

**PROYECTO “UNIDOS POR UN MISMO COMPROMISO:TU BIENESTAR”  
EN EL MARCO DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN  
LEY 909 DEL 2004-DECRETO 1567 DE 1998  
ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE BARBOSA**

**POR:  
Yisela Londoño Restrepo**

**ASESOR ACÁDEMICA:  
Diana Elena Bedoya Bustamante**

**PRACTICA PROFESIONAL III**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL  
MEDELLÍN  
2017**

## Tabla de contenido

Introducción.....	3
1. Análisis del contexto.....	4
2. Justificación.....	6
3. Objetivo general.....	7
3.1 Objetivos específicos.....	7
4. Metas.....	7
5. Referente teórico.....	8
6. Referente conceptual.....	9
6.1 Inducción.....	9
6.2 Re inducción.....	9
6.3 Entrenamiento.....	9
6.4 Capacitación.....	9
6.5 Planeación estratégica.....	10
6.6 Salud y seguridad en el Trabajo.....	10
6.7 Programa de bienestar e incentivos.....	10
6.8 Control interno.....	11
6.9 Gestión documental.....	11
6.10 Reglamento interno.....	11
7. Referente metodológico.....	12
8. Beneficiarios.....	13
9. Ubicación Territorial.....	14
10. Cronograma de actividades y responsables.....	15
11. Seguimiento y Evaluación - Sistema de Indicadores.....	17
12. Referencias Bibliográficas.....	19
13. Anexos.....	20

## **Introducción**

Trabajo social en su quehacer profesional busca desarrollar planes dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas, procurando que identifiquen y utilicen los recursos potenciales que poseen. Facilitar la adaptación del talento humano y familiarizarlo sobre los procesos internos de la organización son elementos claves para fomentar el sentido de pertenencia, reducir el estrés y la ansiedad en su proceso de adaptación al mismo tiempo que permite reducir los costos frente a la rotación de personal y desempeño esperado del sujeto en el cargo.

Alineados con este propósito, la Alcaldía del Municipio de Barbosa reconociendo la importancia de asegurar el bienestar del personal, sitúa al trabajador social como profesional capaz de diagnosticar, planificar e intervenir en pro del bienestar del personal a través del programa de inducción y re inducción.

Desde la teoría de la acción comunicativa de Habermas, base teoría del profesional de las ciencias sociales, el fundamento de una organización es la comunicación, a través de ella es posible la interacción y la construcción de su plan estratégico, que permite en última, orientar los procesos, las funciones y tareas, y de esta manera, configurar roles y propuestas consensuadas entre cada uno de los miembros sobre sus expectativas y formas de alcanzarlo, lo cual equivale, a generar claridad sobre la información institucional.

El área organizacional es una oportunidad para un trabajo social que logre desarrollar intervenciones que mejoren el desempeño, la satisfacción, motivación y por ende, el bienestar del personal. Por consiguiente, la inducción y re inducción es un instrumento valioso de comunicación y aprendizaje sobre los intereses organizacionales como del reconocimiento de capacidades y habilidades necesarias para apuntar a la misma dirección, lo cual facilita la integración, y por lo tanto, permita alinear objetivos individuales con objetivos colectivos.

En un primer momento se presenta el contexto y análisis de la necesidad de desarrollar el proyecto, en segundo lugar se presenta las bases teóricas, conceptuales y metodológicas que orientaron su accionar, en tercer lugar se encuentra la logística necesaria para su ejecución y por último su seguimiento y evaluación.

## **1. Análisis del contexto**

La actual situación de competitividad por la que atraviesa las organizaciones demuestra que los cambios en sus procesos y funciones es una variante a tener en cuenta para adaptarse, por eso, su administración para llegar a ser efectiva debe considerarse a sí mismas como grupos interactivos y de apoyo. La experiencia de las empresas ha llevado a reconocer a sus integrantes como seres con motivaciones que buscan asumir responsabilidades, por ello, cultivar los objetivos organizacionales en ellos es un proceso que en últimas garantiza su integración, llevando a que los objetivos organizacionales adquieran para ellos un significado que dan sentido a su trabajo.

En este marco, la Alcaldía de Barbosa, en búsqueda de asegurar el futuro de la entidad, ha inscrito el programa de la inducción y re inducción como un tema que cobra fuerza para generar condiciones de desarrollo del talento humano el cual, debe ser constante, claro, integral y orientado a facilitar su integración.

La administración y organización de sus áreas de trabajo han sufrido grandes transformaciones, debido a que inicialmente su funcionamiento se desarrollaba a través de la coordinación interna entre los directivos con sus equipos de trabajo, identificando objetivos comunes y definiendo responsabilidades en términos de resultados esperados, adquiriendo una gestión centralizada y exigente.

Sin embargo, en búsqueda de una administración dinámica y diferente se crea el 5 de Septiembre de 2016 el acuerdo 186, por medio del cual implementa la modernización administrativa central y adopta el modelo de enfoque de gestión por procesos "EGP", estructura plana y planta global de empleos, donde puede haber movilidad, es decir, se transforma las relaciones jerarquizadas, adquiriendo una mayor flexibilidad y llevando a que cada servidor público deje de centrarse en su área de trabajo y empiece a considerar su trabajo como parte importante para el alcance de resultados de la organización, vista esta última como un sistema integrado.

Una reforma administrativa requiere de un cambio de mentalidad de los funcionarios públicos, lo cual implica asegurar el efectivo funcionamiento de comunicación interna. De esta manera, los cambios que acarrea la Administración a través de la inducción y re inducción favorecen las interrelaciones entre sus integrantes llevando a que cada uno de ellos se empodere de su rol para buscar el beneficio común y optimizar de los costos operativos y de gestión.

Igualmente, el manual de funciones ha sufrido modificaciones y el proceso de inducción no se ha venido realizando desde abril del 2016, y hasta la fecha 27 funcionarios han sido incorporados, por lo cual surge la necesidad de desarrollar procesos que generen claridad de

la información institucional. Asimismo, la ley 909 del 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones” establece la inducción y re-inducción como un proceso obligatorio, a fin de posibilitar el desarrollo profesional de los servidores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

La comunicación es un factor transversal para generar claridad y facilitar la adaptación a la organización que solo es posible como afirma Ávila (2004) mediante “flujos de información” y “mecanismos de coordinación”, haciendo posible vivir el vínculo social, construir y reconstruir el sistema de valores, de normas y de interacciones y, en fin, hacer evolucionar la cultura organizacional.

En este marco, la realización del programa de inducción y re inducción funcionarios de la Alcaldía sobre los cambios ocurridos en la Administración, relaciones internas y cultura organizacional es una forma de brindar acompañamiento en la gestión del cambio creando los escenarios más adecuados para promover mayor efectividad en sus procesos.

## 2. Justificación

El alcance efectivo y eficiente de los procesos que la Administración Municipal de Barbosa desarrolla, debe considerar indispensablemente el talento humano como motor estratégico en la efectividad de los retos que como administración persigue, todo en busca de favorecer la calidad de vida la comunidad de Barboseña.

La construcción de mecanismos que motiven de los servidores públicos en el desarrollo de sus labores, permite mediar y promover el desarrollo equilibrado de las necesidades y expectativas laborales como personales. Cumplir con esta misión exige tomar en cuenta el contexto interno, es decir, la integración y coordinación como equipo de trabajo para realizar comprometidamente sus labores, y por ende encontrar satisfacción en el cumplimiento de los objetivos con la entidad.

Reconocer el grado de desempeño ocupacional, facilitar espacios de encuentros y reconocimientos entre los servidores para la reflexión y toma de consciencia de sus competencias y habilidades, y ofrecer apoyo para que hagan del aprendizaje un proceso permanente, es una fuente de inversión que lleva a que los servicios que ofrezcan sean de mayor calidad.

Con la Reforma Administrativa y la integración de nuevos colaboradores al planta de cargos Municipal surge la necesidad acompañar y garantizar la adecuada adaptación al trabajo como la actualización de conocimientos para un mejor desempeño de sus funciones asignadas, de manera que puedan familiarizarse con el entorno en el que transcurrirá su vida laboral.

Un mecanismo para ser más sobresalientes en el día a día, es poder trabajar de la mano de cada uno de los servidores para lograr el objetivo principal: el alcance de su bienestar. Por eso, apoyados en los resultados arrojados en el análisis del clima organizacional, la comunicación institucional se consolida en un factor transversal para comprender los comportamientos organizacionales y determinar la calidad del ambiente de trabajo como los resultados organizacionales de la Administración Municipal.

En ese sentido, el programa de inducción y re-inducción, posibilita dialogar y establecer lazos de confianza y conocimiento con cada uno de ellos para afianzar y cultivar los valores empresariales, sincronizar los esfuerzos de la organización en la obtención de la eficiencia y eficacia, promover el desarrollo y potencial de cada uno de ellos, en virtud de la satisfacción y eficiencia como herramienta de control para generar oportunidades de mejoramiento continuo de los procesos y desarrollo empresarial.

Desde el área de talento humano el profesional de Trabajo Social orientado en el desarrollo humano, la inducción, re-inducción y entrenamiento es una herramienta clave del plan de comunicación que permite ofrecer las condiciones necesarias para que los servidores se adapten y se identifiquen con la empresa, permitiendo así, mantener los elevados estándares

de calidad de servicios, formar y conservar los actores en la cadena valor más eficientes, altamente motivados, estimulados y capacitados.

### **3. Objetivo general**

Promover el compromiso y aprendizaje de los cambios estructurales y culturales de la Administración Municipal a los servidores públicos de la Alcaldía de Barbosa durante el primer semestre del 2017 a través de un proceso de comunicación bilateral.

#### **3.1 Objetivos específicos**

- Integrar a los funcionarios a través de pedagogías participativas y flexibles que faciliten el aprendizaje y equipos de trabajo motivados por compartir esfuerzos de la Administración Municipal.
- Orientar a los servidores públicos sobre sus responsabilidades y habilidades que requieran para desempeñar su trabajo.

#### **4. Metas**

- Al finalizar el primer semestre del 2017 el 98% de los servidores públicos de la Alcaldía de Barbosa están capacitados en: planeación estratégica Municipal, seguridad social, gestión y documentación de archivo, derechos y deberes, control interno, salud y seguridad en el trabajo, y resultados de la encuesta del clima organizacional realizada el mes de febrero del año corriente.
- Para junio de 2017 el 95% de los funcionarios tienen conocimientos sobre los procesos, cambios estructurales y culturales generados de la Administración Municipal.
- Efectuar las actividades propuestas desde el la Secretaria de Servicios Administrativos el 22 y 23 de mayo a través de pedagogías participativas en la Biblioteca Isolda Echavarría Misas.
- Para Enero de 2018 el 80% de los servidores obtienen un nivel satisfactorio en el desempeño del cargo.

## 5. Referente teórico

Tradicionalmente el trabajo ha sido concebido como algo inherente a la condición humana para transformar su entorno y de esta forma crear las condiciones necesarias que lleven a cubrir sus necesidades básicas de subsistencia. En el acercamiento y contacto el medio se reconoce, interactúa socialmente se manifiesta, crea su propia historia, por medio de estas experiencias, valores, creencias y demás imaginarios sociales ha hecho posible la construcción y reconstrucción constantemente del entorno laboral.

La perspectiva de constructivismo social aporta una visión dinámica, participativa e interactiva de los sujetos quienes se convierten en los principales constructores de las experiencias vividas. La definición más simple de constructivismo evoca la idea de aprender haciendo, otorgándole a los y las aprendices un rol activo en su aprendizaje, colocándolos como diseñadores de sus propios proyectos y constructores de su propio aprendizaje, postulando que se necesitan materiales para esa construcción y que es la cultura que los rodea la que proporciona de esos materiales. (Papert & Idit , 2002)

Berger & Luckman (1968) sostienen que todo el conocimiento, incluyendo el sentido común, el conocimiento más básico tenido por firme de la realidad diaria, se deriva y es mantenido por las interacciones sociales. Cuando las personas interactúan comprendiendo que sus opiniones de la realidad están relacionadas, y como ella actúa sobre esta comprensión de su sentido común la percepción de realidad se refuerza. Este conocimiento del sentido común es negociado por la gente, caracterizaciones humanas, significado e instituciones sociales como parte de una realidad objetiva; en este sentido se dice que la realidad es construida socialmente.

En esa construcción social que realiza el ser humano se hace necesario empoderarse de su realidad. En ese sentido, Folgheraiter (2012) define el empoderamiento como un proceso que desde el punto de vista de quien lo experimenta, significa “sentir que tengo poder”, o sentir estar en condiciones de poderlo tener, y, desde el punto de vista de quien lo hace posible, significa una actitud técnica capaz de acrecentar la probabilidad de que las personas se sientan en grado de hacer.

Igualmente, la teoría del desarrollo humano propuesto por Amartya Sen sitúa el desarrollo organizacional como un proceso de expansión de las capacidades de que disfrutan los servidores públicos, las cuales se simbolizan por las posibilidades que tienen de alcanzar desempeños valiosos, y hacer que esa potencialidad se manifieste en sus actitudes, y por lo tanto, estén motivados y adaptados en su trabajo.

Por tanto, estas dos teorías, posibilita ver la realidad de la Administración Municipal como un escenario donde se dan construcciones intersubjetivas de significados, normas y acuerdos, a la vez que establece creencias y experiencias significativas que guían sus capacidades en



su vida laboral, en la medida que se va reconfigurando de acuerdo a las narraciones que hace de sí mismos, se apropien del contexto y de su cultura.

## **6. Referente conceptual**

Según la Gobernación de Córdoba (2009), algunos conceptos claves para comprender la finalidad del programa de inducción son:

### **6.1 Inducción**

Proceso de integración de la persona seleccionada para desempeñar un cargo en la entidad con el objetivo de que su adaptación al mismo sea rápida y exitosa, logrando que el empleado nuevo identifique la organización 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 corporativos y facilitará su desarrollo integral y del talento humano.

### **6.2 Re inducción**

Proceso que busca orientar a los servidores públicos en virtud de las transformaciones sustanciales en el sistema socio estructural que experimente la organización, a partir de la actualización sobre nuevas políticas, planes y programas, avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad.

Igualmente, es un instrumento de comunicación para capacitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades y a suministrar 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.

### **6.3 Entrenamiento**

Orientación y formación del talento humano de una organización para que adquieran y desarrollen conocimientos, habilidades y competencias hacia el trabajo, a fin de que logre un eficiente desempeño en su puesto de trabajo.

El entrenamiento se convierte en una herramienta estratégica para facilitar la adaptación y responder a los cambios en su lugar de trabajo para crear ventajas competitivas y crecer en términos de eficiencia y eficacia para de la organización.

### **6.4 Capacitación**

Según el artículo 64 de la Ley 190 de 1995 es un componente informativo del proceso de re inducción, mediante el cual se informa oportunamente a los funcionarios acerca de cambios de la organización, en el Estado o en la legislación que rige los derechos y deberes de los funcionarios.

La capacitación se consolida como una estrategia de intervención tendiente a proporcionar, desarrollar sus actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas con el propósito de hacerlos capaces de incidir en los procesos de adaptación, así como mejorar sus condiciones en la vida laboral.

### **6.5 Planeación estratégica**

Es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen.

De acuerdo con Armijo(2009) , se caracteriza por establecer las estrategias para alcanzar el “futuro deseado” identificando prioridades y asignando recursos en un contexto de cambios y exigencias por avanzar hacia una gestión de resultados

### **6.6 Salud y seguridad en el Trabajo**

Conjunto de actividades que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

### **6.7 Programa de bienestar e incentivos**

El bienestar es el activo principal que posibilita alcanzar el desarrollo integral y por ende, una calidad de vida. De esta forma, los resultados que logra el empleado con el ejercicio de sus funciones es producto del nivel de existencia del ambiente laboral, lo cual tiende a repercutir en un bienestar social y familiar.

Según el departamento administrativo de la función pública (2002), el bienestar Social Laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona.

## **6.8 Control interno**

Es el proceso integrado a las operaciones efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar un balance en el logro de los objetivos en relación veracidad de la información suministrada por cada una de las áreas de la organización, a la eficiencia y eficacia de las operaciones, cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas establecidas y recursos, de todo tipo, a disposición de la entidad.

## **6.9 Gestión documental**

Es un documento archivístico que formula y documenta a corto y largo plazo, desarrollo del proceso archivístico encaminado a la planificación, procesamiento, manejo y organización de la documentación producida y recibida en la entidad desde su origen hasta el destino final con el objeto de facilitar su utilización y conservación. (Archivo General de la Nación , 2014)

## **6.10 Reglamento interno**

Conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio. La gestión pública se basa en un marco normativo que regula e impulsa el desempeño de cada una de las partes que la conforman, y el Reglamento Interno, como parte integrante de este marco normativo, busca lograr una administración moderna, eficiente y transparente, en los aspectos legales y administrativos que la rigen.

## 7. Referente metodológico

La intervención, esta guiada bajo el paradigma interpretativo comprensivo, el cual permite comprender las realidades que son construidas por los actores en su relación con la realidad social en la cual viven y de los significados que dan a las situaciones en las cuales se encuentra.

En ese sentido, se desarrolla bajo el enfoque cualitativo, ante lo cual Vélez (2003) lo sitúa como un tipo de conocimiento como producto social, atravesado e influenciado por los valores, percepciones y significados de los sujetos que lo construyen, siendo la inmersión intersubjetiva de la realidad la condición a través de la cual se logra la comprensión de su lógica interna y de su racionalidad.

Este enfoque, permite el acercamiento directo a los actores sociales para llegar a la comprensión y análisis de la cultura, actitudes y comportamientos que guían a la Administración Municipal. .

La intervención a seguir dentro de dicho proceso es la convergencia, haciendo posible desarrollar una gestión que genere acciones de cambio reconociendo las relaciones y necesidades de interdependencia entre cada uno de los servidores para configurar espacios laborales e identificar los talentos e intereses que lleven a impactar positivamente la calidad de vida en su ambiente laboral.

Olga Lucia Vélez (2003) plantea que la concertación, el dialogo y el trabajo conjunto son ejes estructurantes en la intervención, respaldados por el conocimiento holístico, el cual permite la interacción de las diversas disciplinas y también la articulación en procesos culturales de los sujetos en la creación de dicho proceso

Según Velasquez (1998) , la convergencia conlleva a la acepcion de los colaboradores como talentos en los procesos administrativos basados en la confianza y el conocimiento. Por ello, las organizaciones, deben estar al servicio del ser humano y ser manejadas como sistemas dinámicos, capaces de impactar positivamente a la sociedad, elevar su calidad de vida y generar nuevas posibilidades de acción y participación.

En este sentido, desde el enfoque de la convergencia se puede comprender como a partir de las diferentes personalidades que componen el talento humano en la alcaldía, trabajan en torno a objetivos comunes, interactúan, están organizados e influyen en el resultado de su trabajo conjunto.

Igualmente, el nivel de la intervención será directa, ya que se tendrá un contacto personal con los funcionarios que participan en el programa de inducción y re inducción, para involucrarlas en la acción colectiva, expresar sus valores y favorecer su integración con sus compañeros.

La intervención estará orientada a un trabajo social con grupos como sistema social que permita abordar temas organizacionales mediante la organización de situaciones grupales cuyas influencias puedan planearse y guiarse para desarrollar competencias y actitudes individuales por el colectivo, reconociendo el potencial de las fuerzas sociales que surgen dentro de pequeños grupos y buscar canalizarlas para alcanzar metas de cambio establecida deliberadamente por los participantes (Konopka, 1968).

Desarrollar procesos grupales, permite que los mismos sujetos generen, representen y analicen su propia realidad en relación a la vida de la Administración Municipal , genere reflexiones dentro del grupo para transitar por una experiencia formativa que estimule su sentido de pertenencia por su trabajo.

El proceso de inducción, despliega intervenciones con componentes educativos dando cabida a un tipo de metodología donde el papel del profesional se ubica en el acompañamiento a procesos individuales y colectivos en la generación de actitudes, identidades y principios necesarios para desarrollar y mantener una convivencia orientada al marco estratégico de la Administración Municipal.

Análogamente, se despliega una intervención promocional al hacer énfasis de la inducción como estrategia para propiciar el desarrollo social y humano de los funcionarios a través de metodologías que los sitúan como participes activos para el aprendizaje.

Se lleva a cabo por medio de prácticas educativas basadas en la animación sociocultural que conjugan acciones que potencian, visibilizan y despierta procesos culturales. Los instrumentos a utilizados son los juegos didácticos, vistos estos últimos, como estrategia comunicativa intencionada que al tener un alto nivel experiencial, permita acceder a la creación y recreación de los saberes que facilitan el aprendizaje.

Los informes y las observaciones posibilitarán sistematizar los hechos relevantes vividos durante el desarrollo de la inducción. Los recursos que se requieren para la implementación de estos instrumentos son materiales didácticos, espacios locativos y fuentes de información.

## **8. Beneficiarios**

- Servidores públicos vinculados por primera vez bajo el nombramiento de provisionalidad y libre nombramiento y remoción
- Servidores públicos que llevan mínimo dos (1) año de vinculación con la Administración y que requieren actualizarse en temas fundamentales que guían el desempeño de sus funciones.

## 9. Ubicación Territorial

Biblioteca Publica Isolda Echavarría Misas del Municipio de Barbosa.

## 10. Presupuesto

<b>RUBRO</b>	<b>VU</b>	<b>CAN</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Subvenir</b>	3000	108	309.000
<b>Pintura en base de aceite</b>	5500	6	33.000
<b>Hoja de fomi Amarilla</b>	700	10	7.000
<b>Plástico transparente para cubrir 2 x 1 metros</b>			
<b>Monplast</b>	5000	1	5000
<b>Tubo de mirellas</b>	500	7	3.500
<b>Marcadores</b>	1600	4	6.400
<b>Flores decoración</b>	33000	2	66.000
<b>Plegable de la inducción</b>	1500	108	162.000
<b>TOTAL </b>		<b>591.900</b>	







## 11. Seguimiento y Evaluación - Sistema de Indicadores.

Nivel de planificación	Variables indicadores	Detalle	Fuentes de verificación	Supuestos
<p style="text-align: center;"><b>Objetivo de desarrollo (Finalidad)</b></p> <p>Mejorar la calidad de vida de los funcionarios propiciando un ambiente de trabajo que facilite la adaptación e integración con su grupo de trabajo; y de ésta manera alcanzar los niveles de productividad deseados.</p>	<p style="text-align: center;">Índice de satisfacción 2018/índice de satisfacción 2017 x100</p>	<p>A finalizar el año 2018 se habrá incrementado el índice de satisfacción laboral en un 95%</p>	<p style="text-align: center;">Encuesta</p>	<p>Los trabajadores participan activamente las actividades dispuestas desde Bienestar laboral por lo que la empresa mejora su productividad y se optimizan sus recursos.</p> <p>Se cuenta con viabilidad presupuestal</p>
<p style="text-align: center;"><b>Objetivo del proyecto (Qué)</b></p> <p>Promover el compromiso y aprendizaje de los cambios estructurales y culturales de la Administración Municipal a los servidores públicos de la Alcaldía de Barbosa durante el primer semestre del 2017 a través de un proceso de comunicación bilateral.</p>	<p>N° de servidores participantes de la inducción/ N° de servidores vinculados x100</p>	<p>Al finalizar junio del 2017 el 95% de los funcionarios de la Administración Municipal han participado del programa de inducción y re inducción</p>	<p>Línea base del proyecto Listas de asistencia Registro Fotográfico</p>	<p>El cliente interno tienen conocimientos de los procesos y tramites de la Administración Municipal</p>

<p><b>Servicios (productos)</b></p> <p><b>Servicio 1</b> Integrar a los funcionarios a través de pedagogías participativas y flexibles que faciliten el aprendizaje y equipos de trabajo motivados por compartir esfuerzos de la Administración Municipal.</p> <p><b>Servicio 2</b> Orientar a los servidores públicos sobre sus responsabilidades y habilidades que requieren para desempeñar su trabajo.</p>	<p>N° de servidores con conocimientos de la Administración Municipal /N° de servidores vinculados X100%</p>	<p>Para junio de 2017 Administración Municipal el 95% de los funcionarios tendrán conocimiento sobre los procesos de Administración organizacional.</p>	<p>Evaluaciones de la inducción (crucigrama virtual)</p>	<p>Dar cumplimiento de la normatividad legal vigente</p>
	<p>Resultados de desempeño del 2018/Resultados de desempeño enero 2017 x 100</p>	<p>Para Enero de 2018 el 80% de los servidores obtienen un nivel satisfactorio en su desempeño.</p>	<p>Evaluaciones de desempeño</p>	<p>La Administración Municipal reconoce la importancia de desarrollar la integración del personal que inicia a laborar en la Alcaldía Municipal</p>

**Actividades**

**Inducción al personal por bases**

**Base 1:** Inducción sobre planeación estratégica-Domino cooperativo

**Base 2:** Inducción sobre Salud y Seguridad en el Trabajo-La escalera

**Base 3:** Inducción sobre Documentación y Archivo-Mapa conceptual

**Base 4:** Inducción sobre control interno-Golosa

**Base 5:** Inducción Derechos y obligaciones-Alcanza la estrella

**Base 6:** Inducción sobre planeación Seguridad social-Dado

**Base 7:** Inducción sobre Bienestar laboral y clima organizacional-Lotería

Evaluación de la metodología utilizada en la inducción

Evaluación del contenido de la inducción de los servidores públicos

## 12. Referencias Bibliográficas

- Armijo, M. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Recuperado el 18 de Mayo de 2017, de [http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/MANUAL\\_PLANIFICACION ESTRATEGICA.pdf](http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/MANUAL_PLANIFICACION ESTRATEGICA.pdf)
- Ávila, L. S. (2004). *Comunicación interna y acompañamiento del cambio en las organizaciones*. Cundinamarca, Colombia: Facultad de comunicación social y periodismo. Recuperado el 18 de 5 de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64901107>
- Berger, & Luckman. (1968). *La construcción social de la realidad*. Recuperado el 12 de 08 de 2016, de <https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/09/la-construccion-social-de-la-realidad-berger-luckmann.pdf>
- Colombia, A. G. (2014). *Manual Implementación de un Programa de Gestión Documental*. Bogotá, Colombia: <http://www.archivogeneral.gov.co/sites/all/themes/nevia/PDF/SINAE/Productos%20SINAE%202013/P GD2.pdf>.
- Gobernación de Córdoba. (2009). *Proceso de inducción y reinducción: gestión del talento humano*. Recuperado el 18 de Mayo de 2017, de [http://www.cordoba.gov.co/v1/sgc/Pdto\\_induccion\\_reinduccion\\_de\\_personal\\_gth.pdf](http://www.cordoba.gov.co/v1/sgc/Pdto_induccion_reinduccion_de_personal_gth.pdf)
- Konopka, G. (1968). *Trabajo social con grupos*. Barcelona, España: Euroamerica.
- Ley 129 de 1931. Disponible
- Papert, S., & Idit, H. (2002). *Situar el Construccionismo*. Alajuela, Costa Rica: Centro Latinoamericano para la competitividad y desarrollo sostenible. Recuperado el 22 de 06 de 2016, de [http://web.media.mit.edu/~calla/web\\_comunidad/Readings/situar\\_el\\_construccionismo.pdf](http://web.media.mit.edu/~calla/web_comunidad/Readings/situar_el_construccionismo.pdf)
- Velez, O. L. (2003). *Reconfigurando el trabajo social*. Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial

## 13.Anexos

### Base1. Planeación estratégica

**Objetivo:** Dar a conocer la planeación estratégica de la Administración Municipal

**Técnica:** Domino cooperativo

**Participantes:** 4 máximo 6

#### Primer momento: Encuadre

En este momento, es fundamental dejar claro desde el inicio, como se va a desarrollar el taller, también dejar unas normas claras (cómo escuchar y respetar la palabra del otro, tener buena disposición en el grupo, entre otras) propuestas tanto por los facilitadores como por las parejas que asisten.

#### Segundo momento: Desarrollo

“Domino cooperativo”, es un clásico del domino. El juego contiene 10 fichas, las cuales se encuentra divididas en dos cuadrados de colores diferentes que designa una palabra, imagen o información, una ficha que contiene un doble de 6 y una ficha que tiene en uno de sus extremos el número 6 para un total de 12 fichas

El objetivo es lograr encontrar la equivalencia de color de cada extremo de la ficha según la información, tema o imagen que se presenta.

Cada color es una categoría:

Rojo =Historia de la institución

Amarilla =planeación estratégica

Verde =código de ética

Azul = servicios de la entidad

Para iniciar el juego, los jugadores se colocan en mesa redonda, recogen 6 fichas al azar. La persona que tiene el seis doble, es el que inicia la partida y continúa el compañero que tiene la ficha con el número 6 en uno de extremos, el siguiente en jugar será la persona que tenga la información que corresponda al color e información del extremo de la ficha, y así sucesivamente , hasta completar juntos el dominó cooperativo.

#### Tercer momento: Devolución

Para finalizar, se hará una puntualización, retomando los elementos surgidos en el grupo.

### Base2. Salud y Seguridad en el Trabajo

**Objetivo:** conocer los lineamientos en la gestión de riesgos, peligros y amenazas del ambiente de trabajo para garantizar la protección y promoción de salud y seguridad en la administración municipal.

**Técnica:** La escalera

**Participantes:** 4 máximo 6

### **Primer momento: Encuadre**

En este momento, es fundamental dejar claro desde el inicio, como se va a desarrollar el taller, también dejar unas normas claras (cómo escuchar y respetar la palabra del otro, tener buena disposición en el grupo, entre otras) propuestas tanto por los facilitadores como por las parejas que asisten.

### **Segundo momento: Desarrollo**

Utilizando una ficha por cada equipo, cada integrante lanza dos dados una vez por turno, avanzando su casilla según el número que le toque, enseguida buscará la ficha que corresponda a la casilla y así sucesivamente, lo harán respetando su turno. Cuando un dado caiga en una casilla que tenga el extremo de una cola de serpientes, regresará a la casilla donde está la cabeza de la misma.

Cuando una ficha caiga en la base de una escalera, subirá por ella a la casilla donde termina la misma, en caso de que el participante conteste correctamente conserva su lugar. Gana el equipo que menos se demore en subir la escalera.

### **Tercer momento: Devolución**

Para finalizar, se hará una puntualización, retomando los elementos surgidos en el grupo.

## **Base3. Documentación y gestión de archivo**

**Objetivo:** orientar sobre los procesos de organización, manejo, control y servicios de los documentos que se producen en la Administración Municipal en el cumplimiento de sus objetivos y funciones, con el fin de facilitar la consulta y preservación de los mismos como fuentes primarias de información.

**Técnica:** Mapa conceptual

**Participantes:** 4 máximo 6

### **Primer momento: Encuadre**

En este momento, es fundamental dejar claro desde el inicio, como se va a desarrollar el taller, también dejar unas normas claras (cómo escuchar y respetar la palabra del otro, tener buena disposición en el grupo, entre otras) propuestas tanto por los facilitadores como por las parejas que asisten.

### **Segundo momento: Desarrollo**

En este momento el facilitador dará una explicación y ampliación sobre las actividades y requisitos que componen el área de archivo histórico y central. Posteriormente, los participantes tendrán que ubicar diferentes palabras que componen la gestión documental en un mapa conceptual que se encuentra expuesto al lado derecho de la base.

### **Tercer momento: Devolución**

Para finalizar, se hará una puntualización, retomando los elementos surgidos en el grupo.

## **Base 4. Control interno**

**Objetivo:** Promover y evaluar la calidad y la mejora continua en los procesos de Administración Municipal.

**Técnica:** La golosa

**Participantes:** 4 máximo 6

### **Primer momento: Encuadre**

En este momento, es fundamental dejar claro desde el inicio, como se va a desarrollar el taller, también dejar unas normas claras (cómo escuchar y respetar la palabra del otro, tener buena disposición en el grupo, entre otras) propuestas tanto por los facilitadores como por las parejas que asisten.

### **Segundo momento: Desarrollo**

El grupo se encontrará con un trío de colores, cada uno tendrá 10 fichas asignadas de la siguiente manera:

Fichas rojas: preguntas relacionadas con la temática anteriormente descrita que se presentarán bajo la modalidad de respuesta verdadera o falsa.

Fichas azules: corresponderá a las preguntas con la temática anteriormente descrita, modalidad frases incompletas.

Fichas verdes: preguntas relacionadas con la temática anteriormente descrita con opción múltiple de respuesta (opcionómetro).El objetivo es que cada equipo llegue hasta el cielo completando los retos a las preguntas que se plantean en cada numeración.

Se va anotando la puntuación de cada equipo que rota en la base, para saber al final cuál es el equipo ganador

### **Tercer momento: Devolución**

Para finalizar, se hará una puntualización, retomando los elementos surgidos en el grupo.

## **Base 5. Derechos y obligaciones**

**Objetivo:** Analizar los derechos y obligaciones de los servidores públicos

**Técnica:** Alcanza la estrella

**Participantes:** 4 máximo 6

### **Primer momento: Encuadre**

En este momento, es fundamental dejar claro desde el inicio, como se va a desarrollar el taller, también dejar unas normas claras (cómo escuchar y respetar la palabra del otro, tener buena disposición en el grupo, entre otras) propuestas tanto por los facilitadores como por las parejas que asisten.

### **Segundo momento: Desarrollo**

Habrán estrellas en un tablero y por detrás, cada estrella llevará una pregunta.

Los miembros se enumeran, el coordinador nombrará al azar un número, el cual deberá correr rápidamente para alcanzar la estrella que desee, lee en voz alta la pregunta y las opciones de respuestas. Si no lo sabe, otro de sus compañeros del mismo equipo puede responder. De lo contrario, devuelve la estrella a su sitio.

Se va anotando la puntuación de cada equipo que rota en la base, para saber al final cuál es el equipo ganador

### **Tercer momento: Devolución**

Para finalizar, se hará una puntualización, retomando los elementos surgidos en el grupo.

## **Base 6. Seguridad social**

**Objetivo:** Reconocer los beneficios, trámites e incentivos a los que podrán acceder los servidores públicos.

**Técnica:** Adaptación del juego la guayabita

**Participantes:** 4 máximo 6

### **Primer momento: Encuadre**

En este momento, es fundamental dejar claro desde el inicio, como se va a desarrollar el taller, también dejar unas normas claras (cómo escuchar y respetar la palabra del otro, tener buena disposición en el grupo, entre otras) propuestas tanto por los facilitadores como por las parejas que asisten.

### **Segundo momento: Desarrollo**

Inicialmente se socializará el contenido temático. Luego, con ayuda de dados, cada participante tendrá que lanzarlos por turnos en una ronda. El jugador que gana es aquel que haya acertado el mayor número de preguntas. Se va anotando la puntuación de cada equipo que rota en la base, para saber al final cuál es el equipo ganador

### **Tercer momento: Devolución**

Para finalizar, se hará una puntualización, retomando los elementos surgidos en el grupo.

## **Base 7. Bienestar y socialización de resultados de encuesta del clima organizacional**

**Objetivo:** Reconocer los beneficios, trámites e incentivos a los que podrán acceder los servidores públicos.

**Técnica:** Adaptación del juego la lotería

**Participantes:** 4 máximo 6

### **Primer momento: Encuadre**

En este momento, es fundamental dejar claro desde el inicio, como se va a desarrollar el taller, también dejar unas normas claras (cómo escuchar y respetar la palabra del otro, tener buena disposición en el grupo, entre otras) propuestas tanto por los facilitadores como por las parejas que asisten.

### **Segundo momento: Desarrollo**

El equipo dispondrá de una tabla de 60cms x 60cms con 12 títulos e imágenes (ósea que contenga 4 filas x 3 columnas) y 12 tabletas. Entre todos tendrán que aparejar la información correspondiente a cada ficha. La idea es explicar de forma divertida el tema de bienestar laboral, su objetivo general, plan de estímulos e incentivos laborales, competencias laborales, fondo de empleados y la socialización de la encuesta del clima organizacional.

### **Tercer momento: Devolución**

Para finalizar, se hará una puntualización, retomando los elementos surgidos en el grupo.



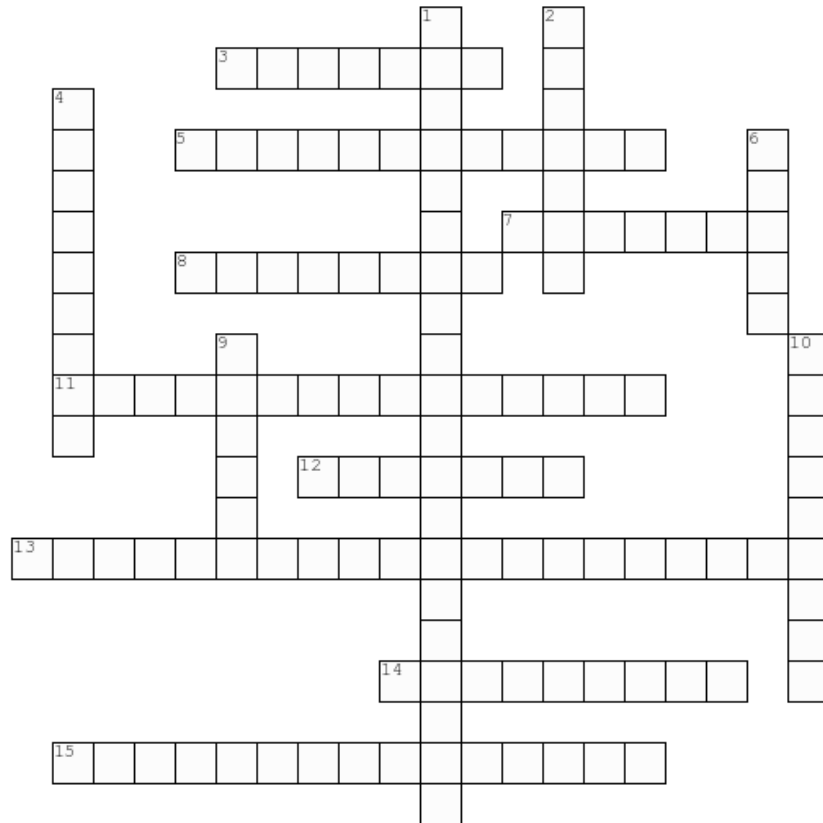
## Anexo.2

### Evaluación de la inducción y Re inducción

Name: \_\_\_\_\_

## Programa de inducción

De acuerdo con la inducción y reinducción, complete el siguiente crucigrama



Created with [TheTeachersCorner.net](http://TheTeachersCorner.net) [Crossword Puzzle Generator](http://TheTeachersCorner.net)

### Horizontal

3. Hace referencia a lo que el hombre posee por el mero hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables e intransferibles.
5. Norma fundamental del Estado colombiano que data de los principios fundamentales derechos, garantías y deberes de sus ciudadana
7. actividades que buscan satisfacer las necesidades de la comunidad
8. Obligación de todo ciudadano o trabajador para el crecimiento empresarial o de la nación, con el fin de asegurar el bienestar
11. Se encuentra el servicio de radicación de las comunicaciones oficiales
12. Organismo a quien se reporta un incidente laboral
13. modelo administrativo que rige el funcionamiento de la Alcaldía Municipal
14. Estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable
15. Área funcional que contribuye al logro de los fines constitucionales y estratégicos de la de la Administración Municipal

### Vertical

1. Sentirse parte de la Administración y entregar toda la pasión a la labor que aquí se desempeña
2. Posibilidad de que un agente, una actividad o un equipamiento causen daño
4. Liquidación anual del auxilio contado del 1 enero al 31 de diciembre o de la fecha de posesión hasta el 31 de diciembre
6. Reclamación que se hace ante el archivo central y tiene 10 días hábiles para responder
9. Probabilidad cuantitativa de que un agente, una actividad o un equipamiento cause un daño
10. Proceso de construcción permanente y participativa, que pretende crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el

### Anexo 3. Fotografías y listas de asistencia









DEPENDENCIA	HACIENDA
NOMBRE	FIRMA
Claudia Patricia Toro Bustamante	<i>Claudia Toro</i>
Cordoba Escobar Olga Cecilia	<i>Olga Córdoba</i>
Cataño Carvajal Fredy Alberto	<i>Fredy Cataño</i>
Buitrago Echeverri Julio Cesar	<i>Julio Buitrago</i>
Valencia Cadavid Juan David	<i>Juan Valencia</i>
García Toro Isabel Cristina	<i>Isabel García</i>
Elkin Darío López	<i>Elkin López</i>
Londoño Molina Andrea Ibeth	<i>Andrea Londoño</i>

DEPENDENCIA	HACIENDA
NOMBRE	FIRMA
Redón Estrada Belén	<i>Belén Redón</i>
Alzate Gómez José Ángel	<i>José Alzate</i>
Arango Cardona Mauricio	<i>Mauricio Arango</i>
Castrillón Sosa Yuliana María	<i>Yuliana Castrillón</i>
Muñoz Henao Claudia Marley	<i>Claudia Muñoz</i>
Betancur Marín Adriana María	<i>Adriana Betancur</i>
Cárdenas Uribe Víctor Hernán	<i>Víctor Cárdenas</i>
Escobar Cataño Durley Bibiana	<i>Bibiana Escobar</i>
Sosa Restrepo Marleny del Socorro	<i>Marleny Sosa</i>
Echavarría Morales Bertha Nubia	<i>Bertha Echavarría</i>
Pérez Jaramillo Yolima Elina	<i>Yolima Pérez</i>

DEPENDENCIA	SALUD, PROTECCION SOCIAL Y DLLO COMUNITARIO
NOMBRE	FIRMA
Suárez Luís Fernando	<i>Luis Suárez</i>
Moreno Toro Beatriz Elena	<i>Beatriz Moreno</i>
Alcaraz Munera Daniel Fernando	<i>Daniel Alcaraz</i>
Carvajal Cataño Sandra Catalina	<i>Sandra Carvajal</i>
Jaramillo Hurtado Flor Angela	<i>Flor Jaramillo</i>
Zuluaga Palacio Oscar Guillermo	<i>Oscar Zuluaga</i>
Escudero Isaza Lina María	<i>Lina Escudero</i>

DEPENDENCIA	DESARROLLO AGROPECUARIO Y AMBIENTAL
NOMBRE	FIRMA
García Gaviria Fran Esteban	
Estrada Gutierrez Ricardo Luis	
Arias Aristizabal Cristian Camilo	
Madrid Lopera Elvis Alexander	
Muñoz Londoño Isidro Antonio	
Ibagon Vasco Gildardo Elmer	
Saldarriaga Benjumea María Helena	
Bedoya Bedoya Luz Margarita	
Morales Pérez Ely del Socorro	

DEPENDENCIA	GOBIERNO Y CONVIVENCIA
NOMBRE	FIRMA
Londoño Arismendy Juliana	
Barrera Gálvez Alejandra	
Pérez Bedoya Marta Luz	
Velásquez Miranda Mary Celis	
Jaramillo Pérez Juan Carlos	
Muñoz García Flor Maria	
Londoño Alvarez Alveiro de Jesus	
Moncada Murillo Ivonne Milena	
Mora Toro Andres Felipe	
Quintero Henao Audel	
Puerta Zapata Ramiro de Jesús	
Meneses Alzate Milton Nicolas	
Hurtado Henao Jaime Byron	
Gómez Muñoz Aristides	
Puerta María Gladys	
Maria Elena Sanchez Tabaes	
Salazar Zapata Oscar Aníbal	
Álvarez Betancur Yeimy Yuliana	
Londoño Pulgarín Jannier Adrian	
Rojo Nelfi Cecilia	
Osorio Gaviria Sor Yackeline	
Osorno Londoño Elkin Mauricio	

DEPENDENCIA	EDUCACIÓN
NOMBRE	FIRMA
Chaverra Sanchez Silvia Celeny	<i>[Signature]</i>
Carmona Correa Esneda de Jesús	ESNEDA CARMONA CORREA
Buitrago Cataño Alejandro	Alejandro Buitrago
Carmona Olarte Eugenia	Eugenia Carmona
Gallego Sierra Diana Patricia	Diana Gallego
Henao Zuleta Monica Yanet	<i>[Signature]</i>
Henao Cano Magaly Helena	Magaly Henao Cano
Sierra Toro Maria Marcela	<i>[Signature]</i>
Morales Quintana Miriam del C.	<i>[Signature]</i>
Restrepo Cañas Wilfredo Antonio	<i>[Signature]</i>
Restrepo Toro Francisco Alfonso	<i>[Signature]</i>

DEPENDENCIA	MOVILIDAD
NOMBRE	FIRMA
Uribe Hoyos Diego Alonso	<i>[Signature]</i>
Ramirez Giraldo Elizabeth	<i>[Signature]</i>
Londoño Mesa Victor Manuel	Victor Manuel Londoño
Múnera vélez Sally Loren	Sally Loren Múnera
Valencia Londoño Norty Genny	<i>[Signature]</i>
Calle Vivares Beatriz Elena	<i>[Signature]</i>
Londoño Torres Jorge Amado	<i>[Signature]</i>
Orrego Osorio Jesús Antonio	<i>[Signature]</i>
Londoño Monsalve Nelson	<i>[Signature]</i>
Carvajal Valencia Manuel Antonio	Manuel Antonio Carvajal
Arango Preciado Dora Alicia	Dora Alicia Arango
Escobar Restrepo Juan Carlos	Juan Carlos Escobar Restrepo
Gallego Giraldo Eduardo Alexander	Eduardo Alexander Gallego
Chaverra Hernández Jaime Alberto	<i>[Signature]</i>
Martinez Gonzalez Kely Johana	<i>[Signature]</i>
Granda Idarraga Dany Andrés	Dany Granda

*Isaza Jorge Diego*

*Jorge*

## PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

DEPENDENCIA	DEPACHO ALCALDE
NOMBRE	FIRMA
Yepes Rojas Mariluz	Mariluz Yepes Rojas
Sierra Castrillon Jhon Alberto	Jhon A Sierra
Zapata Mesa Duber Mary	Duber Mary Zapata Mesa
Amparo de Jesús Chaverra Velilla	Amparo Chaverra Velilla
Martínez Cañas Carlos Mauricio	Carlos Mauricio Martínez. C.
Rojo Victor Manuel	
Cardenas Bedoya Nelson	
Acevedo Mira Yirney Liliana	Liliana Acevedo Mira
Castaño Rico Juan Carlos	
Marín Agudelo Yenny	Yenny Marín A
Gaviria Tapias María de la Mercedes	Merced G

DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PLANEACION
NOMBRE	FIRMA
Ramírez Arboleda Carlos Julio	
Tapias Escobar Cesar Augusto	Cesar Tapias
González Vargas Leonardo	Leonardo Gonzalez V.
Osorno Franco Leidy Johana	Leidy Osorno F.
Restrepo Jaramillo María Veronica	Veronica Restrepo
Loaiza Suarez Nicolas Alberto	Nicolas Loaiza S
Echavarría Morales Luz Elena	Luz Elena E
Vargas Martínez Ladis Yohana	
Martínez Gutiérrez Gustavo de Jesús	
Castrillón Rúa Alexandra Janeth	Alexandra Castrillon
Londoño Cañas Amanda de Jesús	
Franco Londoño Cesar Augusto	
Valencia Londoño Susana	SUSANA VALENCIA L.
Alzate Gómez Luz Patricia	Patricia Alzate G