in accordance with the efficient administration of personnel, in this way promoting a good organizational climate, such as job stability, making the most of the skills, abilities, knowledge and experience of each of the workers within the institution, in this way A profiling of the different positions will also be carried out.

Keywords: Personnel Administration, Training and Induction, Performance Evaluation, Personnel Rotation, Human Talent.

Tabla de contenido

Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
Resumen.....	6
Abstract	7
Lista de figuras.....	11
Introducción	13
Problema	14
Formulación del Problema.....	14
Descripción del Problema.....	14
Planteamiento del Problema	15
Justificación	17
Objetivos.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos específicos	19
Marco de Referencia	20
Antecedentes del problema.....	20
Marco Teórico.....	23
Marco Legal	25
Metodología de investigación.....	27

Tipo de Investigación.....	27
Instrumento de Investigación	27
Instrumento de Recolección de Datos.....	28
Técnicas y herramientas para el procesamiento de datos.....	24
Resultados	26
Conclusiones	40
Recomendaciones	41
Identificar las necesidades y expectativas de los trabajadores.....	41
Desarrollar un proceso de inducción efectivo.....	41
Capacitar a los trabajadores	41
Mejorar el sistema de contratación	41
Promover una cultura organizacional positiva:.....	42
Evaluar constantemente proceso de inducción y condiciones de contratación.....	42
Referencias.....	43

Lista de Tablas

Tabla 1. Personal aleatorio encuestado de la institución educativa como media de la encuesta. 264

Lista de figuras

Figura 1. Medios de divulgación oferta del cargo	26
Figura 2. Divulgación detalles del proceso precontractual y contractual	26
Figura 3. Prueba psicotécnica	27
Figura 4. Tiempo entre selección y vinculación al cargo	28
Figura 5. Vinculación inmediata al cargo	29
Figura 6. Condiciones de contratación	29
Figura 7. Inducciones políticas internas	30
Figura 8. Protocolo de posesión del cargo	31
Figura 9. Funciones explícitas del cargo	31
Figura 10. Herramientas para ejercer las actividades del cargo	32
Figura 11. Capacitaciones del cargo en ejecución	33
Figura 12. Condiciones laborales logísticas	33
Figura 13. Coherencia con la convocatoria	34
Figura 14. Percepción jornadas de trabajo	35
Figura 15. Percepción sobre Honorarios	35
Figura 16. percepción frente a cadena de mando	36
Figura 17. Percepción cultura organizacional	37
Figura 18. Satisfacción y clima organizacional	37
Figura 19. Manual de contratación y protocolo de comunicación interna	38
Figura 20. Aspectos a mejorar en materia de contratación	39

Lista de Apéndices

Apéndice A: Encuesta aplicada a la población objeto de investigación	45
---	----

Introducción

El presente proyecto de investigación se centra en el análisis de la selección del profesorado de la institución educativa León XIII-Sede B, que en la actualidad se encuentra en expansión como consecuencia del aumento de la demanda de alumnos en los niveles de educación primaria y secundaria. En esta situación, se hace imprescindible poner en marcha un plan de mejora que permita elegir a los mejores profesores a la vez que se refuerza la estructura organizativa del plan académico y se atienden las necesidades del profesorado. La selección de personal es una tarea de gestión esencial que requiere una coordinación adecuada y las competencias necesarias para garantizar el éxito de la selección y el éxito de la institución en el crecimiento de su oferta educativa.

El éxito de la ampliación de la oferta educativa de las instituciones depende de la gestión eficaz del personal docente. La institución educativa León XIII-Sede B en el municipio de Soacha, Cundinamarca, ha reconocido la necesidad de mejorar la retención de los docentes, así como los procesos de contratación e incorporación de nuevos empleados para garantizar una selección precisa y una aculturación adecuada al entorno de trabajo y al programa académico de la institución.

Por lo tanto, el enfoque del presente proyecto de investigación es identificar los factores críticos que fortalezcan la retención, selección e inducción del nuevo personal docente de la Institución Educativa León XIII - Sede B del municipio de Soacha Cundinamarca en el año 2022. El objetivo es conocer cómo fortalecer los procedimientos de contratación e inducción de los nuevos docentes contratados por la institución, con el fin de brindar una enseñanza de alta calidad y el éxito en el crecimiento de la institución educativa.

Problema

El problema de investigación que aborda este proyecto es cómo identificar los factores críticos que fortalezcan la retención, contratación y vinculación del nuevo personal docente de la Institución Educativa León XIII del municipio de Soacha Cundinamarca en el año 2022. El objetivo es entender cómo fortalecer los procedimientos de contratación e inducción de la institución para los nuevos docentes contratados, con el fin de ofrecer una enseñanza de alta calidad y el éxito de la institución educativa en su crecimiento. Como resultado se busca mejorar la gestión docente, agilizar el proceso de contratación y elevar el nivel de los servicios educativos que presta la institución.

Formulación del Problema.

Identificación de las causas y consecuencias que tuvo la deserción de docentes por falta de un programa de la selección, retención e inducción del personal en la Institución Educativa León XIII - Sede B en Soacha, en el año 2022

Descripción del Problema.

Durante el año 2022 la Institución Educativa León XIII - Sede B del municipio de Soacha presenta un descenso en el índice de rendimiento y retención de los empleados debido a la alta rotación de personal educativo. Una de las áreas más afectadas ha sido la oficina de profesores que tiene como principal objetivo la cobertura en educación sobre la población del municipio de Soacha, y que además tiene un alto impacto en la formulación y rendimiento en programas de educación pública. Esto hace que los ingresos por prestación del servicio educativo se vean afectados porque la mayor parte del rubro se basa en la atención y prestación de la educación pública de calidad a la comunidad a su vez, las quejas de los usuarios y alumnos son más frecuentes, el comité de padres de familia se encuentra colapsado por las numerosas solicitudes y

el rendimiento fiscal y jurídico de la institución se ve seriamente amenazado a raíz de esta problemática.

La oficina de contratación, junto con la de talento humano se encargan de reclutar el personal educativo para el centro, por lo que se ha puesto en conocimiento que las cifras de atención y el desempeño de la institución han venido en declive, identificando en primer contexto inconvenientes con el personal reclutado y los relevos; así mismo la percepción del personal y usuarios de la institución educativa acerca de la misma es cada vez más negativa, por lo que se hace imperiosa la necesidad de instaurar un procesos de selección, inducción y retención del personal el cual se ajuste a las necesidades y sea eficiente, competitivo, además que logre detener y superar esta problemática.

Planteamiento del Problema

El problema de investigación a presentar es la deserción laboral por falta de garantías en los contratos de los trabajadores de la institución educativa. En muchas ocasiones, los empleados de estas instituciones no cuentan con un contrato laboral sólido que les ofrezca seguridad y estabilidad en su trabajo. Esto puede llevar a que los trabajadores abandonen sus puestos de trabajo, lo que provoca una serie de consecuencias negativas, tanto para la institución como para los trabajadores afectados.

Esta investigación busca comprender las razones detrás de la deserción de los docentes y cómo estas afectaron la calidad de la educación en la institución. También, se pretende identificar las medidas necesarias para mejorar el programa de selección, retención e inducción del personal docente y así evitar futuras deserciones en la institución. La investigación puede contribuir a mejorar la calidad de la educación y el ambiente laboral de los docentes en la institución y en general en el contexto educativo de Soacha

La deserción laboral tiene consecuencias negativas para la institución educativa, ya que la falta de personal cualificado puede afectar la calidad del servicio que se presta, la productividad y la eficiencia de la institución. Además, la alta tasa de rotación de personal puede generar costos adicionales en términos de capacitación y entrenamiento de nuevos trabajadores.

Por otro lado, la deserción laboral también afecta a los trabajadores implicados, ya que se ven obligados a buscar nuevas oportunidades laborales y, en algunos casos, a enfrentar problemas económicos y emocionales asociados a la inestabilidad laboral.

Por lo tanto, mediante la investigación se busca analizar las razones detrás de la deserción laboral en la institución educativa, identificar las consecuencias de este problema y proponer soluciones para mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores y la calidad del servicio que presta la institución. Esto permitirá mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y garantizar una mayor eficiencia y calidad en el servicio que se presta en la institución educativa.

Justificación

La selección adecuada de personal es una tarea crucial en cualquier organización, y esto es especialmente importante en una institución educativa, donde los empleados son responsables de la educación y formación de los estudiantes. En este sentido, la Institución Educativa León XIII - Sede B enfrenta una problemática importante al no contar con un sistema establecido para seleccionar al personal nuevo.

Este problema puede generar diversos inconvenientes, como la selección inadecuada de personal que no cumpla con las competencias y habilidades requeridas para el desempeño de sus funciones, lo que puede afectar la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes; además, la falta de un sistema estructurado puede generar confusión y falta de transparencia en el proceso de selección, lo que puede generar desconfianza y descontento entre los empleados y los estudiantes.

Por tanto, una investigación en profundidad sobre este tema es necesaria para identificar los factores clave que deben tenerse en cuenta en la selección de personal en una institución educativa, y cómo estos pueden ser adaptados a la realidad específica de la Institución Educativa León XIII - Sede B. Una vez identificados estos factores, se pueden proponer recomendaciones concretas para establecer un sistema de selección de personal más efectivo y transparente, lo que puede mejorar significativamente la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes y fortalecer la institución en general. La organización se beneficiaría considerablemente de una adecuada implementación de este proceso, ya que permitiría la optimización de varios recursos, entre ellos el tiempo, el dinero y el esfuerzo y le permitirá aumentar la productividad de sus actividades, asegurar la calidad de sus procesos y fortalecer su fuerza de trabajo, lo que también conduce al éxito organizacional.

Esta investigación permitirá reconocer los beneficios de llevar a cabo procesos de inducción, capacitación y entrenamiento, y el impacto en los niveles de motivación, productividad, reducción de los periodos de adaptación y mayor capacidad de retención del talento humano.

Esto requiere conocer de plano cuales son los antecedentes del problema, la situación a escala, las investigaciones previas si las hubiese, las causas de la afectación y las repercusiones que tiene sobre el equilibrio económico y social que se fundamenta dentro del caso de estudio.

Para el trabajo se dispondrá de datos fortalecidos en la exploración, se analizará la información dispuesta y se requerirá adentrarse en un modelo de investigación que permita la cualificación de la información para ponderarla de una manera adecuada.

El proyecto se centra en presentar la importancia de la estructura organizacional en el Centro educativo como un referente general de la rama, siendo este un recurso fundamental para la comunidad, por lo tanto, se espera con este proyecto representar las acciones para poder mitigar la situación problemática en este plantel educativo.

Objetivos

Objetivo General

Analizar las causas y consecuencias de la deserción de docentes por falta de un programa de selección, retención e inducción del personal en la Institución Educativa León XIII - Sede B en Soacha, en el año 2022, con el fin de mejorar la calidad educativa y fortalecer la estructura de programas académicos de la institución.

Objetivos específicos

Determinar las variables que afectarán la permanencia del personal docente de la Institución Educativa León XIII - Sede B del municipio de Soacha.

Analizar los criterios y métodos utilizados en el proceso de contratación del personal docente de la Institución Educativa

Evaluar el éxito del proceso de inducción del personal docente de la Institución Educativa en términos de su alineación con la estructura institucional y la cultura organizacional.

Diseñar la propuesta de solución a la problemática a través de los resultados de la investigación.

Marco de Referencia

Se necesita una base teórica para avanzar en este trabajo, sobre las conductas humanas en las organizaciones, la forma de comunicación e ideas a través de procesos organizacionales, reclutamiento, contratación, ingreso de los empleados y comunicación interna, según diferentes autores, influencia en la construcción del instrumento utilizado y el método de este estudio.

Para la psicología organizacional es importante analizar e intervenir empresas para mejorar sus procesos, porque además es trascendental que todas las ramas de las organizaciones estén alineadas, organizadas, enfocadas y rastreables para lograr los objetivos propuestos.

Antecedentes del problema

Dentro de este trabajo, ha sido relevante el trabajo realizado por Cuellar Roldan (2019). Que lleva por título “Identificación de procesos organizacionales de reclutamiento, selección, inducción y comunicación en los colegios privados de educación preescolar de la ciudad de Villavicencio.” En el que se abordan los procesos organizacionales de reclutamiento, selección, inducción y comunicación en colegios privados de educación preescolar en la ciudad de Villavicencio, en el que a través de una investigación cuantitativa se obtuvieron los datos sociodemográficos de 27 instituciones educativas privadas que permitieron determinar, a modo de diagnóstico, cómo en la ciudad se llevan a cabo dichos procesos.”

En este trabajo se muestra la descripción de los procesos vinculados a la incorporación del personal a las instituciones, la manera como estos presentan un impacto en el rendimiento laboral, pero sobre todo abarca la importancia de los aspectos clave que figuran en el proceso integral de la contratación. De acuerdo con Cuellar Roldan,(2019)

En la actualidad las organizaciones están basadas en la colaboración y orden de los recursos humanos, siendo ejes fundamentales dentro de las empresas, con visión, misión

y objetivos planteados, para el desarrollo de las organizaciones; produciendo acciones de cambios y cumpliendo con su finalidad, lo cual es planteado como un elemento indispensable en la dinámica social.

La metodología de dicha investigación es de carácter cuantitativo tipo descriptivo de corte transversal. Con una muestra de 27 instituciones donde se recolectó la información mediante el instrumento de tipo encuesta con escala Likert, ante los procesos administrativos involucrados.

Esa investigación muestra además los procesos organizacionales están ligados a una serie de procedimientos que son las bases de la dinámica administrativa en articulación para alcanzar los objetivos o las metas corporativas. Estos aspectos están estrechamente ligados al tipo de organización y su tamaño, lo cual da norte a la empresa resguardando las políticas y estrategias misionales dados siempre a mejorar y sostener los procesos productivos en función del desarrollo organizacional mientras que el proceso de reclutamiento del personal se considera más que como una forma de adquirir personal con nuevas habilidades y destrezas, un proceso fundamental que debe considerarse siempre a las necesidades de la institución y el cuidado en la aplicación de los requerimientos justamente esenciales para los cargos.

Por otro lado, esa investigación se relaciona con el trabajo en curso porque muestra una situación que corresponde al fenómeno de reclutamiento que funda este proyecto desde la investigación en un entorno de la misma naturaleza y que corresponde al del objeto de estudio plantado. Esto constituye un antecedente relevante para este trabajo porque proporciona información así mismo relevante para comprender las posiciones de los actores involucrados en esta problemática, lo cual permite asociar los resultados desde distintas posiciones para

evaluarlos y lograr un resultado más amplio de dicha problemática y el establecimiento de su causa y efecto.

Marco Teórico

El modelo de percepción de las prácticas organizacionales debe ser moderado por su comprensión. Dado lo anterior, es importante ahondar y conocer el grado de sentido del proceso de reclutamiento e inducción por parte del personal del plantel, bajo el concepto de que “el entendimiento se refiere al grado de extensión en el que alguien entiende cómo y por qué las cosas pasan de la forma en que suceden en la organización. Esto es, un individuo que tiene una comprensión clara de quien es el responsable de la toma de decisiones y por qué fue seleccionado para ello, tendría un entendimiento más claro que alguien que no entiende ese proceso en la organización”.

Para identificar posibles soluciones se debe primero conceptualizar y contextualizar las variables que son parte del problema de investigación, por lo cual en primera instancia se define a que obedece el término inducción.

De acuerdo con Orozco (2001) “para mejorar el rendimiento del recurso humano es necesario tener claro que su proceso de administración debe ser a largo plazo e implica consecuentemente un compromiso con el cambio”.

Algunos estudios señalan que “Una de las acciones encaminadas a realizar dicho cambio, es la atención que debe darse al funcionario que se contrata por primera vez, para que desde el primer momento en que inicie sus funciones perciba y viva un ambiente agradable de trabajo, que le permita a su vez ofrecer un servicio de calidad en el mismo”. (Orozco Delgado, 2001, p. 28)

Frente al tema Ribadeneira (2017) define la inducción de personal como “el proceso que permite adaptarle al nuevo trabajador con la empresa, compañeros de trabajo y funciones que va a desempeñar, con el fin de que pueda contribuir a cumplir con los objetivos tanto

departamentales como empresariales, tiene como objetivo proporcionarle la información básica acerca de la empresa, incluyendo: la misión, visión, historia, objetivos, políticas, productos y servicios que brinda la organización para que el nuevo colaborador pueda incorporarse al trabajo de una manera adecuada.”

Así mismo González et al. (2005) “apuntan que la mayoría de la literatura especializada en el profesorado refiere a la inducción profesional docente asociándola a la primera experiencia laboral estos y cómo los primeros años de pueden determinar su futuro perfil”.

En función de dicha conceptualización se despliega la idea de la inducción profesional docente referida “a los procesos mediante los cuales los maestros y profesores acceden a los centros educativos como docentes principiantes” (Marcelo & Vaillant, 2017)

En la misma línea, Vonk (1996) se refiere a la inducción profesional docente como el período de transición de un profesor en formación a uno autónomo”.

De acuerdo a Kochansky, (1998). “Las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral”

Marco Legal

Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 7: 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.

- a. *Programa de inducción.* es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Artículo 2 :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.

(Presidencia de la República, s.f.)

Decreto 1851 de 2015 por el cual se reglamenta la contratación del servicio público educativo por parte de las entidades territoriales certificadas y se subroga un capítulo del Decreto 1075 de 2015, reglamentación contratación del servicio público educativo. (Presidencia de la República, s.f.)

Ley 115 de 1994, art. 196, El régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores privados es el código sustantivo de trabajo.

(art. 198), Los establecimientos sólo podrán contratar personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, con título en educación emitido por una universidad o entidad de educación superior, o con otro título universitario, para dictar cátedras relacionadas con su especialidad. El establecimiento educativo le dará la formación pedagógica (Congreso de la república, s.f.)

Decreto 2277 de 1979, art. 2. Profesión docente: Las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores.

Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de que trata este Decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos, de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de conserjería y orientación de educandos, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, en los términos que determine el reglamento ejecutivo. (Presidencia de la república, s.f.)

Resolución del Ministerio de Educación 2707 de 2003: Difusión del Manual e instrumentos. Las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas difundirán en todos los establecimientos educativos la metodología y los instrumentos de evaluación anual de desempeño que será aplicada a los docentes y directivos docentes, que se rigen por el Decreto 2277 de 1979 y se desempeñan como tales en los establecimientos educativos oficiales. (Ministerio de Educación, Resolución 2707 de 2003, s.f.)

Metodología de investigación

Tipo de Investigación

El tipo de investigación para el siguiente proyecto será de tipo cualitativa de carácter documental, con el fin de recopilar información la cual se ajuste a las necesidades de la entidad, para el mejoramiento de un programa de Inducción hacia el personal de la Institución.

Con relación a esto Gómez (2011) señala que:

“La construcción del conocimiento desde las fuentes es una forma de velar por la tradición del pensamiento original y desde esa perspectiva, traerlo al presente con una lectura hermenéutica que favorezca la discusión al hacer nuevos aportes al desarrollo científico con propuestas que pueden ser cuestionadas permanentemente pero que siempre se orientaran a alcanzar nuevos desarrollos”.

Población:

40 colaboradores Institución Educativa León XIII - Sede B

Muestra:

10 colaboradores elegidos al azar.

Instrumento de Investigación

Con el propósito de llevar a cabo una investigación que solucione la problemática planteada e impulse un plan acorde con el fortalecimiento en la retención, selección e inducción al nuevo personal de la Institución Educativa León XIII - Sede B, en el año 2022, se propone la encuesta, que logra recopilar información esencial, para posteriormente generar una propuesta

acorde con las necesidades actuales del personal, y fomente una retención, innovando constantemente, y capacitando oportunamente.

Instrumento de Recolección de Datos

Para Tamayo y Tamayo (2008), “El cuestionario contiene aspectos del fenómeno que se consideran significativos; también nos permite aislar algunos temas de nuestro principal interés; reducir la realidad a una cierta cantidad de datos básicos e identificar temas para la investigación”.

Con respecto a la validez del instrumento, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan:

Un instrumento (o técnica) es válido si mide lo que en realidad pretende medir. La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas.

Por esta razón Villegas, (1997) sugiere que debe considerarse la determinación de los instrumentos a utilizar, dependiendo de las necesidades de la organización y las características de los recursos humanos que se desean reclutar, será preciso determinar si se utilizarán como instrumento de selección: las solicitudes de empleo, las entrevistas, las comprobaciones de referencias de trabajos, las pruebas psicológicas, los exámenes físicos, y de aspectos cognitivos

Tabla 1

Personal aleatorio encuestado de la institución educativa como media de la encuesta

Rol	Hombre	Mujer	%
Profesor	4	2	60%
Empleado	2	2	40%
Total (N=10)			

Fuente: Elaboración propia

Técnicas y herramientas para el procesamiento de datos

En cuanto al procesamiento de datos, se utiliza la estadística como una herramienta que permite analizar y cuantificar las variables de la realidad en un momento determinado, con relación a fenómenos o problemas específicos, con el fin de obtener conclusiones que puedan guiar a una decisión. Para este propósito, se empleó un cuestionario, ya que los resultados obtenidos a través de los datos estadísticos permiten correlacionar y aplicar las variables relacionadas con una gran cantidad de datos a nivel de medición, lo que permite obtener características del material utilizado para el estudio.

Por otra parte, el análisis de datos no es una tarea que pueda resolverse procesando únicamente los datos disponibles en un momento dado, sino que debe basarse en un fundamento teórico bien definido y no sólo en los datos. Todo científico riguroso y familiarizado con su disciplina debe conocer los métodos de análisis más esenciales.

Este estudio se enfoca en los métodos estadísticos derivados de las estadísticas descriptivas que se pueden emplear para comparar observaciones relacionadas con variables de interés, con el objetivo de describir posibles relaciones entre ellas y la pregunta en cuestión.

Para llevar a cabo estas tareas de análisis, es fundamental analizar y cuestionar el significado de cada punto obtenido, investigando y aplicando algunos métodos dependiendo del tipo de datos que se analicen, siguiendo los métodos y procedimientos descritos a continuación.

Análisis Cualitativo: Hace referencia al proceso de análisis de información verbal a través del estudio de referentes teóricos que hayan estudiado sobre la temática previamente, con el fin de obtener bases científicas investigativas.

Análisis Cuantitativo: Hace referencia al proceso de análisis de información cuántica obtenida a través los datos recogidos por medio del cuestionario aplicado.

La información se presenta mediante un gráfico de barras, con el respectivo análisis de cada pregunta, logrando así obtener mediante información cuántica un diagnóstico asertivo sobre la situación problemática aquí investigada.

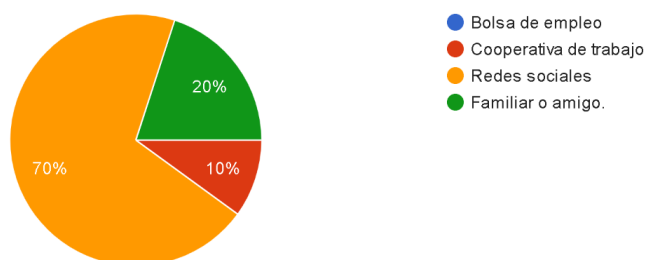
Resultados

Figura 1.

Medios de divulgación oferta del cargo

1. ¿Cual fue el medio por el cual usted conoció de la vacante que ocupa actualmente?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

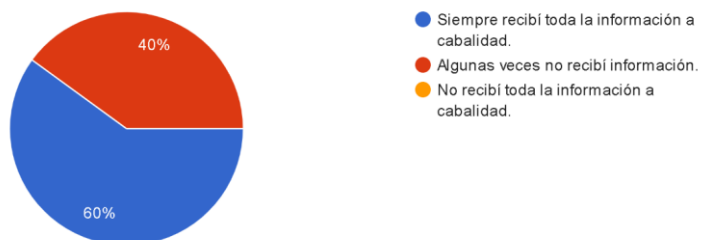
Análisis: Las redes sociales son una gran fuente de información, ayuda a mantener actualizado a todas las personas; con un porcentaje del 70% de los encuestados conocieron la vacante por medio de redes sociales, seguido de un familiar o amigo y por último con un 10% a través de una cooperativa de trabajo.

Figura 2.

Divulgación detalles del proceso precontractual y contractual

2. ¿Cuándo inició el proceso de selección, le fueron informadas detalladamente cada una de las etapas del proceso?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

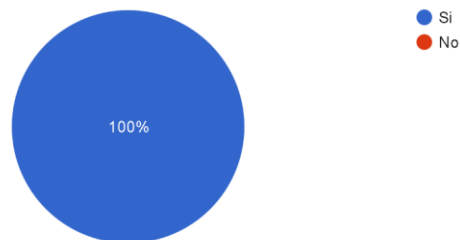
Análisis: Un 60% de los encuestados recibieron toda la información acerca del proceso de selección y un 40% afirma que algunas veces no recibió la información. Recibir la información completamente ayuda a tener un mejor entendimiento acerca de la vacante y como son los procesos que se manejan dentro de la institución. Cuando se omite información se pueden presentar problemas por parte del trabajador en un futuro en cuanto a inconformidades.

Figura 3.

Prueba psicotécnica

3. ¿Al momento de iniciar al proceso de selección para el cargo que ocupa actualmente dentro de la Institución le fue aplicada una prueba psicotécnica?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

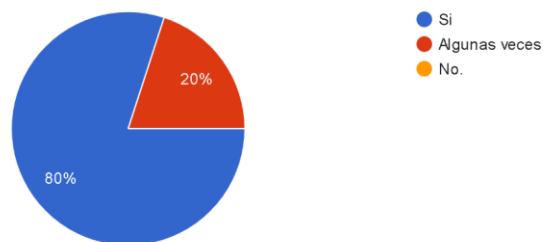
Análisis: Todas las personas encuestadas presentaron pruebas psicotécnicas, dado que esto le permite a la institución analizar que aptitudes posee el individuo, identificar las capacidades e intereses personales y así verificar que sea idóneo para el cargo; se puede incidir que la institución se encuentra interesada en saber que actitudes y aptitudes posee el aspirante.

Figura 4.

Tiempo entre selección y vinculación al cargo

4. ¿De acuerdo con la información recibida en el proceso de selección, se respetaron los tiempos de contratación y vinculación oficial con la Institución?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

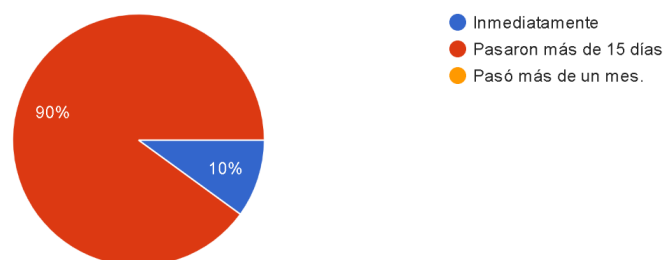
Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: Un 80% de las personas que se encuestaron les respetaron los tiempos de contratación y vinculación oficial y un 20% algunas veces, esto se pudo haber dado por una inadecuada planificación en el momento de contratar o por agentes externos que no permitiesen vincularse en el tiempo estipulado.

Figura 5.*Vinculación inmediata al cargo*

5. ¿Al momento de ser elegido, el proceso de contratación y vinculación se realizó?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

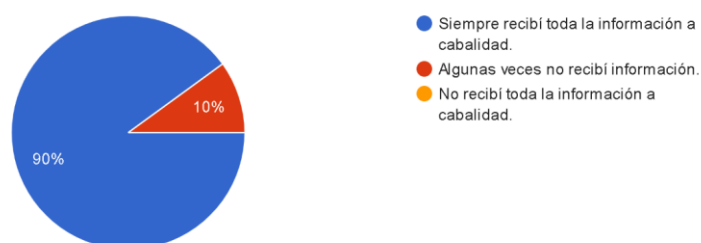
Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: un 10% de las respuestas corresponden a una vinculación inmediata, posterior a la notificación de aceptación por parte del equipo reclutador, mientras que un 90% del personal se vinculó después de 15 días de la notificación de aceptación.

Figura 6.*Condiciones de contratación*

6. Durante el proceso de contratación la institución le informó específicamente todas las condiciones, prestaciones y beneficios antes de ingresar a la compañía?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

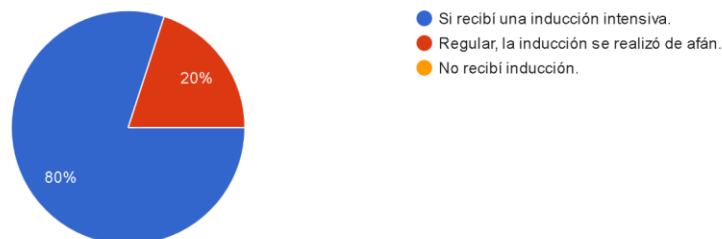
Análisis: similar al resultado anterior, en este punto, el 90% de los participantes en la encuesta fueron informados de las condiciones y prestaciones correspondiente a la vinculación y su forma con la institución, mientras que el 10% de la muestra, afirma que se informó parcialmente.

Figura 7.

Inducciones políticas internas

7. ¿Recibió una inducción completa e idónea sobre el direccionamiento organizacional, el manual de funciones y reglamento interno de trabajo de la Institución?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

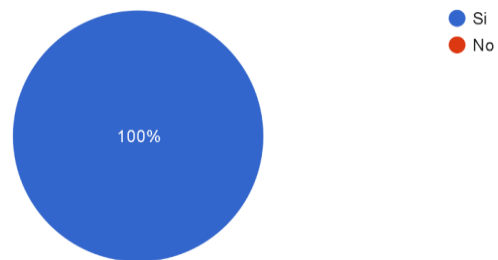
Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: en este punto vemos como el 80% de la muestra afirmó haber recibido una inducción intensiva idónea, mientras que el 20% restante consideraron una inducción deficiente.

Figura 8.*Protocolo de posesión del cargo*

8. ¿Fue vinculado a su puesto de trabajo mediante acta de posesión?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

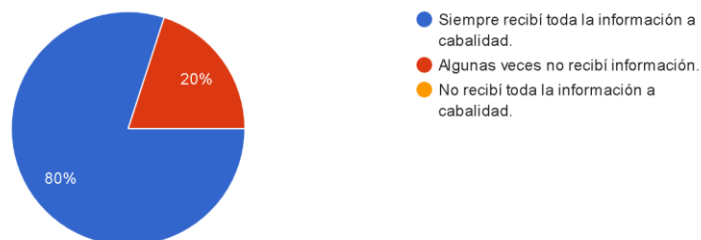
Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: el 100% de la muestra inició labores luego del proceso de posesión del cargo.

Figura 1.*Funciones explícitas del cargo*

9. ¿Una vez tomó posesión de su cargo le fueron establecidas con claridad las funciones a ejecutar?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

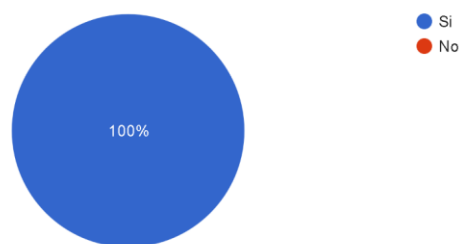
Análisis: El 80% de la muestra recibió la información correspondiente, clara y concisa de las funciones, mientras que el 20% restante indica que fue un proceso parcial.

Figura 10.

Herramientas para ejercer las actividades del cargo

10. ¿Una vez tomó posesión de su cargo, se le brindaron todas las herramientas de trabajo necesarias para la ejecución correcta de su cargo?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: El 100% de la muestra obtuvo las herramientas necesarias para ejecutar de forma correcta sus labores.

Figura 11.*Capacitaciones del cargo en ejecución*

11. Durante el tiempo que lleva vinculado con la Institución se han realizado capacitaciones relacionadas con su cargo?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

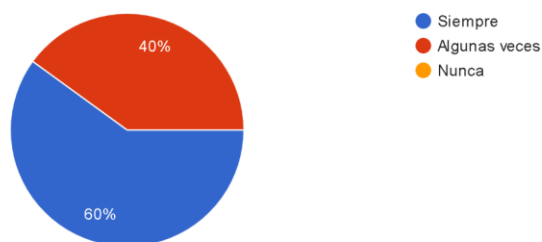
Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: En este punto, un 80% de la muestra afirma que pocas veces ha recibido capacitaciones asociadas a su cargo, mientras que el 20% restante confirma haber recibido capacitaciones idóneas al cargo.

Figura 12.*Condiciones laborales logísticas*

12. ¿Su lugar de trabajo cuenta con las condiciones idóneas para la ejecución de sus funciones dentro de la Institución?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

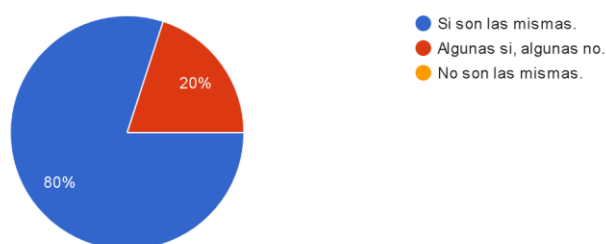
Análisis: en este resultado, un 60% de la muestra considera que las condiciones laborales son idóneas para su desempeño, mientras que el 40% restante indica que solo en algunos casos.

Figura 13.

Coherencia con la convocatoria

13. ¿Las funciones que está ejecutando dentro de la Institución son las mismas mencionadas durante todo el proceso de selección y contratación?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

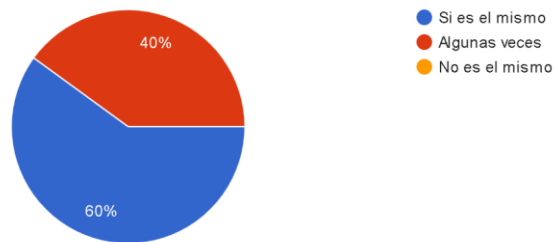
Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: En este punto, el 80% de la muestra está de acuerdo con que las funciones mencionadas en el proceso de reclutamiento don las mismas que ejecutan, sobre un 20% restante que indica que solo parcialmente.

Figura 14.*Percepción jornadas de trabajo*

14. ¿Los horarios de trabajo que está ejecutando dentro de la Institución son las mismas mencionadas durante todo el proceso de selección y contratación?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

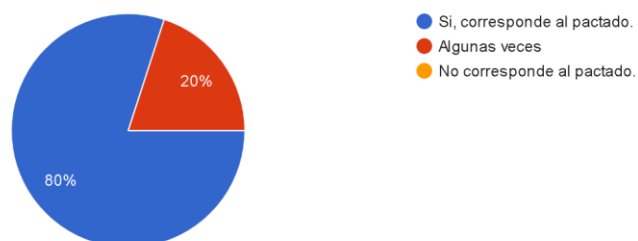
Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: El 60% de los encuestados piensa que el horario de trabajo es acorde al mencionado en el proceso de reclutamiento, sobre un 40% que solo considera un cumplimiento parcial en este punto.

Figura 15.*Percepción sobre Honorarios*

15. ¿El salario que que está devengando dentro de la Institución son las mismas mencionadas durante todo el proceso de selección y contratación?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

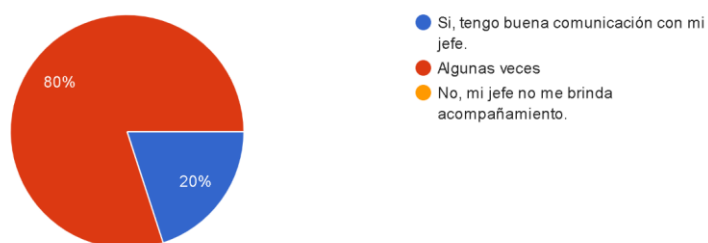
Análisis: En el anterior gráfico, un 80% del personal encuestado indica que está recibiendo los honorarios pactados, mientras que el 20% restante indica que solo en algunos casos.

Figura 16.

Percepción frente a cadena de mando

16. ¿Si tiene alguna duda frente a alguna de sus funciones, usted cuenta con el acompañamiento de un jefe directo que le proporcione una solución?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

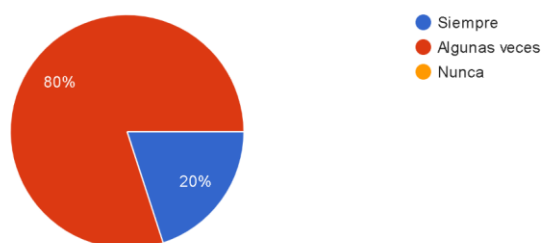
Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: En esta parte, el porcentaje mayor, es decir, el 80% de la muestra, considera que solo algunas veces obtiene respuestas y acompañamiento por e jefe inmediato en cuestión de dudas y necesidades puntuales, sobre un 20% que considera tener una buena comunicación con los líderes.

Figura 17.*Percepción cultura organizacional*

17. ¿Considera usted que la Institución realiza una gestión adecuada para proporcionar un bienestar y clima organizacional idóneo para el personal de trabajo?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

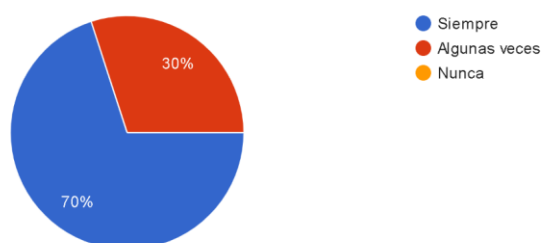
Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: El resultado anterior muestra que un 80% de la muestra indica que solo algunas veces siente un sistema de bienestar institucional, sobre un 20% que, conforme a la descripción, considera que siempre hay un clima organizacional idóneo.

Figura 18.*Satisfacción y clima organizacional*

18. ¿Siente conformidad con el espacio de trabajo, funciones y clima laboral en el que ejerce su cargo?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

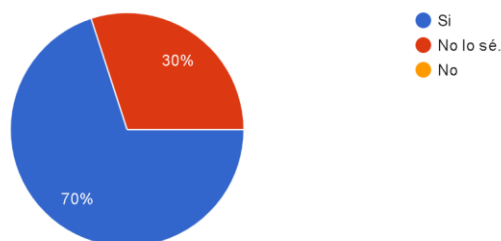
Análisis: El 70% de la muestra para este punto, considera que siempre cuenta con el espacio y la conformidad suficiente para ejercer el cargo, sobre un 30% que indican que solo algunas veces sucede esto.

Figura 19.

Manual de contratación y protocolo de comunicación interna

19. ¿La Institución cuenta con un manual de protocolo de comunicación interna que brinde a sus colaboradores la oportunidad de manifestar cualquier tipo de situación?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: En este punto, el 70% indica que existe un sistema protocolizado para los requerimientos relacionados al cargo, sobre un 30% que no sabe si este sistema se encuentra vigente e instaurado incluso.

Figura 202.

Aspectos a mejorar en materia de contratación.

20. ¿Considera usted que la Institución debe fortalecer los aspectos organizacionales relacionados con el bienestar laboral de sus colaboradores?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Nota . Se muestran resultados de la encuesta sobre proceso de reclutamiento y selección en la institución.

Análisis: El 70% de la muestra afirma que se requiere un fortalecimiento organizacional con relación al bienestar laboral, sobre un 30% que indica que solo se requiere en algunos aspectos.

Conclusiones

Para la institución educativa el proceso de selección de personal es fundamental ya que son los empleados quiénes ayudan a cumplir los objetivos y las metas para la organización, en el cual es necesario tener presente un proceso que sea organizado y sistemático con el fin de encontrar ese recurso humano que la entidad necesita y en el cual se debe tener presente las aptitudes y actitudes requeridas para el cargo dependiendo del perfil requerido por parte de la institución, por esta razón es necesario elegir el candidato que más se ajuste a las necesidades de la entidad y de esta manera tener un proceso también que implique retener a ese talento humano para alcanzar las estrategias de la institución educativa.

Por esta razón es necesario tener un correcto proceso de selección de personal ya que ayuda a conseguir trabajadores más cualificados, reducir aquellos costes de la formación, como también tener un personal motivado y comprometido con los objetivos organizacionales.

Ante esta situación se puede concluir que, de acuerdo a ese entendimiento, y a un esfuerzo grande por parte de la institución en explicar sus procesos y hacer parte a sus empleados de forma respetuosa, esto hará que ellos perciban la inducción no tanto como una amenaza sino como una oportunidad; buscando mejorar con esto la Figura sobre la institución e introducir a los empleados a las metas corporativas, misionales y objetivos que permitan el crecimiento ético del plantel educativo y desde luego, estructural asociada al musculo financiero, oferta educativa de calidad, personal comprometido, y el enfoque visional integral

Recomendaciones

Algunas recomendaciones para fortalecer el proceso de inducción y mejorar el sistema y las condiciones de contratación para la institución educativa son:

Identificar las necesidades y expectativas de los trabajadores.

Es importante conocer las necesidades y expectativas de los trabajadores en cuanto a su proceso de inducción y las condiciones de contratación. Esto permitirá desarrollar un proceso de inducción y un sistema de contratación que se ajusten a las necesidades y expectativas de los trabajadores.

Desarrollar un proceso de inducción efectivo

El proceso de inducción es fundamental para que los trabajadores se integren adecuadamente a la institución educativa. Es importante que este proceso sea claro, completo y efectivo para que los nuevos trabajadores conozcan bien las políticas, normas, objetivos y expectativas de la institución.

Capacitar a los trabajadores

La capacitación constante es fundamental para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. La institución educativa deberá ofrecer oportunidades de capacitación y entrenamiento para mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores.

Mejorar el sistema de contratación

Es importante revisar el sistema de contratación actual y proponer mejoras que permitan garantizar una mayor estabilidad y seguridad laboral para los trabajadores. Además, se deben garantizar las condiciones laborales adecuadas, como la seguridad social y el salario justo.

Promover una cultura organizacional positiva:

Es importante promover una cultura organizacional positiva que fomente la colaboración, el trabajo en equipo y el reconocimiento de los logros de los trabajadores. Esto ayudará a mejorar la satisfacción laboral y la retención de los trabajadores.

Evaluar constantemente proceso de inducción y condiciones de contratación

La institución educativa deberá evaluar constantemente el proceso de inducción y las condiciones de contratación para identificar posibles mejoras y garantizar que se ajusten a las necesidades de los trabajadores.

Siguiendo estas recomendaciones, se podrá fortalecer el proceso de inducción y mejorar el sistema y las condiciones de contratación para la Institución Educativa León XIII - Sede B, del municipio de Soacha Cundinamarca, lo que ayudará a mejorar la calidad del servicio que presta y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Referencias

- Congreso de la República (s. f.-b) Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo. Recuperado 4 de agosto 2021 de. <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Congreso de la República. (s. f.-f). Ley 115 de 1994 - Gestor Normativo. Recuperado 20 de enero de 2023 de. <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292>
- Corte constitucional. (s. f.) Sentencia C-673/01. Recuperado 28 de junio de 2001 de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/c-673-01.htm>
- Cuellar Roldan, L. (2019). <https://repository.uniminuto.edu/>. Villavicencio. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13386/1/UVDT.P_CuellarSthefania_2019.pdf
- Gómez, L. (2011). Un espacio para la investigación documental.
- González, A., Araneda N., Hernández, J., & Lorca J. (2005). Inducción profesional docente. *Estudios Pedagógicos*, 31(1), 51 - 62.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006) Metodología de la investigación Cuarta edición. Libro: Metodología de la investigación. (s. f.). obtenido de <https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/mod/url/view.php?id=434588>
- Kochansky, J. (1998). “El sistema de competencias”. En: Training and Development digest, Madrid
- Ministerio de Educación,(s.f.) Resolución 2707 de 2003 - Difusión del Manual e instrumentos
- Orozco D, V. (2001). Reflexiones teórico-metodológicas para desarrollar el proceso de inducción como apoyo a la gestión de recurso humano universitario. *Revista Educación*. Vol. 25. No. 1, 27-33.
- Presidencia de la República (s. f.-a) Decreto 2277 de 1979 - Gestor Normativo. Recuperado 25 de marzo 2021 de. <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1216>
- Presidencia de la República (s. f.-c) Decreto número 1851 de 2015, por el cual se reglamenta la contratación del servicio público educativo por parte de las entidades territoriales certificadas y se subroga un capítulo del Decreto 1075 de 2015. (s. f.). vLex. <https://vlex.com.co/vid/decreto-numero-1851-2015-582725906>

Ribadeneira A, A. (2017). La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral. 21.

Tamayo y Tamayo, M. (2008). El Proceso de la Investigación Científica. 4R edición. México: Editorial Limusa. p. 124.

Vonk, J. (1996). A knowledge base for mentors of beginning teachers: Results of a dutch experientie. In R. Mc. Bridge (Ed.), Teacher Education Policy (pp. 112 - 134). Falmer Press

Apéndice

Apéndice A: Encuesta aplicada a la población objeto de investigación

PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA
1. ¿Cuál fue el medio por el cual usted conoció de la vacante que ocupa actualmente?	<input type="radio"/> Bolsa de empleo <input type="radio"/> Cooperativa de trabajo <input type="radio"/> Redes sociales <input type="radio"/> Familiar o amigo.
2. ¿Cuándo inició el proceso de selección, le fueron informadas detalladamente cada una de las etapas del proceso?	<input type="radio"/> Siempre recibí toda la información a cabalidad. <input type="radio"/> Algunas veces no recibí información. <input type="radio"/> No recibí toda la información a cabalidad
3. ¿Al momento de iniciar al proceso de selección para el cargo que ocupa actualmente dentro de la Institución le fue aplicada una prueba psicotécnica?	<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No
4. ¿De acuerdo con la información recibida en el proceso de selección, se respetaron los tiempos de contratación y vinculación oficial con la Institución?	<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> No
5. ¿Al momento de ser elegido, el proceso de contratación y vinculación se realizó?	<input type="radio"/> Inmediatamente <input type="radio"/> Pasaron más de 15 días <input type="radio"/> Pasó un mes o más.
6. Durante el proceso de contratación la institución le informó específicamente todas las condiciones, prestaciones y beneficios antes de ingresar a la compañía?	<input type="radio"/> Siempre recibí toda la información a cabalidad. <input type="radio"/> Algunas veces no recibí información. <input type="radio"/> No recibí toda la información a cabalidad.
7. ¿Recibió una inducción completa e idónea sobre el direccionamiento organizacional, el manual de funciones y reglamento interno de trabajo de la Institución?	<input type="radio"/> Si recibí una inducción intensiva. <input type="radio"/> Regular, la inducción se realizó de afán. <input type="radio"/> No recibí inducción.
8. ¿Fue vinculado a su puesto de trabajo mediante acta de posesión?	<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No
9. ¿Una vez tomó posesión de su cargo le fueron establecidas con claridad las funciones a ejecutar?	<input type="radio"/> Siempre recibí toda la información a cabalidad. <input type="radio"/> Algunas veces no recibí información.

	<input type="radio"/> No recibí toda la información a cabalidad. <input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No
10. ¿Una vez tomó posesión de su cargo, se le brindaron todas las herramientas de trabajo necesarias para la ejecución correcta de su cargo?	<input type="radio"/> Si se han realizado. <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> No se han realizado en todo el tiempo que llevo vinculado.
11. Durante el tiempo que lleva vinculado con la Institución se han realizado capacitaciones relacionadas con su cargo?	<input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Nunca
12. ¿Su lugar de trabajo cuenta con las condiciones idóneas para la ejecución de sus funciones dentro de la Institución?	<input type="radio"/> Si son las mismas. <input type="radio"/> Algunas si, algunas no. <input type="radio"/> No son las mismas.
13. ¿Las funciones que está ejecutando dentro de la Institución son las mismas mencionadas durante todo el proceso de selección y contratación?	<input type="radio"/> Si es el mismo <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> No es el mismo
14. ¿Los horarios de trabajo que está ejecutando dentro de la Institución son las mismas mencionadas durante todo el proceso de selección y contratación?	<input type="radio"/> Si, corresponde al pactado. <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> No corresponde al pactado.
15. ¿El salario que está devengando dentro de la Institución son las mismas mencionadas durante todo el proceso de selección y contratación?	<input type="radio"/> Si, tengo buena comunicación con mi jefe. <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> No, mi jefe no me brinda acompañamiento.
16. ¿Si tiene alguna duda frente a alguna de sus funciones, usted cuenta con el acompañamiento de un jefe directo que le proporcione una solución?	<input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Nunca
17. ¿Considera usted que la Institución realiza una gestión adecuada para proporcionar un bienestar y clima organizacional idóneo para el personal de trabajo?	<input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Nunca
18. ¿Siente conformidad con el espacio de trabajo, funciones y	<input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Nunca

clima laboral en el que ejerce su cargo?

19. ¿La Institución cuenta con un manual de protocolo de comunicación interna que brinde a sus colaboradores la oportunidad de manifestar cualquier tipo de situación?

- Si
- No lo sé.
- No

20. ¿Considera usted que la Institución debe fortalecer los aspectos organizacionales relacionados con el bienestar laboral de sus colaboradores?

- Si, se requiere un fortalecimiento.
 - En algunos aspectos
 - No, considero que todo está funcionando bien.
-

NOTA. Por Aguirre, E. L. (2023), Esta tabla muestra las preguntas de la encuesta diligenciada con sus respectivas respuestas. En primer lugar, aparece el campo correspondiente a la pregunta, y enseguida la opción correspondiente en la lista, lo que permite comprender la tabla y sus atributos.

Fuente: Elaboración propia