



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**TÍTULO**

Influencia del proceso de inducción y re-inducción de los colaboradores en la cultura organizacional. Caso Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica.

**AUTORES:**

Orozco Olmedo, Joselyne Xiomara  
Montilla Cedeño, Génesis Mayrin

Trabajo de Titulación  
Previo a la Obtención del Título de:  
**LICENCIADAS EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.**

**TUTORA**

Lcda. Pricila Sánchez Ube, Mgs.

Guayaquil, Ecuador  
2017



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Orozco Olmedo Joselyne Xiomara**, como requerimiento para la obtención del Título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

**TUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_

**Lcda. Pricila Sánchez Ube. Mgs.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Psic. Alexandra, Galarza Colamarco, Mgs.**

**Guayaquil, a los 21 días del mes de Febrero del año 2017**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Montilla Cedeño Genesis Mayrin**, como requerimiento para la obtención del Título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

**TUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_

**Lcda. Pricila Sánchez Ube. Mgs.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Psic. Alexandra, Galarza Colamarco, Mgs.**

**Guayaquil, a los 21 días del mes de Febrero del año 2017**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Orozco Olmedo Joselyne Xiomara**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Influencia Del Proceso de Inducción Y Re-Inducción en la Cultura Organizacional. Caso Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica**, previo a la obtención del Título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 21 días del mes de Febrero del año 2017**

**EL AUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_

**Orozco Olmedo Joselyne Xiomara**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Montilla Cedeño Genesis Mayrin**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Influencia Del Proceso de Inducción Y Re-Inducción en la Cultura Organizacional. Caso Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica**, previo a la obtención del Título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 21 días del mes de Febrero del año 2017**

**EL AUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_

**Montilla Cedeño Genesis Mayrin**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Orozco Olmedo Joselyne Xiomara**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Influencia Del Proceso de Inducción Y Re-Inducción en la Cultura Organizacional. Caso Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 21 días del mes de Febrero del año 2017**

**EL (LA) AUTOR(A):**

f. \_\_\_\_\_

**Orozco Olmedo Joselyne Xiomara**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Montilla Cedeño Genesis Mayrin**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Influencia Del Proceso de Inducción Y Re-Inducción en la Cultura Organizacional. Caso Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 21 días del mes de Febrero del año 2017**

**EL (LA) AUTOR(A):**

f. \_\_\_\_\_

**Montilla Cedeño Genesis Mayrin**



Guayaquil, 21 de Febrero del 2017

### INFORME DE PLAGIO

Documento	Lista de fuentes	Bloques
<a href="#">Influencia del proceso de inducción y re-inducción de los colaboradores en la cultura organizacional. Caso Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica.docx</a> (D25914369)	<b>Categoría</b>	<b>Enlace/nombre de archivo</b>
<b>Presentado</b> 2017-02-20 17:44 (-05:00)		<a href="#">OROZCO_MONTILLA.docx</a>
<b>Presentado por</b> pricila.sanchez@ucsg.edu.ec	<b>Fuentes alternativas</b>	
<b>Recibido</b> pricila.sanchez.ucsg@analysis.ukund.com		<a href="#">TESIS OROZCO_MONTILLA 19FEB.docx</a>
<b>Mensaje</b> OROZCO_MONTILLA <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a>		<a href="#">OROZCO_MONTILLA.docx</a>
		<a href="#">OROZCO_MONTILLA.docx</a>
		<a href="#">MÉTODO TEÓRICO OROZCO JOSELYNE.docx</a>

de esta aprox. 49 páginas de documentos largos se componen de texto presente en 0 fuentes.

**Tema:** Influencia del proceso de inducción y re-inducción de los colaboradores en la cultura organizacional. Caso Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica.

Estudiantes:

- Orozco Olmedo, Joselyne Xiomara
- Montilla Cedeño, Genesis Mayrin

Tutora/Guía: Lic. Pricila Sánchez Ube, Mgs.

FIRMA

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar queremos agradecer a Dios y a nuestros padres quienes fueron el motor principal para que día a día logremos dar lo mejor durante nuestra trayectoria universitaria, así mismo a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil que nos abrió sus puertas y a nuestros maestros ya que gracias a sus enseñanzas hoy estamos logrando convertirnos en profesionales.

Finalmente y con mucho cariño a nuestra tutora la Lcda. Pricila Sánchez que siempre estuvo ahí para dedicarnos su tiempo y sus consejos.

Gracias, gracias por darnos la oportunidad de convertirnos en profesionales de calidad.

## DEDICATORIA

Este trabajo de titulación se lo dedico a Dios, a mis padres Jorge Montilla y Mirian Cedeño que con su gran amor, dedicación y esfuerzo me permitieron seguir esta maravillosa carrera, a mi hermano José Montilla quien ha sido mi modelo a seguir desde siempre, a mi enamorado y gran amigo Henry Espinoza que más de cerca pudo estar conmigo en esta batalla dándome su apoyo y ayuda incondicional, y a muchas personas entre ellas compañeras de aula y de trabajo que de algún modo pudieron brindarme su mano durante mi carrera y proyecto de titulación.

Finalmente y con mucho amor a mi compañera de tesis Joselyne Orozco, que a lo largo de toda la carrera ha sido mi compañera, en risas, en luchas, en deberes y en tutorías, más que nada mi amiga y ahora mi colega. GRACIAS.

Att. Genesis Montilla

## DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por ayudarme a cumplir mis metas. En segundo lugar, se lo dedico a mi padre por el enorme esfuerzo que ha realizado y sobre todo por guiarme con su sabiduría, a mi hermano Jairo Orozco quien siempre me acompaño en todo momento, a mi hijo Evan Gabriel Ocaña Orozco y a mi Esposo Jorge Luis Ocaña Villegas quienes fueron mi motivación para seguir en este largo camino, a mis tíos Vinicio y Fanny por su soporte moral y emocional cuando más lo necesito, a mis hermanos, abuelos, y a mis suegros por su apoyo incondicional.

A la Lcda. Yadira Blakman por darme la apertura de poner en prácticas mis conocimientos en la institución para la cual labora.

Finalmente, a mi compañera de fórmula y gran amiga Mayrim Montilla quien ha estado desde el inicio de la carrera, contagiándome de su buen humor para alivianar mis días de estrés, a Henry Espinoza quien fue un soporte muy importante y siempre estuvo presto a ayudarnos con una enorme paciencia.

Att: Joselyne Orozco



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Lcda. Pricila Sánchez Ube. Mgs.**

TUTOR

f. \_\_\_\_\_

**Psic. Alexandra Patricia Galarza Calamarco, Mgs.**

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Lcdo. Luis Bonilla Moran, Mgs.**

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

## Índice de contenido

RESUMEN .....	XIX
INTRODUCCIÓN.....	20
ANTECEDENTES .....	22
JUSTIFICACIÓN .....	24
CAPITULO I .....	25
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	25
1.1. Situación del problema .....	25
1.2. Hipótesis.....	25
1.3. Sistema de variables.....	26
1.3.1. Variable dependiente.....	26
1.3.2. Variable independiente.....	26
1.4. Líneas de investigación.....	26
1.4.1. De la facultad.....	26
1.4.2. De la carrera .....	26
1.4.3. Sub líneas .....	26
1.5. Política y Objetivo del Buen Vivir al que contribuye .....	26
1.6. Objetivo General .....	27
1.6.1. Objetivos Específicos.....	27
1.7. Limitaciones .....	27
CAPÍTULO II .....	28
MARCO TEORICO.....	28
2.1. Importancia de la Administración de RR.HH.....	28
2.2. Subsistemas de Recursos Humanos .....	29
2.2.1. Definición de Reclutamiento.....	30
2.2.2. Definición de Selección .....	37
2.2.3. Proceso de Inducción .....	41
2.2.4. Contenido de un Manual de inducción .....	45
2.2.5. Objetivo de una Re-inducción de Personal .....	46
2.2.6. Efectos de la inducción el sentido de pertenencia.....	47
2.3. Cultura Organizacional .....	48

2.3.1.	¿Qué es la Cultura Organizacional?.....	48
2.3.2.	Elementos de la Cultura Organizacional .....	49
2.3.3.	Característica de Cultura Organizacional .....	50
2.3.4.	Tipos de Cultura Organizacional.....	51
2.4.	Factores que modelan la Cultura Organizacional .....	52
2.5.	Cultura Organizacional según autores. ....	52
2.6	Empoderamiento de la cultura organizacional dentro de una Institución educativa.....	54
2.6.1.	Importancia de la Cultura en las Instituciones Educativa .....	54
2.6.2.	Cultura y la Socialización en una Instituciones Educativa .....	55
2.6.3.	Contenidos de los programas de inducción en el ámbito educativo .....	56
2.6.4.	Como transmitir la cultura a los colaboradores .....	56
2.6.5.	Factores que facilitan la socialización de la Cultura en una Institución Educativa .....	57
CAPÍTULO III .....		58
METODOLOGÍA.....		58
3.1.	Definición de Investigación .....	58
3.1.1.	Diseño de la Investigación: Cuanti-Cualitativa .....	58
3.1.2.	Tipo de Estudio: No experimental.....	58
3.1.3.	Alcance de la Investigación .....	59
3.2.	Población.....	59
3.3.	Muestra .....	61
3.4.	Método y Técnica de investigación.....	62
3.4.1.	Método.....	62
3.4.2.	Técnica.....	62
CAPITULO IV .....		68
ANÁLISIS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....		68
4.1.	Reseña Histórica.....	68
4.2.	Misión.....	68
4.3.	Visión.....	69
4.4.	Valores.....	69
4.5.	Ideario .....	70
4.6.	Ubicación.....	70
4.7.	Niveles de Educación.....	70

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	71
CAPÍTULO V .....	85
CONCLUSIONES .....	85
RECOMENDACIONES .....	86
BIBLIOGRAFIA.....	87

## INDICE DE GRAFICOS

<b>GRÁFICO 1: Subsistema de Recursos Humanos .....</b>	<b>30</b>
<b>GRÁFICO 2 Proceso de Reclutamiento .....</b>	<b>31</b>
<b>GRÁFICO 3 Etapa de investigación del plan de Reclutamiento .....</b>	<b>32</b>
<b>GRÁFICO 4: Proceso de Reclutamiento y Selección .....</b>	<b>33</b>
<b>GRÁFICO 5: Proceso de Reclutamiento externo .....</b>	<b>36</b>
<b>GRÁFICO 6: Etapas del Proceso de Selección .....</b>	<b>38</b>
<b>GRÁFICO 7: Estrategia de la Inducción .....</b>	<b>43</b>
<b>GRÁFICO 8: Fases del Proceso de Inducción .....</b>	<b>45</b>
<b>GRÁFICO 9: Contenidos de un Programa de Inducción.....</b>	<b>46</b>
<b>GRÁFICO 10: Iceberg de la Cultura Organizacional.....</b>	<b>50</b>
<b>GRÁFICO 11 ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones? .....</b>	<b>71</b>
<b>GRÁFICO 12¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?.....</b>	<b>72</b>
<b>GRÁFICO 13¿Conoce usted la misión y visión de su institución?.....</b>	<b>73</b>
<b>GRÁFICO 14¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales? .....</b>	<b>74</b>
<b>GRÁFICO 15¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa? .....</b>	<b>75</b>
<b>GRÁFICO 16 . ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución? .....</b>	<b>76</b>
<b>GRÁFICO 17¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores? .....</b>	<b>77</b>
<b>GRÁFICO 18 La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros? .....</b>	<b>78</b>
<b>GRÁFICO 19 Al existir una vacante, ¿La institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas? .....</b>	<b>79</b>

<b>GRÁFICO 20 ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?.....</b>	<b>80</b>
<b>GRÁFICO 21 ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica es? .....</b>	<b>81</b>
<b>GRÁFICO 22 ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo? .....</b>	<b>82</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1: Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Interno .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 2: Personal ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR UNIVERSIDAD CATÓLICA. ....</b>	<b>59</b>
<b>Tabla 3: Personal CARGOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>60</b>
<b>Tabla 4: Personal CARGOS DE CONSEJERIA ESTUDIANTIL. ....</b>	<b>60</b>
<b>Tabla 5: Personal DOCENTE. ....</b>	<b>61</b>
<b>Tabla 6: Personal OPERATIVO.....</b>	<b>61</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de titulación consiste en el diseño de un manual de inducción y re-inducción para los colaboradores de la Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica. Este trabajo se origina de la necesidad de llevar a cabo los procesos de inducción y re-inducción de manera formalizada y ordenada garantizando la adecuada gestión de los encargados de talento humano, en el cual se puso efectuar el cumplimiento de los objetivos específicos dispuestos, tales como a través de una encuesta y entrevista se identificó como se lleva a cabo el proceso de selección e inducción en la institución educativa; se estableció el contenido de un manual de inducción y re-inducción y finalmente se diseñó el manual de inducción y re-inducción.

Para la realización de dichos objetivos, se estableció una búsqueda de material de consulta sobre las diferentes teorías relacionadas a la administración de recursos humanos, las mismas que fueron de guía para la ejecución del trabajo de titulación.

El estudio se orientó al diseño de investigación cuanti-cualitativa, con enfoque de tipo de estudio: no experimental, el alcance de la investigación se desarrolló como descriptiva- correlacional. La herramienta que permitió la recolección de datos necesarios para el estudio fue la entrevista dirigida al área administrativa la cual ofreció información relevante sobre como llevan a cabo el proceso de selección; por otro lado la encuesta fue dirigida a los docentes la cual estuvo conformado por preguntas cerradas, mismas que otorgaron datos relacionados a la identidad institucional.

### **Palabras claves:**

Subsistemas de Recursos Humanos, Reclutamiento y Selección, Cultura Organizacional, Inducción, Re-inducción.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mercado laboral se ha convertido en un sector estratégico. Los gerentes cada vez se enfocan en contar con personal altamente calificado y comprometidos con la labor que realizan para de cierto modo ser competitivos dentro de su área. El talento humano con el que cuenta cada organización es la clave para el éxito de la misma, cabe resaltar que la importancia que se le dé a los procesos de recursos humanos resulta una pieza fundamental para el progreso del colaborador dentro de un contexto organizacional.

La cultura organizacional crea en el colaborador sentido de pertenencia e identidad con la institución en la que labora, ocasionando que aquel trabajador se adapte a sus creencias, valor, etc. y todo aquello que implique la cultura de una organización, permitiéndole a su vez que el resultado de su trabajo sea acorde con los estándares requeridos.

Por lo general, en las organizaciones o instituciones educativas cuyo personal es mínimo, se opta por no conformar un departamento de talento humano o delegar esta responsabilidad a quien se asemeje a las características de un psicólogo organizacional. Al contar con este panorama, ciertos procedimientos de talento humano no son ejecutados como deberían de ser, provocando un inadecuado manejo del personal.

Para contar con personal comprometido con la identidad institucional, es realmente necesario poseer un Departamento de Recursos Humanos correctamente estructurado que realice a cabalidad, no solo los procesos de reclutamiento y selección sino que también sea capaz de brindar un correcto proceso de inducción para que se dé una mejor adaptación de aquel colaborador que se integra a la institución.

La Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica, fue creada a sus inicios como un centro de prácticas para aquellas pasantes de pedagogía de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, debido a la demanda de los estudiantes los niveles de educación se fueron ampliando y de la misma forma su

personal; el departamento de recursos humanos no cuenta con un elemento realmente capacitado para establecer los procesos que en la actualidad se demandan ya que no se encuentra formalmente estructurado. Es por eso que el proceso de reclutamiento, selección e inducción por el que pasan los colaboradores es relativamente escaso.

Debido a los factores anteriormente mencionados se ha definido trabajar en el Diseño de un manual de inducción y re-inducción para los colaboradores de la Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica, mediante el trabajo de titulación que consiste en la: INFLUENCIA DEL PROCESO DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL. CASO ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR UNIVERSIDAD CATÓLICA, lo que se busca medir es el impacto que posee realizar un correcto proceso de inducción y re-inducción a los miembros de la institución.

## ANTECEDENTES

En la institución educativa actualmente se maneja un proceso de inducción al personal bastante general, en el que se mencionan instancias básicas para que el colaborador pueda ingresar sin problema a la institución, sin embargo esto no es suficiente ya que el plantel cuenta con misión, visión, valores, políticas y reglamentos que deben ser mencionados ya que son suficientemente importantes para el desarrollo de las actividades diarias del colaborador.

Entre sus principales problemas está: el desconocimiento de los valores, la misión, visión y reglamentos institucionales. El conocimiento de lo anteriormente mencionado es tan importante para que los colaboradores trabajen alineados al cumplimiento de objetivos que deberían ser más desarrollados dentro de un programa de inducción y re-inducción al cargo, durante el proyecto se desarrollara con más relevancia el tema de los valores, implementando campañas para que se vivan los mismos.

Para que un programa de inducción y re-inducción se dé correctamente se debe permitir que los colaboradores demuestren su potencial en la misma dirección de los objetivos de la Institución Educativa, y para realizar esta investigación nos hemos basado en eso, en definir si los colaboradores que pertenecen a Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica, van alineados con el cumplimiento de esos objetivos.

La importancia del trabajo de titulación se basa en lograr una mejor adaptación de los colaboradores a su ambiente de trabajo y compañeros, sintiéndose comprometidos con las responsabilidades que se les otorgara en la Institución Educativa, conociendo de manera clara la información relevante del Plantel como: normas y políticas, valores, misión y visión para que así actúan alineados a la cultura de la misma.

El propósito fundamental es potencializar el proceso de inducción y re-inducción del personal para lograr que los colaboradores se identifiquen con la Institución Educativa, se den cuenta de que es un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que su desempeño será fundamental para incidir directamente sobre el logro de sus objetivos corporativos.

## JUSTIFICACIÓN

“Al integrarse una persona a una organización nueva, a pesar de la experiencia sobre el cargo a desempeñar, es de radical importancia haber desarrollado un buen proceso de inducción que en primer lugar lo hará sentirse bienvenido, la imagen que una empresa proyecta como resultado de la inducción es muy positiva, y genera en los nuevos colaboradores sensaciones de seguridad y estabilidad” (Mendoza, 2013, pág. 14).

La inducción y la re-inducción del personal es una herramienta indispensable para el área de Recursos Humanos, ya que se constituye como un proceso necesario para desarrollar las potencialidades de los colaboradores que pertenecen a la organización. Así mismo, consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se les efectúa a los trabajadores de reciente ingreso durante el desarrollo de desempeño inicial

Para el desarrollo del trabajo de titulación se está considerando trabajar bajo el enfoque cuanti-cualitativo, cuyas herramientas serán la entrevista y encuesta, la cual será aplicada a los colaboradores que forman parte de la Escuela.

En función al problema detectado se efectuará la propuesta que estará basada al desarrollo de las Políticas y Manual de inducción y re-inducción, para que con base a estas pautas se desarrolle un proceso de una manera eficaz y eficiente, como parte del diseño del proceso.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Situación del problema**

Actualmente en la Escuela de Educación Básica particular Universidad Católica, no existe un proceso de inducción y re-inducción para los colaboradores que forman parte de esta institución bajo los parámetros adecuados, lo que genera que el personal no logre adaptarse totalmente con la cultura que practica la Escuela.

Así mismo, el personal no se siente completamente empoderado con la institución y esto viene de la mano con el proceso de inducción, por tanto es ahí cuando se lo debe integrar y proporcionar la información necesaria para que pueda atribuir no solo al cumplimiento de sus objetivos personales si no también institucionales.

En la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica, no se realiza un proceso de re-inducción al personal lo que también ocasiona el desconocimiento por parte de los funcionarios de las nuevas actualizaciones y regularizaciones ya sean institucionales como legales, lo cual es muy importante para el desarrollo de sus funciones diarias.

Existen colaboradores que no conocen la misión y visión de la institución, no conocen sus valores lo que genera que no los vivan a diario. La cultura se fortalece cuando un colaborador se siente identificado con sus matrices, por lo tanto lo que se busca es mejorar el proceso de inducción y re-inducción y crear en el colaborador un sentido de pertenencia.

#### **1.2. Hipótesis**

El proceso de inducción y re-inducción influyen en la cultura organizacional.

### **1.3. Sistema de variables**

#### **1.3.1. Variable dependiente**

Cultura organizacional

#### **1.3.2. Variable independiente**

Inducción y re-inducción

### **1.4. Líneas de investigación**

#### **1.4.1. De la facultad**

- Desarrollo profesional y laboral

#### **1.4.2. De la carrera**

- Comportamiento organizacional

#### **1.4.3. Sub líneas**

- Cultura organizacional

### **1.5. Política y Objetivo del Buen Vivir al que contribuye**

Las políticas y objetivos del buen vivir al cual contribuye la investigación, según lo que indica (Plan Nacional de Buen Vivir, 2013) son:

- Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Política 9.3 Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

Política 9.5 Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral.

- Objetivo 10: Impulsar la transformación de la Matriz Productiva.

## **1.6. Objetivo General**

Diseño de un manual de inducción y re-inducción para los colaboradores de la Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica.

### **1.6.1. Objetivos Específicos**

- Identificar por medio de una entrevista como se lleva a cabo el proceso de selección.
- Establecer el contenido de la inducción y re-inducción.
- Diseñar un manual de inducción y re-inducción.

## **1.7. Limitaciones**

- Disponibilidad de tiempo de los docentes y personal administrativo para elaborar las encuestas y entrevistas.
- Apertura por parte de las autoridades de la Institución.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. Importancia de la Administración de RR.HH.

Para Dessler (2009), la Administración de Recursos Humanos está enfocada directamente a las prácticas y a las políticas institucionales, aquellas que tratan esencialmente los temas relacionados a la función gerencial del personal, es decir está basada netamente en los procesos de reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y en general, al adecuado ambiente laboral para el mejoramiento de los colaboradores.

En cambio, Chiavenato (2007), considera que la Administración de Recursos Humanos posee una multiplicidad de disciplinas que van desde la psicología industrial así como también de la organizacional hasta la seguridad y sistema informático (p. 112). La seguridad del sistema está acompañada del derecho laboral, la seguridad industrial y la responsabilidad social.

Ambos autores mencionan aspectos importantes sobre la administración de Recursos Humanos, puesto que se trata de una rama completamente dedicada a los procesos de calidad de vida en el trabajo, que van desde la selección del personal más óptimo en sus funciones y asegurar una correcta adaptación tanto en su puesto de trabajo como de la empresa, hasta el momento en que el funcionario sale de la empresa cumpliendo con todos sus beneficios que implica la ley.

Además, Chiavenato (2007) señala que la estrategia Administrativa de los Recursos Humanos debe identificar las competencias del personal para el reforzamiento y difusión interna de la organización (p. 11). Por lo tanto, la Gestión de Recursos Humanos se ve reforzada gracias a la ayuda de los departamentos desarrollo humano, capacitación, entre otros.

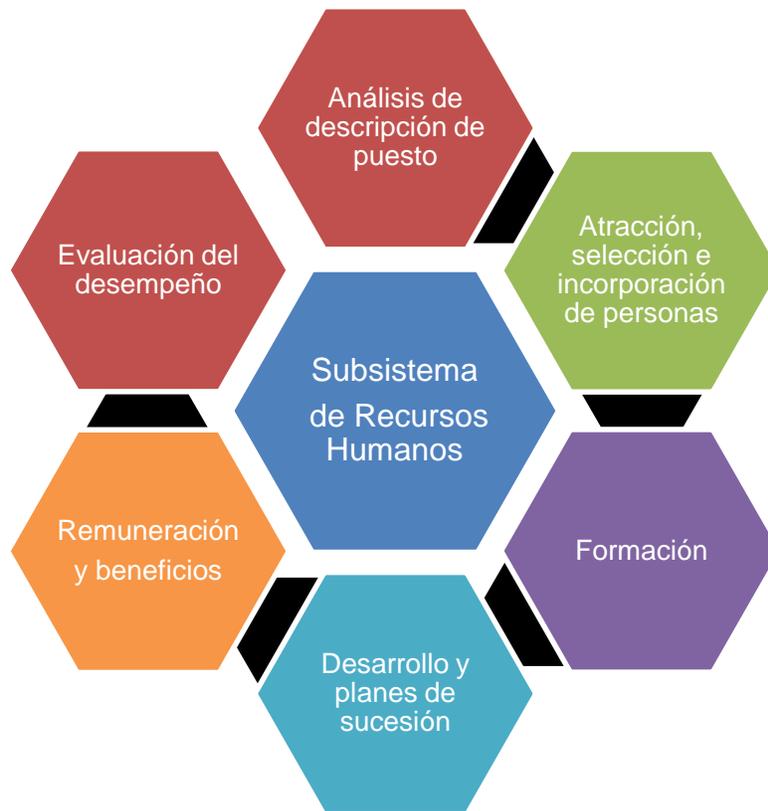
Es decir, que los Recursos Humanos se vuelven más relevantes para la institución u organización, independientemente de su tamaño. De ahí, que se presenta una serie de subsistemas que aportan al proceso de reclutamiento, selección e inducción (Antezana y Linkimer, 2015). Tras de contar con los objetivos claros, se necesita procedimientos idóneos para llevar a cabo un trabajo de estandarización en el cumplimiento de las proyecciones institucionales.

En definitiva, la Administración de Recursos Humanos no se basa en jerarquías ni en niveles de trabajo, sino más bien en garantizar que las personas quienes están dotadas de las características intelectuales suficientes para asumir una funciones formen parte de una empresa que le retribuye tanto monetariamente como motivacional ese esfuerzo.

## **2.2. Subsistemas de Recursos Humanos**

Es importante conocer como parte de la gestión de Recursos Humanos que consta de algunos subsistemas que trabajan de la mano, cuáles son sus funciones y el objetivo que estos tienen como parte del departamento para garantizar una gestión exitosa.

Desde la óptica organizacional, el término «subsistemas de Recursos Humanos» hace referencia a los segmentos que son capaces de funcionar autónómicamente dentro un sistema de gestión de personal. Eso sí, sin dejar de lado las normas, políticas y procedimientos (Alles, 2014, p. 23). Es claro que todo subsistema de Recursos Humanos se diseña de acuerdo a cada organización. Así tenemos:



*GRÁFICO 1: Subsistema de Recursos Humanos*

Elaborado por: Joselyne Orozco; Genesis Montilla, Extraído de: Marca de Recursos Humanos (2014, p.23). Martha Alles

### **2.2.1. Definición de Reclutamiento**

El proceso de Reclutamiento se basa en realizar la búsqueda del personal idóneo para que ocupe un cargo dentro de la organización, en muchos de los casos el proceso se enfoca en publicar anuncios y atraer o captar candidatos, sin embargo dependiendo del giro de negocio se pueden establecer técnicas que mejoren esta actividad, que se podría traducir en prospectar perfiles que cumplan tanto con el requerimiento ya sea interno o externo y con las competencias del mismo.

El término «reclutamiento» en la Administración de Recursos Humanos se define como el conjunto de procedimientos para atraer a los posibles candidatos más idóneos, y al mismo tiempo, abastecer el proceso de selección (Chiavenato, 2007, p.

149). Para ello, el proceso de reclutamiento pasa por una continuidad de recursos, que responden a la actividad de selección. Así tenemos:



GRÁFICO 2 Proceso de Reclutamiento

Elaborado por: Joselyne Orozco; Génesis Montilla

En la etapa de reclutamiento es importante siempre mantener al candidato comunicado de cómo avanza el proceso, desde el inicio lo más recomendable es contactar al candidato que por medio de su hoja de vida se detecta que puede cumplir con el perfil y explicar la vacante requerida, convocar al mismo y ofrecerle por medio de una propuesta el cargo, una vez realizado este proceso, se puede evaluar al candidato por medio de pruebas que con una visión mayor podrá dejarnos claro si es o no el candidato indicado.

Es importante señalar que los planes de reclutamiento cumplen un ciclo para cubrir las vacantes que se presenten por renuncia, por temporada alta, por aumento en la jornada laboral, por muerte o por jubilación, etc. Ya que en algunos casos las vacantes que se requieren necesitan ser cubiertas con urgencia, así mismo en alguno de los casos se cumple con el tiempo que por políticas del área de selección se permiten (Gómez, Balkin y Cardy, 2008, pág. 190). Es decir que la disponibilidad de vacantes

se determina por la frecuencia con que se presenta la ausencia de los recursos cualificables de la organización.

Por lo tanto, el siguiente paso es mantener las fuentes a utilizar (internas, externas o ambas) para la localización y atracción de los candidatos, potencialmente válidos, así mismo procurar una tasa alta de candidatos preseleccionados para empezar el proceso de selección (Castaño, López y Prieto, 2011, pág. 15).

Para Chiavenato (2007, p.150) indica que el plan de reclutamiento consta de tres etapas: Investigación interna de las necesidades, Investigación externa del mercado, Definición de técnicas de reclutamiento a utilizar.



GRÁFICO 3 Etapa de investigación del plan de Reclutamiento

Elaborado por Génesis Montilla, Joselyne Orozco, Tomado de: Administración de Recursos Humanos. El capital de las organizaciones (2007 p. 150). Idalberto Chiavenato

A continuación se detallará dichas etapas dentro de la siguiente Figura 1 esquematizada:

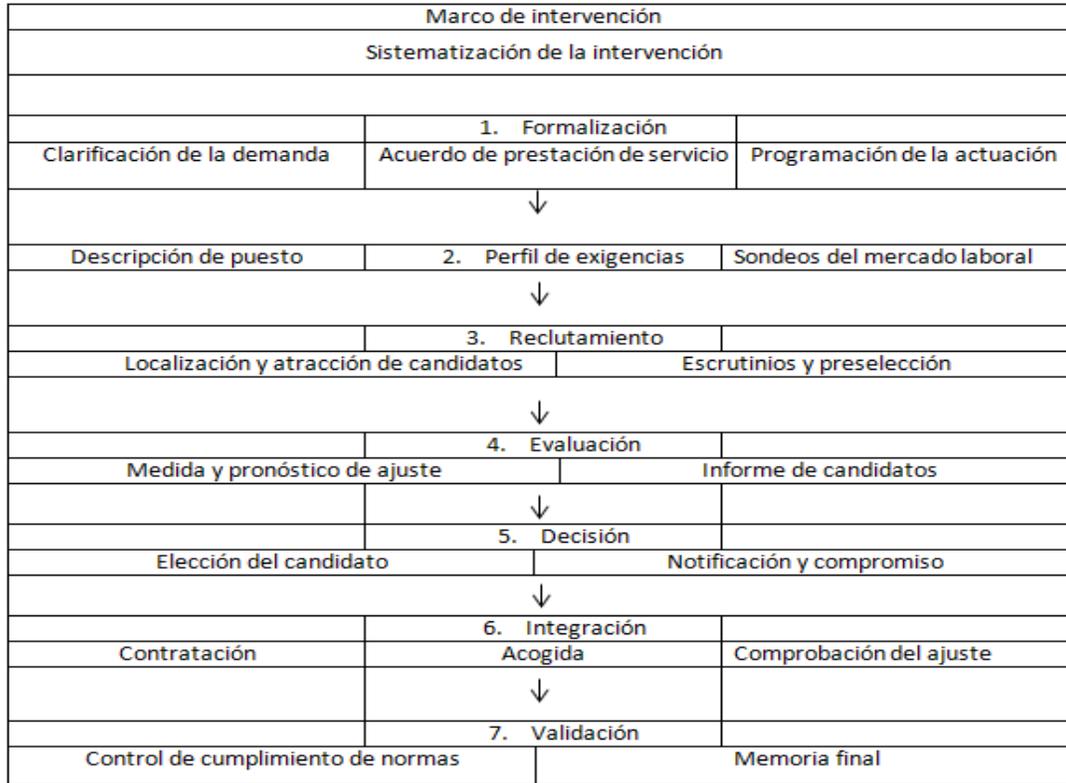


GRÁFICO 4: Proceso de Reclutamiento y Selección

Elaborado por: Génesis Montilla; Joselyne Orozco. Tomado de: *Guía Técnica de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S)* (Castaño et al., 2011, pág. 16).

En resumen, el proceso de reclutamiento es el eje principal de los Subsistemas de Recursos Humanos, el cual se inicia con un nivel de desempeño al igual que la calidad de la conducta humana y social (Alles, 2016, p. 54). Ya que parte importante del proceso es la forma en la que el candidato se desenvuelve desde el primer momento, su desempeño dentro del proceso y sus cualidades son las que permitirán que el perfil sea el idóneo.

### 2.2.1.1. Tipos de Reclutamiento

En la actualidad dentro de las organizaciones existen diversas formas de reclutar personal, la fuente de reclutamiento dependerá de la disponibilidad de los Recursos Humanos o de la estrategia que se maneje en una determinada gestión de personal (Aguilar, 2015). Por lo tanto, el reclutamiento está dado por las formas de trabajo e interacción de las fuentes activas de la organización. Ello hace distinguir

claramente que el mercado de Recursos Humanos abre una alternativa real de desarrollo entre dos tipos de reclutamiento, como son interno y externo (Chiavenato, 2007, pág. 156).

El proceso de reclutamiento puede ser interno o externo. El reclutamiento interno busca detectar las habilidades que posee un funcionario actual de la organización, cualidades que pueden permitirle a la persona desempeñar cualquier otro cargo, independientemente de la responsabilidad que este conlleve; así mismo el reclutamiento externo se trata de obtener por un medio externo a la organización un candidato idóneo para que postule en una vacante y que cumpla con el perfil requerido. A continuación se detallan las características de estos tipos de reclutamiento.

#### **2.2.1.1.1. Reclutamiento Interno**

El reclutamiento interno consiste en el proceso interno de mérito y oposición cuando surge una vacante, es decir nos referimos al personal que labora en la propia organización y va ser incorporado a una oferta de trabajo, independientemente del cargo que desempeñe en la organización (Chiavenato, 2000, pág. 221).

Además, el reclutamiento interno, según Aguilar (2015), genera una imagen positiva dentro de la organización, debido a que se genera un ambiente de motivación por la reubicación de puestos, donde los trabajadores sienten la apertura y el mérito propio para el ascenso institucional (movimiento vertical). Asimismo, en determinado momento, se requeriría de un candidato que será tomado en consideración para la transferencia inmediata (movimiento horizontal) o la transferencia múltiple de ascenso (movimiento diagonal) (Chiavenato, 2000, pág. 221).

Un personal que trabaje con una visión de poder tener un puesto mucho mejor al actual, lo hace con una mayor motivación con mayor esfuerzo y dedicación, lo que le da un plus a la organización porque fortalece su cultura y el empleado siente que su esfuerzo es reconocido de una u otra manera.

Cabe señalar que el sistema de reclutamiento interno establece esquemas que de manera general cuenta con beneficios e inconvenientes:

RECLUTAMIENTO INTERNO	
PROS	CONTRAS
<b>Rapidez:</b> Los candidatos pueden ser identificados rápidamente	<b>Conflictos de intereses:</b> Pueden provocar situaciones violentas dentro de la empresa (ascensos, etc.)
<b>Fiabilidad:</b> La preselección y el análisis de los posibles candidatos presentan un índice de mayor validez y seguridad debido a la cantidad de información que nos aporta.	<b>Anquilosamiento:</b> La cultura organizativa se estabiliza e imposibilita la entrada de nuevas formas de trabajar y de pensar.
<b>Integración:</b> Los candidatos ya conocen las formas de operar de la organización, su cultura.	<b>Innovación:</b> Se extrapola del anterior punto, ya que compartir una misma visión puede hacer que no veamos o no queramos ver más allá de lo ya conocido o realizado.
<b>Motivación:</b> Es una importante fuente de motivación, además se puede utilizar como Incentivo para premiar elevados  <b>Economicidad:</b> La empresa no tiene que gastar en anuncios, empresas consultoras, etc.	<b>Error de juicio:</b> Suele darse al creer desempeños que un candidato puede ejercer en un determinado momento un puesto con eficacia e interés. Se generalizan resultados

*Tabla 1: Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Interno*

Tomado de: Editorial Vértice. (2007, p. 12)

### 2.2.1.1.2. Reclutamiento Externo

El reclutamiento externo busca incorporar a los candidatos desempleados u ocupados en otras instituciones, la mayoría de las organizaciones cubren su déficit de recurso

humano a través del reemplazo o la oferta de trabajo (Caldas, Lacalle y Carrión, 2012, p. 120).

En un proceso de reclutamiento externo, se incorpora a la organización individuos que no pertenecen a la misma, por medio de una ardua búsqueda que en muchos de los casos los realiza el área de selección de una empresa, se trata de encontrar el candidato que cumpla con todos los filtros y perfil establecidos para que pueda desempeñar una función que se ajuste a los objetivos organizacionales.

Desde esta perspectiva, hay que identificar los factores y métodos del reclutamiento externo, pues la técnica como tal debe enfocarse en la oportunidad de trabajo así como de las fuentes de Recursos Humanos las más adecuadas (Aguilar, 2015). De esta manera se reconoce el flujo de necesidades y ajustes para el mejor mantenimiento funcional de una organización.

A continuación graficaremos el procedimiento para el ajuste del reclutamiento externo:



GRÁFICO 5: Proceso de Reclutamiento externo

Tomado de: Editorial Vértice (2007, p. 13)

El involucramiento de un personal apto y foráneo implica contar con personas responsables y disponibles para los requerimientos exigidos por las organizaciones. El factor tiempo se convierte en una variable preponderante en la exploración y selección

idónea del postulante, que reúna las características imprescindibles para el trabajo (Caldas et al., 2012, p. 7).

### **2.2.2. Definición de Selección**

Se considera proceso de selección al sistema de elegir entre diversos candidatos un personal adecuado y conveniente para el desempeño de algún cargo (Editorial Vértice, 2007, p. 2). Claro está, que en la selección no se cuenta con el término «mejor» candidato, sino que el postulante se ajuste al perfil solicitado y pueda ejercer adecuadamente el cargo disponible.

En términos generales el proceso de selección de los Recursos Humanos está destinado a buscar, evaluar y reclutar un personal apropiado para el número de puestos requeridos. El responsable de la selección deberá cumplir con todas las expectativas del puesto disponible, para ello, se necesita haberse diseñado un concurso de selección de acuerdo con los resultados del análisis hecho al cargo vacante (Alles, 2012, p. 31).

El proceso de selección como se menciona no es más que el momento en que se elige al candidato entre otros, al que más cumple con el perfil requerido, mismo que ya ha pasado por una serie de filtros de Recursos Humanos, entre ellos evaluaciones, referencias, entrevistas, etc. Etapas que ayudan a tener una visión más clara del candidato para tomar una decisión final, que en teoría sería la selección del candidato.

En conclusión, el análisis resultante del puesto de trabajo es lo que determina los instrumentos a aplicarse dentro del concurso de selección, el cual contará con el tipo de prueba y entrevista a realizarse durante el proceso con el fin de saber si es o no competente al cargo solicitado (Antezana y Linkimer, 2015, p. 9).

Cabe resaltar que cada proceso puede ser diferente dependiente del cargo al que postula ya sea este operativo, administrativo o gerencial. En muchos de los casos se administran a los candidatos evaluaciones que específicamente valoran detalles

propios del perfil que se busca. Como podrían ser por ejemplo, pruebas de manejo en caso de choferes, o pruebas de aptitudes para las ventas en caso de vendedores.

### 2.2.2.1. Etapas de Proceso de Selección

El proceso de selección demanda etapas formales que buscan conocer a los postulantes y establecer las garantías del debido proceso. Desde luego, en el siguiente gráfico detallamos los pasos de selección:



GRÁFICO 6: Etapas del Proceso de Selección

Elaborado por Génesis Montilla; Joselyne Orozco. Tomado de: *Caja de Herramientas para empresas inclusivas: El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva.* (Antezana & Linkimer, 2015)

Como se puede observar “la selección del personal es una acción de legítima elección para escoger entre los candidatos, que cuenten con el respectivo perfil y posibilidad de alcanzar el puesto ofertado” (Chiavenato, 2007,169). Tras el adecuado conocimiento de habilidades y destrezas del postulante, así como la probabilidad de acercarse a los requisitos del puesto vacante.

Un proceso de selección evalúa las habilidades u aptitudes de un candidato, como se ha mencionado consta de algunas etapas entre ellas la preselección. Las evaluaciones y el análisis de datos, todos aspectos importantes no solo para

determinar si se ajusta al cargo en específico, sino también para validar si la persona como tal se ajusta a la cultura de la empresa y pueda cumplir con las exigencias de la misma.

#### **2.2.2.1.1. Entrevista Preliminar**

La pre-entrevista o entrevista preliminar es utilizada como instrumento anticipado de selección, el objetivo inicial es descartar los candidatos que no reúnan los requisitos para el cargo. La revisión básica del análisis del currículum y la experiencia laboral facilita la elaboración de preguntas poco profundas con el objetivo de reducir el número de candidatos aun tamaño manejable (Porret, 2010, p.168). Por lo tanto, a través de la entrevista preliminar se puede tener el primer contacto con los postulantes de manera más cercana y mediante extensible al contexto del postulante.

La entrevista preliminar permite al entrevistado, tener una primera impresión del candidato, sea esta buena o mala se debe ser muy objetivo en este proceso ya que se trata de identificar en primera instancia si el postulante posee las características técnicas necesarias para asumir el cargo. En muchas empresas la entrevista preliminar se convierte en el primer filtro de selección, por tanto la importancia de la misma.

#### **2.2.2.1.2. Las pruebas psicotécnicas y de evaluación**

Las pruebas psicológicas y psicotécnicas son de gran ayuda para evaluar la personalidad del aspirante, y este tipo de personalidad, se evalúa con respecto al puesto a ocupar. Aunque “las pruebas son únicamente parte del proceso total de selección, no son más que un medio para tomar una decisión y nunca por si sola dan la solución” (Porret, 2010, p. 168).

Muchas pruebas son situacionales, lo que podría distorsionar los resultados, por eso es que se recomienda no solo tomar una decisión final con los resultados de las evaluaciones psicológicas, si no que también es bueno reforzar con referencias, y demás pruebas que podrían facilitar mayor información del candidato.

El éxito de la veracidad de los resultados obtenidos por medio de las pruebas aplicadas a los candidatos, dependerá en gran parte de la persona encargada de dicha herramienta, es esencial que el encargado de hacerlo conozca a profundidad las consignas, instrucciones y se encuentre preparado para hacer uso de estas pruebas, por lo tanto los resultados obtenidos en aquellas pruebas serán una guía para descartar o seleccionar aquel candidato idóneo.

Cabe recalcar que el futuro de los postulantes no solo dependerá de cómo salen en dichas pruebas, se deberá complementar el proceso de selección mediante la aplicación de demás técnicas.

### **2.2.2.1.3. Entrevista de Selección**

La entrevista es considerada como una interacción entre dos o más personas , por un lado el entrevistador y, por el otro, el entrevistado. Las entrevistas pueden categorizarse según las técnicas y el formato que se empleen en: entrevistas estandarizadas, dirigidas, no dirigidas, situacionales, de descripción de comportamientos, de grupo o por computador. (Chiavenato 2007, 177)

“Es la técnica de selección más utilizada en las medianas y pequeñas empresas. A pesar de carecer de bases científicas y de considerarse como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato (...) en realidad, una entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por un lado el entrevistador o entrevistadores y, por otro el entrevistado o entrevistados. Dentro del enfoque de sistemas, el entrevistado o candidato se asemeja a una caja negra que será abierta: se le aplican determinados estímulos (entradas) para verificar sus reacciones (salidas) y, de esta manera, establecer las posibles relaciones de causa y efecto o verificar su comportamiento frente a determinadas situaciones”. (Chiavenato, 2007, págs. 177-178)

#### **2.2.2.1.4. Verificación de Referencias**

Puchol (2012) considera que en ocasiones antes de proceder con la contratación del candidato este debería pasar por una serie de filtros para incorporarse a la empresa, entre ellos uno de los más importantes es realizar un chequeo de las referencias que están escritas dentro del Curriculum Vitae, así mismo este se reforzaría mediante llamadas telefónicas a las antiguas instituciones en las cuales laboro el postulante.

Validar referencias implica uno de los filtros de selección más importantes, ya que en ciertos casos se podrían evitar contrataciones de personal no adecuadas. Llamar al antiguo trabajo de un colaborador es invertir el tiempo en solicitar información sobre el candidato que está a punto de formar parte de la empresa y que por ende se convierte en una responsabilidad de que sea un perfil idóneo no solo en lo profesional si no en lo moral.

#### **2.2.2.1.5. Decisión final**

“Concluida la fase de presentación, la empresa cliente decide a qué candidato contratar” (Puchol, 2012, pág. 115).

Luego de que el candidato ha pasado por todos los filtros anteriores, se puede decir que con base a esos resultados se puede tomar la decisión final que consiste en seleccionar al postulante que más se ajusta con el perfil deseado, claro está que la persona quien decide si el candidato es el más idóneo junto con los resultados de todos los filtros de selección antes mencionados, es el jefe del departamento quien da el requerimiento.

#### **2.2.3. Proceso de Inducción**

El proceso de inducción se trata de lograr que el candidato reclutado y seleccionado se adapte a la organización y a su puesto de trabajo mediante métodos

dinámicos que procuren la toma de conciencia del trabajo asignado (Mercado, 2004, p. 429).

El hecho de impartir una inducción tanto a los nuevos como a los antiguos colaboradores permitirá a la organización contar con empleados alineados, comprometidos e identificados con los objetivos institucionales. “En realidad la inducción es un componente del proceso de socialización del nuevo empleado con la filosofía organizacional” (Chiavenato, 2007, p. 195).

Según lo que sostiene Dessler (1994, p. 235) orientar a los empleados implica proporcionarles información necesaria y básica de la empresa y de sus antecedentes, historia, beneficios, etc. Para que estos puedan realizar sus actividades de manera idónea y satisfactoria. “Es evidente que invertir tiempo en la inducción aleja la posibilidad de una estadística de rotación de personal” (Chiavenato, 2007, p. 135).

#### **2.2.3.1. Importancia del proceso de inducción**

“Para alcanzar el óptimo rendimiento del nuevo empleado en el menor tiempo posible la función de la inducción despliega una estrategia informativa con la que logran no solo una integración rápida sino también disponer de material de apoyo que le permita vincularse efectivamente” (García I. , 2013, pág. 126).

A continuación en la Figura 2 se presenta el proceso de inducción y la importancia del mismo:

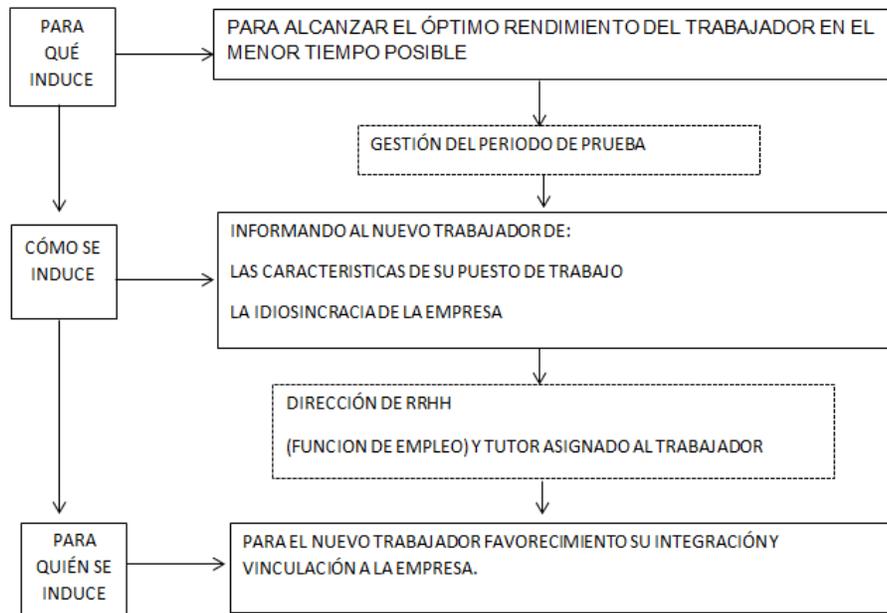


GRÁFICO 7: Estrategia de la Inducción

Elaborado por: Génesis Montilla; Joselyne Orozco. Tomado de: *Gestión de Recursos Humanos Hoteleras* (2013 p. 126). Isabel García

La inducción de los empleados implica proporcionar a los trabajadores nuevos la información básica sobre los antecedentes que requieren para trabajar en su organización; entre otras, las normas que la rigen (...) No deben subestimarse la importancia de la inducción. Sin la información básica sobre temas como las normas y las políticas, los nuevos empleados podrían cometer errores dispendiosos o incluso peligrosos. Además, la inducción no sólo se refiere a las normas, también busca lograr que el nuevo trabajador se sienta recibido como en casa y como parte del equipo (Dessler, 2009, pág. 292).

El papel que juega el proceso de inducción realmente es de gran importancia para las organizaciones, por lo tanto se puede considerar como el periodo de adaptación que todo personal nuevo debe de atravesar, dado que a la organización a la cual se está incorporando posee sus propias normas, políticas o reglamentos internos, a su vez quienes ya son partes de la organización pero sin embargo son ascendidos a otro cargo es de vital importancia que también sean integrados a dicho proceso. De esta manera se podrá transmitir con claridad los objetivos, políticas,

valores. Entre otros aspectos fundamentales que les permitirán alinearse a la organización para la cual laboran.

### **2.2.3.2. Tipos de Inducción**

Si bien es cierto el Proceso de Selección de Personal constituye una herramienta confiable para la incorporación de talento dentro de la organización, es importante que exista una inducción formal para que se dé una correcta adaptación del nuevo colaborador a su cargo, y que con esto se logren los resultados esperados.

Según lo que indica Ortega (2008) la finalidad del Proceso de Inducción es aportar al nuevo colaborador con información general, amplia y suficiente que le permita al empleado adaptarse a la empresa y a sus funciones, lo que facilitará a una mejor incorporación y empoderamiento, para que pueda realizar su trabajo de manera correcta y eficiente.

Así mismo, nos menciona que existen dos tipos de Inducción entre ellas: Inducción Institucional, en la que el empleado conoce la misión y visión de la organización, sus políticas, reglamentos, normativas, así mismo su trayectoria y los beneficios para con el colaborador; y la Inducción al Puesto de trabajo, que más bien hace referencia a la ubicación y adaptación del empleado a su rol, dando una visión más amplia de sus funciones, sus horarios de trabajo, compañeros y la misión de su cargo (Ortega, 2008).

### **2.2.3.3. Fases del Proceso de inducción**

El proceso de inducción está conformado por una serie de fases que deben llevarse a cabo de manera ordenada y formalizada. A continuación en la Figura 3 se plantearán dichas fases y en que contiene cada una de ellas.

ETAPA	FASE	DESARROLLO	REALIZACIÓN
NO PRESENCIAL	PREVIA	PLANIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PROGRAMACIÓN DE RECURSOS MATERIALES	ESTANDARIZACIÓN DEL PROCESO TEMPORALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISEÑO DE MANUALES ASIGNACIÓN DE TUTOR
PRESENCIAL	CENTRAL	PRESENCIAL	PRESENTACIÓN TOMA DE DATOS MOSTRAR INSTALACIONES
NO PRESENCIAL	FINAL	PERIODO DE PRUEBA	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

GRÁFICO 8: Fases del Proceso de Inducción

Elaborado por: Génesis Montilla; Joselyne Orozco. Tomado de: *Gestión de RRHH en empresas hoteleras* (García I., pág. 136).

El proceso de inducción inicia mediante la preparación de los materiales, quien será el encargado de llevar este proceso, esta etapa se la realiza de manera interna, es decir aquí aun no participa el colaborador. Una vez finalizada esta etapa se continúa con la segunda en donde se convoca al nuevo colaborador, en donde se procede a mostrar la información que se desea inducir y se muestra las áreas de la organización. Como parte final se realiza la evaluación de desempeño la cual sirve para medir cuan acoplado se encuentra en sus nuevas funciones.

#### 2.2.4. Contenido de un Manual de inducción

Es esencial que aquel colaborador que se incorpore a una organización reciba una inducción acerca de lo que le compete a su cargo, acerca de los elementos organizacionales que posee, las prestaciones de la compañía y sus obligaciones del puesto como por ejemplo las funciones que debe desempeñar, objetivos del puesto y demás. Lo anteriormente mencionado ayuda enormemente en un futuro para dar pie

a una buena relaciones entre el colaborador y el empleador. A continuación en la figura 4 el detalle de los contenidos de un manual de inducción.

Elementos organizacionales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión y objetivos básicos de la organización.</li> <li>• Políticas, es decir, los medios que se eligen para el logro de los objetivos.</li> <li>• Organización y estructura de la organización: qué hace cada área o departamento.</li> <li>• Distribución física de las áreas que utilizará el nuevo miembro.</li> <li>• Principales productos y servicios de la organización.</li> <li>• Reglas y reglamentos internos.</li> <li>• Procedimientos de seguridad en el trabajo.</li> </ul>
Prestaciones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horario de trabajo, de descanso y de comida.</li> <li>• Días de pago y de adelantos de salario.</li> <li>• Prestaciones sociales de la organización.</li> </ul>
Presentaciones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A los superiores y a los colegas de trabajo.</li> </ul>
Obligaciones de los puestos:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidades básicas confiadas al nuevo integrante.</li> <li>• Tareas de puesto.</li> <li>• Objetivos del puesto.</li> <li>• Visión general del puesto.</li> </ul>

GRÁFICO 9: Contenidos de un Programa de Inducción

Elaborado por: Joselyne Orozco; Génesis Montilla. Tomado de: Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (Chiavenato, 2007, pág. 198)

Como se muestra en la figura el contenido que lleve el manual de inducción es decisivo para la óptima asimilación del colaborador sobre la cultura que predica la organización a la que se incorporó, por lo tanto, contar con un manual de inducción concienzudamente elaborado forja buenos resultados que permitirán al nuevo colaborador la captación inmediata y clara de los parámetros sobre los cuales se rige la organización

### 2.2.5. Objetivo de una Re-inducción de Personal

Según lo que considera Santiz (2013) es fundamental que la inducción se ejecute antes de empezar a ejecutar sus actividades y funciones para las cuales ha sido contratado, lo que evitara que el colaborador pierda su tiempo tratando de averiguar por sí mismo mucha información que en una inducción fácilmente se la podrían dar, como por ejemplo, el tipo de empresa a la que se ha incorporado, los objetivos con lo

que trabajan, quien es cada persona, sus compañeros, a quien dirigirse en caso de algún inconveniente, conocer las aptitudes no aptas que generan malestar para la empresa, responsabilidades, entre otros.

“La cuidadosa selección de empleados no garantiza que su desempeño será eficaz. El potencial es una cosa y el desempeño otra. Incluso los empleados con un alto potencial no pueden realizar su trabajo si no saben qué hacer o cómo hacerlo. Por lo tanto, el siguiente paso consiste en asegurarse de que los empleados sepan qué hacer y cómo hacerlo. Éste es el objetivo de la inducción y capacitación de los trabajadores”. (Dessler, 2009, pág. 292)

De tal manera el emprender un programa de inducción de manera formalizada genera beneficios tanto para la organización como para el colaborador que se incorpora, permitiendo que la persona contratada mediante la inducción reciba información verídica y necesaria como: responsabilidades, deberes y obligaciones; derechos, políticas normas y reglamentos internos; estructura organizacional, canales de comunicación, misión, visión, objetivos, entre otros. De este modo aquella persona recién ingresada podrá conocer las limitaciones con las que se maneja la organización, permitiéndole desarrollar sus actividades de manera eficiente.

#### **2.2.6. Efectos de la inducción el sentido de pertenencia**

“La integración deberá hacerse en base a los condicionamientos impuestos por el puesto de trabajo. Hay que facilitar al candidato toda la información que necesite de la organización, y lo anterior se complementará paralelamente con una adecuada formación que asegure en un corto espacio de tiempo los niveles de eficiencia deseados. Dicha formación podrá ser reforzada mediante un tutor designado al efecto”. (Jiménez, 2016, pág. 129)

La formación de acogida pretende

- Dar seguridad al empleado.
- Conocer el contenido del puesto de trabajo en el contexto de la organización.

- Conocer las normas de seguridad y salud en el cumplimiento de su función.
- Conocer los principios y normas de la empresa (cultura).

En cuanto a lo que pretende ofrecer la acogida o llamada también inducción o socialización es crear un ambiente de seguridad por parte del trabajador el cual se está incorporando a la organización, la cual maneja una serie de elementos nuevos que mediante este proceso aquel colaborador tendrá su primer acercamiento con la cultura que practica, misión, visión, valores, normas, reglamentos internos, obligaciones y derechos, sus funciones, a quien reportar, conocer las instalaciones, entre otros.

Al brindar este tipo de inducciones se crea un incremento en el sentido de pertenencia por parte del trabajador. Una vez socializado la siguiente información apreciable sobre la empresa como lo es: la forma en que se trabaja, sus limitaciones, la identidad institucional, etc., esto genera gran compromiso de los empleados, ya que sabe para que trabaja, para quien trabaja, y tiene en claro los objetivos a los que la organización desea alcanzar con el labor que dicho trabajador desempeña en sus funciones.

### **2.3. Cultura Organizacional**

Las organizaciones son sistemas estructurados de procesos que sirven para el desarrollo de una actividad determinada y el ofrecimiento de un producto o servicio, que se caracterizan por tener sus propias prácticas, valores y costumbres que guían las acciones y que generan hábitos determinados para el desarrollo de los mismos. La cultura organizacional por tanto, determina como se manejan las cosas, fomentando la competitividad de los colaboradores y la identidad de la compañía.

#### **2.3.1. ¿Qué es la Cultura Organizacional?**

“La cultura organizacional, es el conjunto de valores, normas y manifestaciones que se reflejan en las actitudes y comportamientos de las personas que configuran las empresa” (Asencio & Vásquez, 2009, pág. 40).

“La cultura corporativa es la suma de todos los valores, costumbres, tradiciones y significados que hacen que una empresa sea única y que la diferencie de otras. A menudo la cultura se entiende como el carácter de una empresa, ya que encarna la visión de los fundadores de la compañía, sus valores e influencia, las normas éticas, así como el estilo de dirección”. (Financiera, 2016)

Se puede manifestar que la cultura organizacional se ve transmitida en los colaboradores por medio de los valores, que son los que rigen sus acciones y los diferencian de otras compañías, que sean los que asignan directrices, normas y expectativas de cómo deberían comportarse los colaboradores en determinadas situaciones y la conducta de sus miembros hacia los clientes externos.

### **2.3.2. Elementos de la Cultura Organizacional**

La cultura organizacional se manifiesta en dos tipos de elementos:

“Elementos visibles, localizados en el nivel más superficial, en los que se expresan las conductas observables, los procedimientos, ceremonias, ritos, símbolos, etc. Estos elementos visibles explican cómo y por qué se hacen las cosas.

Elementos invisibles, localizados por lo general en las mentes de los miembros de la organización, como los sentimientos, valores, creencias, suposiciones, etc., que son difíciles de explicar pero que influyen en el comportamiento de los individuos en las organizaciones. Estos elementos invisibles constituyen el inconsciente organizacional”. (Hernández, 2007, pág. 156)

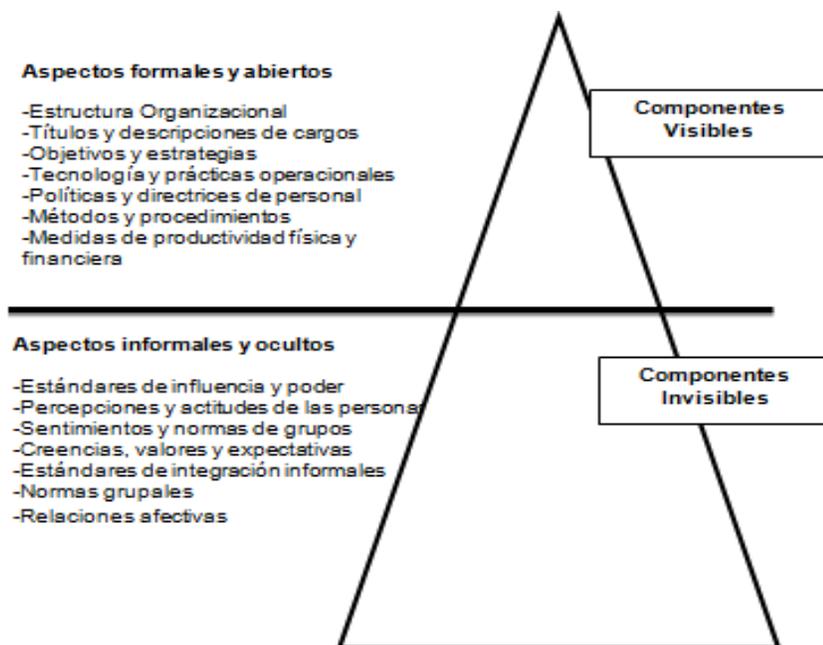


GRÁFICO 10: Iceberg de la Cultura Organizacional

Elaborado por: Joselyne Orozco; Génesis Montilla. Tomada de: Calidad Laboral. (Acevedo, 2015)

Por tanto, estos elementos que conforman la cultura es utilizada por su alta gerencia como una manera de dar una identidad a la empresa, facilitar el compromiso de los colaboradores, da un plus a su gestión, dar orden a la conducta de los individuos y fomentar la estabilidad de los mismos.

### 2.3.3. Característica de Cultura Organizacional

Los factores que caracterizan la cultura, de acuerdo con Granel, Garaway y Malpica (1998) son:

- El Desarrollo Gerencial: se refiere al grado en que la organización provee oportunidades para el avance y desarrollo en puestos de mayor jerarquía.
- Estilo Gerencial: Es el patrón de estímulo y apoyo a la iniciativa, y a la apertura para cuestionar opiniones superiores y concretar ideas como: libertad en la toma de decisiones, incentivo a tomar riesgos e innovar, críticas constructivas y conflictos, comunicación vertical, apoyo de la alta gerencia y claridad en los resultados esperados.

- **Compensaciones:** Se refiere al grado en que el sistema es percibido como justo, ligado al rendimiento y competitivo en el mercado laboral, beneficios, satisfacción con la remuneración.
- **Orientación a resultados:** Es el énfasis que se da a las responsabilidades individuales y grupales, a la competencia y el logro de retos. Responsabilidad en resultados, trabajo y metas como reto, alta exigencia en rendimiento, individuos competentes, efectividad implantando decisiones, y la adecuación de talentos.
- **Integración Organizacional:** Es el grado en que se proveen condiciones para la comunicación efectiva y cooperación para cumplir objetivos, a través de: cooperación y comunicación dentro y entre las unidades, claridad entre cargos, información y comprensión de metas de otras áreas.

#### **2.3.4. Tipos de Cultura Organizacional**

Como se sabe existen dos tipos de cultura organizacional, que son la fuerte y la débil, ambos dependen del impacto que tenga la cultura hacia los colaboradores, por factores ya sean internos o externos. Se considera que una cultura es fuerte cuando ha tenido un mayor impacto sobre los colaboradores en aspectos como la estabilidad, los valores que se mantienen con fuerza, el tipo de experiencias compartidas; y se considera cultura débil cuando los valores de la compañía no son compartidos por los funcionarios, no se tiene una clara definición de los mismos y no influyen en absoluto a sus funciones.

## **2.4. Factores que modelan la Cultura Organizacional**

Según Carrión (2007) La cultura organizacional se forja a través del tiempo y se ve modelada por algunos factores que son:

- Factores externos: La cultura del país, de la religión, del sector (nivel de competencia, regulación, tipo de profesional dominante) y de las propias características profesionales de las personas que trabajan en la empresa (formación y experiencias).
- Factores internos: Los líderes y directivos (estilos de liderazgo, comunicación, valores y conductas) la propia estrategia, la estructura organizativa, las políticas de los recursos humanos (selección, formación y desarrollo, evaluación del desempeño, retribuciones relaciones con los trabajadores) los sistemas de información, los movimientos sindicales.
- Factores históricos: Los fundadores, las crisis, los héroes y los mitos.

Por tanto, se podría indicar que generalmente la cultura no es un aspecto organizacional que se puede ver forjado a ciertos cambios y todos estos dependerán de su entorno tanto interno como externo.

## **2.5. Cultura Organizacional según autores.**

### **Edgar Schein**

Edgar Schein uno de los principales estudiosos de la cultura organizacional, categorizo tres niveles de cultura que son las producciones, los valores y las presunciones, por tanto Mora (2016) recalca que Schein le da como definición a la cultura la forma en que los colaboradores de una organización han podido manejar el ambiente que los rodea tanto externo o interno, y la forma en la que se han adaptado; por tanto supone un conjunto de conductas compartidas, valores, relatos, historias, etc. Que definen lo que es trabajar en una empresa en particular.

“Un patrón de suposiciones básicas compartidas que el grupo aprende al solucionar sus problemas de adaptación externa e integración interna, que se ha trabajado lo suficiente para ser considerada válida y, entonces, puede ser enseñada a nuevos miembros a través de la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas”. (Schein, 2010, pág. 9)

## **Robbins**

Según Robbins & Coulter (2005) “la cultura de la organización es un sistema de ideas que comparten los integrantes de una organización y que determina en buena medida como se comportan entre ellos y con la gente de afuera” (p. 52). Es decir el nivel de adaptación que han tenido los colaboradores y como asumen es cultura para tener un comportamiento determinado.

Tal como menciona Robbins, es claro que todas las empresas tienen culturas, sin embargo existen personas que se adaptan y la asumen con mayor impacto, y a esta diferencia se le denomina cultura fuerte y cultura débil. “Que la cultura de una organización sea fuerte, débil o haya algún punto común entre ellas, depende de factores como su tamaño, antigüedad, rotación de los empleados y fuerza con la que se originó la compañía” (Robbins & Coulter, 2005, pág. 53).

Como lo indica este autor existen empresas que tienen una cultura fuerte y otras que tienen una cultura débil, esto se debe a que sus principales cabezas no le prestan mayor atención a este aspecto tan importante; los colaboradores de empresas con culturas fuertes son más seguros de sí mismo, empoderados y conocen correctamente sus funciones, así mismo los colaboradores de una cultura débil no conocen sus funciones, por tanto la cultura de la empresa no conduce su conducta.

## **2.6 Empoderamiento de la cultura organizacional dentro de una Institución educativa**

La mayoría de las escuelas tienen su propio “ethos” que impregna toda la actividad en la escuela. Esta calidad única de cada escuela es la “Cultura de la Escuela”, que afecta a los actos de la gente. La cultura de la escuela es un sistema subyacente de normas, valores, rituales, tradiciones, ceremonias e historias que se acumulan a través del tiempo. Ello actúa como una red de expectativas sociales y creencias que forman a sus miembros en la forma de pensar, sentir y actuar. (Baeza, 2008, pág. 198)

El empoderamiento de la cultura institucional para la cual se labora es transcendental para lograr realizar un trabajo mancomunado entre directivos, docentes, alumnos y comunidad; originando un sentido de pertenencia, consiguiendo sentirse identificado y comprometido con la institución educativa, es fundamental que los colaboradores practiquen una cultura fuerte, esto dependerá de los altos directivos, de la importancia que los mismos le den al tema de cultura y su empoderamiento con los colaboradores.

El tener una visión compartida permite que los trabajadores trabajen en conjunto mas no de manera asila e individualista, en donde existe poca comunicación, recelo en compartir información, prepotencia, entre otros. Si dentro de los establecimientos educativos no se promueve campañas que fortalezcan la cultura difícilmente alcanzaran a ser reconocidos como una escuela que se destaque por brindar un servicio de calidad, calidez y bienestar, ocasionado ciertas desventajas en ámbito escolar, disminuyendo su competitividad.

### **2.6.1. Importancia de la Cultura en las Instituciones Educativa**

Se puede afirmar que las personas que integran las instituciones, le aportan a estas sus valores, creencias y actitudes, convirtiéndolo en un sistema que guía el comportamiento de la organización, estableciendo un dinamismo de vida propia de la institución, siendo las personas que la conforman como su alma de ello.

Dentro de toda organización existe un sistema de valores, creencias y actitudes. Mediante la instauración de una cultura fuerte se puede lograr mayor impacto en el los colaboradores, modelando comportamiento y a su vez determinando la dirección global de la organización.

Es importante el ramificar la cultura entre todos los miembros que conforman las instituciones educativas, debido a que por medio de su fortalecimiento que puede lograr el cambio de la perspectiva de muchos de los trabajadores, logrando centralizar un objetivo en común, creando un impacto positivo en el desempeño de los mismos, logrando así fundar un sentido de identidad.

### **2.6.2. Cultura y la Socialización en una Instituciones Educativa**

“Pensada como organización, la escuela constituye un escenario bajo el cual se establecen formas de comportamiento singulares entre sus distintos participantes alrededor de una intencionalidad educativa” (Pérez, 2013, pág. 75).

La socialización de la cultura organizacional dentro del ámbito educativo es un tema que muy poco se da dentro de este ámbito, pero que es de gran importancia crear este vínculo entre la cultura de la institución educativa y el docente que se incorpora a la institución o en otros de los casos este proceso de socialización también catalogado como inducción puede ser impartido a los docentes que ya tienen tiempo laborando dentro de la escuela, a este proceso se lo denomina como re-inducción.

Existen 3 tipos de estrategias:

- a)** Ajuste interiorizado: es la estrategia que utilizan los profesores principiantes que asumen como propios los valores, metas y limitaciones de la institución. Desde esta perspectiva no se produce ningún tipo de conflicto durante el proceso de socialización al existir «sintonía» entre el profesor y los valores y normas institucionales.

- b) Sumisión estratégica: es la estrategia de socialización que se lleva a cabo cuando los profesores reconocen públicamente y asumen las concepciones y valores de las personas que representan la autoridad, pero mantienen ciertas reservas personales y privadas ante tal definición.
- c) Redefinición estratégica: es la estrategia menos común, y según Lacey significa «conseguir el cambio causando o capacitando a los que tienen el poder formal para cambiar la interpretación que estos tienen de lo que está sucediendo en la situación». (Lacey, citado por García Carlos, 1988, p.65)

### **2.6.3. Contenidos de los programas de inducción en el ámbito educativo**

Generalmente los programas de inducción se diferencian tanto en tiempo como en contenido, por tanto se refiere a programas que duran más de una semana, así como otros que duran menos de una semana. La cantidad y calidad de experiencias y actividades en las cuales se implican los profesores principiantes va a ser el criterio que permita clasificar y valorar los distintos programas de inducción. (García C. , 1988, pág. 75)

Algunas de las actividades comprenden las siguientes: Brindar información sobre horarios, beneficios, aspectos administrativos; Clases demostrativas; asesoramiento por parte de profesores más antiguos, etc.

### **2.6.4. Como transmitir la cultura a los colaboradores**

La cultura se transmite a los colaboradores de muchas maneras, como se sabe es el conjunto de valores, rituales y elementos que diferencian una compañía de otra, se podría indicar que entre las maneras que tenemos para transmitir la misma están las siguientes: Historias, rituales, símbolos, valores, lenguaje organizacional.

Ciertas tácticas con las que se puede transmitir la cultura son por medio de la socialización, inducciones y re inducciones al personal. Para que la transmisión de la

cultura sea formal se pueden usar las tácticas mencionadas, sin embargo es claro que la cultura se transmite día a día con el contacto de las personas, con sus historias y con sus relaciones.

### **2.6.5. Factores que facilitan la socialización de la Cultura en una Institución**

#### **Educativa**

El proceso de socialización permite que se transmitan de manera correcta y formal los valores, normas y creencias de una empresa a un grupo de nuevos colaboradores. Según los aportes de Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009) este proceso consta de dos fases: una, en la cual el nuevo miembro pasa por un proceso de adaptación y entrenamiento en el que integra los elementos de la cultura organizacional, y dos, en la que el nuevo miembro del grupo comienza a trasladar sus propias normas y valores a la cultura de la organización.

Por lo tanto, socializar la cultura organización es un reto para la organización, no solo porque debe ser transmitida a los colaboradores de reciente ingreso sino también para los que trabajan en la actualidad, personas que también necesitan estar alineados a la cultura de la organización. Uno de los propósitos fundamentales de la socialización es transmitir y renovar la cultura para que esta se mantenga a lo largo del tiempo, lo que también influye en el clima organizacional.

Entre los factores que facilitan la socialización se podrían mencionar que el personal de nuevo ingreso es aquel que se incorpora con todas las ganas y predisposición de conocer sobre su nuevo lugar de trabajo, sobre la perspectiva del lugar, y así mismo de conocer lo que la compañía espera de él.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

El siguiente trabajo de investigación se centra en el estudio de la Influencia que ejerce el proceso de Inducción y re-inducción de personal en la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Particular Universidad católica.

#### **3.1. Definición de Investigación**

Investigación es un proceso sistemático y organizado que tiene por objeto fundamental la búsqueda de conocimientos válidos y confiables sobre hechos y fenómenos del hombre y del universo (Garcés, 2000, pág. 19).

##### **3.1.1. Diseño de la Investigación: Cuanti-Cualitativa**

Para llevar a cabo el proyecto dentro de la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica se hará uso de las metodologías cuantitativa y cualitativa.

Este tipo de enfoque permitirá emplear herramientas como la entrevista y encuesta para la recolección de información necesaria que servirá para probar la hipótesis planteada.

##### **3.1.2. Tipo de Estudio: No experimental**

Se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2010)

### 3.1.3. Alcance de la Investigación

Esta investigación se desarrollará como Descriptiva –Correlacional

La investigación descriptiva tiene como finalidad detallar las características relevantes de un determinado grupo, persona o fenómeno que sea el objeto de estudio.

Se llama correlación a la relación que existe entre dos variables, de modo que la variación de la una, lleva necesariamente a la variación de la otra (Garcés, 2000, pág. 175).

### 3.2. Población

Se adopta el concepto de Hernández Sampier (2010) “Población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

La Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica está conformada por 42 colaboradores. A continuación en la tabla se mostrará el detalle de los departamentos que existen y el número de personas por dichos departamentos

ADMINISTRATIVOS	DECE	DOCENTES	OPERATIVOS
7	3	28	4

Tabla 2: Personal ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR UNIVERSIDAD CATÓLICA.

<b>CARGOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>NUMERO DE PERSONAS</b>
Directora	1
Supervisora	1
Coordinadoras	3
Asistente de RRHH	1
Secretaria	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

*Tabla 3: Personal CARGOS ADMINISTRATIVOS.*

<b>CONSEJERIA ESTUDIANTIL</b>	<b>NUMERO DE PERSONAS</b>
Terapista de Lenguaje	1
Psicólogo Clínico	1
Psicólogo Educativo	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

*Tabla 4: Personal CARGOS DE CONSEJERIA ESTUDIANTIL.*

<b>DOCENTES</b>	<b>NUMERO DE PERSONAS</b>
Docente de Inicial	8
Docente de Básica	14
Docente de Ingles	3
Docente de Computación	1
Docente de Educación física	1
Docente de Expresión Corporal	1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

Tabla 5: Personal *DOCENTE*.

<b>OPERATIVOS</b>	<b>NUMERO DE PERSONAS</b>
Guardia	1
Ayudante de limpieza	2
Conserje	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

Tabla 6: Personal *OPERATIVO*.

### **3.3. Muestra**

Para la recolección de información se realizaron las encuestas a una muestra de 28 colaboradores docentes, dicha muestra representa un 67% del personal que labora en la institución, así mismo se realizarán entrevistas a 2 colaboradores del área Administrativa que desempeñan los siguientes cargos: Asistente de Recursos Humanos y Supervisora, quienes representan el 17% del total de colaboradores de la Institución.

### **3.4. Método y Técnica de investigación**

Para el actual trabajo de investigación se utilizará un método, técnica e instrumento en específico que a continuación se detallará en que consiste cada uno de ellos.

#### **3.4.1. Método**

El método empleado para la presente investigación será cuali-cuantitativo, el mismo que permitirá realizar el análisis de las dos variables formuladas al inicio de la investigación (influencia del proceso de inducción y re-inducción y cultura organizacional)

#### **3.4.2. Técnica**

La entrevista en cierto sentido, es un cuestionario contestado en forma verbal. Lo que supone que el investigador debe desplazarse en busca de las personas que deben ser entrevistadas (Garcés, 2000, pág. 135).

La encuesta comprende una serie de preguntas formuladas por escrito para que el investigador conteste también por escrito. Generalmente la encuesta se utiliza para averiguar actitudes y opiniones, mediante preguntas hábilmente dirigidas (Garcés, 2000, pág. 122).

La técnica a utilizar para levantar información es la entrevista destinada al personal administrativo conformado por siete colaboradores de los cuales se entrevistará a 2 cargos. Tiene como finalidad poder obtener información acerca de los procesos de inducción y re-inducción que actualmente maneja la institución educativa, dicha entrevista se encuentra estructurada con ocho preguntas destinadas a obtener datos verídicos que servirán para comprobar si las variables planteadas al inicio se cumplen o no.

Adicional se empleará una encuestada destinada al personal docente el mismo que representa el 67% de todos los colaboradores de la institución. Tiene como finalidad medir aspectos relacionados a la cultura organizacional. La aplicación de la encuesta consiste en colocar una X en la respuesta escogida, está conformada por doce preguntas cerradas con opciones de SI, NO; BUENA, MALA, REGULAR y SIEMPRE, NUNCA Y EN OCASIONES.

### 3.4.2.1. Entrevista

#### **FORMATO DE ENTREVISTA PARA EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE INDUCCIÓN REALIZADO EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR UNIVERSIDAD CATÓLICA**

1. ¿Cómo es el proceso de selección del personal para la escuela?
2. ¿En la actualidad la Escuela posee un Manual de inducción y re-inducción para los colaboradores?
3. Cuando ingresa un nuevo docente ¿De qué manera se hace la entrega de las políticas y reglamentos interno de la escuela?
4. ¿De qué manera se socializan las funciones de los nuevos colaboradores?
5. ¿Quién se encarga de realizar el recorrido por las instalaciones con los nuevos colaboradores de la Escuela?
6. ¿Qué tipo de seguimiento se realiza a los colaboradores?
7. ¿Cuándo hay cambios en las políticas o reglamentos de la institución se comunica a todo el personal? (Si la respuesta es afirmativa, ¿cómo lo hacen?)
8. ¿Existen áreas específicas en las cuales se encuentran publicadas la misión, visión y valores de la Escuela?

### 3.4.2.2. Encuesta

#### FORMATO DE ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** Masculino  Femenino

**Área:** \_\_\_\_\_ **Fecha de ingreso:** \_\_\_\_\_

**Cargo:** \_\_\_\_\_

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

#### INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si   
No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo   
En desacuerdo   
Indiferente   
De acuerdo   
Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si   
No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si   
No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros.

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente

Buena

Regular

Mala


12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si

No


## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1. Reseña Histórica**

La Unidad Educativa Básica “Universidad Católica” inicia sus actividades pedagógicas como Centro de Prácticas Pre-profesionales en el Centro Comunal de la ciudadela Sauces V en el año 1.982, bajo la Dirección de la Lic. Sonia Rodríguez Pesantes, siendo la Decana de la Facultad de Filosofía la Dra. Nila Velásquez Coello. En este mismo año, el 16 de junio, se expidió su acuerdo Ministerial, (el N°66).

El Centro Educativo se crea con el objetivo de brindar a las estudiantes de la Carrera de Pedagogía de la UCSG, un lugar en el que ellas pudieran poner en práctica los conocimientos teóricos brindados durante su formación universitaria.

Con el transcurrir de los años, debido al incremento de estudiantes, la carrera de Pedagogía, se vio en la necesidad de ampliar el espacio y servicio educativo, creando el “Centro de Educación Básica # 1573”, el cual cumple con todas las normas obteniendo su permiso de funcionamiento de primero a décimo año en Marzo del 2011. En el año 2013, el Ministerio de Educación, cambia las denominaciones de las instituciones educativas, convirtiéndose en Unidad Educativa Particular “Universidad Católica”.

#### **4.2. Misión**

La Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica tiene como propósito fundamental brindar un servicio escolarizado, mediante la formación integral del niño, empleando métodos y estrategias adecuadas, considerando a su vez el nivel evolutivo, entorno y potencialidades para estimular el desarrollo de habilidades cognoscitivas, físicas y emocionales que le permita su incorporación a la sociedad.

### **4.3. Visión**

Promover el desarrollo Institucional basado en la excelencia académica brindando un servicio de calidad y calidez, fomentando el crecimiento intelectual y humano de nuestros estudiantes de nivel Inicial y Básica; sustentado en valores y principios que les permitan enfrentar los desafíos actuales.

### **4.4. Valores**

- ❖ Democracia: Respetar los derechos humanos, que la opinión de los demás sea escuchada.
- ❖ Respeto: Para con las personas, nuestros superiores y compañeros, es un valor que se aprende desde casa y que debe regir nuestro diario vivir.
- ❖ Cooperación: Colaborador y ayudar a la persona que lo necesite.
- ❖ Solidaridad: Unión de lazos sociales, compartir ideales, obligaciones e intereses.
- ❖ Integridad: Ser leal y siempre hablar con la verdad.
- ❖ Justicia: Respetar la verdad
- ❖ Responsabilidad: Cumplir con nuestras obligaciones y asumir la responsabilidad de nuestras acciones.
- ❖ Tolerancia: Respetar y asumir las opiniones e ideas de los demás.
- ❖ Honestidad: Anteponer la verdad en nuestros pensamientos.
- ❖ Compromiso: Respetar la palabra de uno mismo.
- ❖ Amor: La fuerza que impulsa a hacer el bien.

#### **4.5. Ideario**

La Institución Educativa tiene la responsabilidad de:

Promover una educación que humanice y personalice al ser humano, desarrollando así su pensamiento crítico, la forma de crear una cultura, con personalidad integral forjada con principios éticos y morales y produciendo cambios en la historia.

Como Centro Educativo Católico está sustentado en:

- Formar estudiantes con responsabilidad social, conscientes de los derechos y deberes.
- Inculcar un espíritu de servicio constante y conciliador con el prójimo.
- Constituir una Institución que transmita valores católicos.
- Valorar e incentivar a la integración de la diversidad, pluralismo, heterogeneidad, transformándonos en una Institución inclusiva.

#### **4.6. Ubicación**

La Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica, se encuentra ubicada en Saucos V, al norte de la ciudad de Guayaquil.

#### **4.7. Niveles de Educación**

La escuela cuenta con niveles de:

Inicial II de 3 y 4 años.

1ero –10mo. De Educación General Básica.

## INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Resultados de las Encuestas realizadas al personal Docente y Operativo de la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica

### 1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	57%
NO	12	43%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

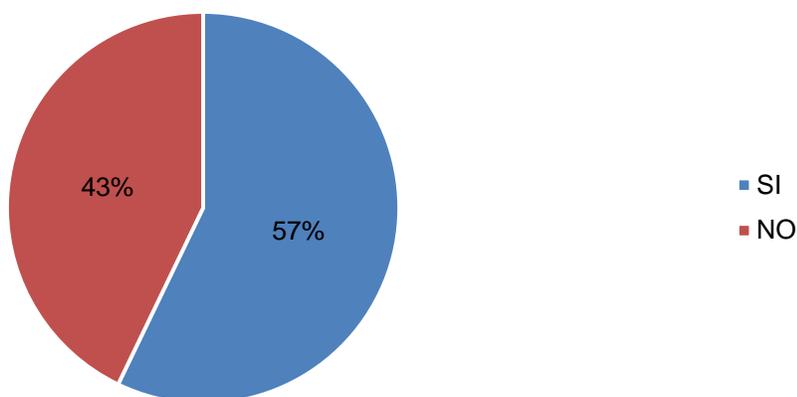


GRÁFICO 11 ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 57% de los docentes indica que durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones, mientras que el 43% restante indica que no tuvieron ningún encargado durante su ingreso que haga la respectiva socialización de la institución. Sin embargo a partir de la entrevista realizada a la supervisora de la institución, se nos indicó que cuando ingresa un colaborador nuevo se le realiza un pequeño recorrido por la institución en donde se les indica el curso asignado, por tal motivo muchas veces aquellos trabajadores consideran a esto una inducción sin conocer lo que realmente contiene o conlleva un proceso de inducción como tal.

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	1	3%
INDIFERENTE	3	11%
DE ACUERDO	8	29%
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	57%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

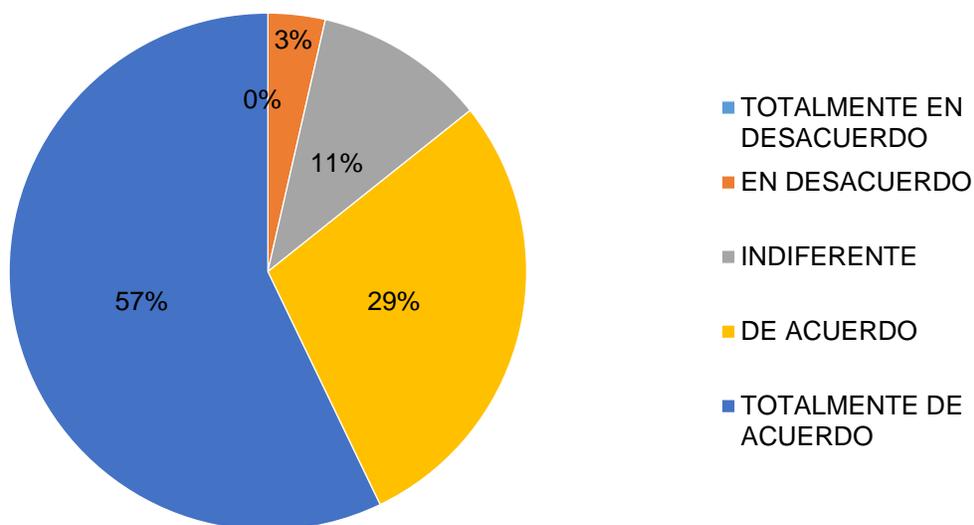


GRÁFICO 12: ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

A partir de los resultados, se muestra que el 57% está totalmente de acuerdo con que todo colaborador nuevo pase por un proceso de inducción, mientras que el 29% considera estar de acuerdo, el 11% consideran que es innecesario que un colaborador pase por un proceso de inducción, mientras que el 3% plantean que están en desacuerdo que el nuevo colaborador pase por un proceso de inducción.

### 3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	32%
NO	19	68%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

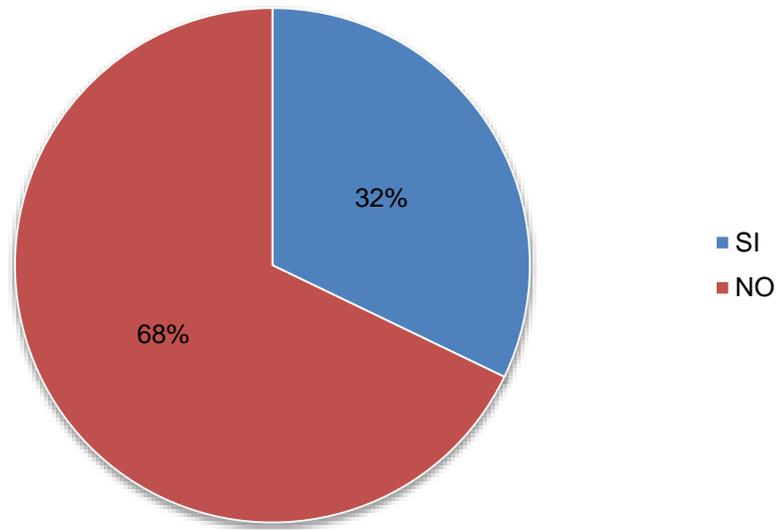


GRÁFICO 13: ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

A partir de los resultados obtenidos, se muestra que el 68% de la población no conoce la misión, visión de la institución, demostrando que no existe del todo un compromiso por parte de los colaboradores con la institución.

#### 4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	36%
NO	18	64%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

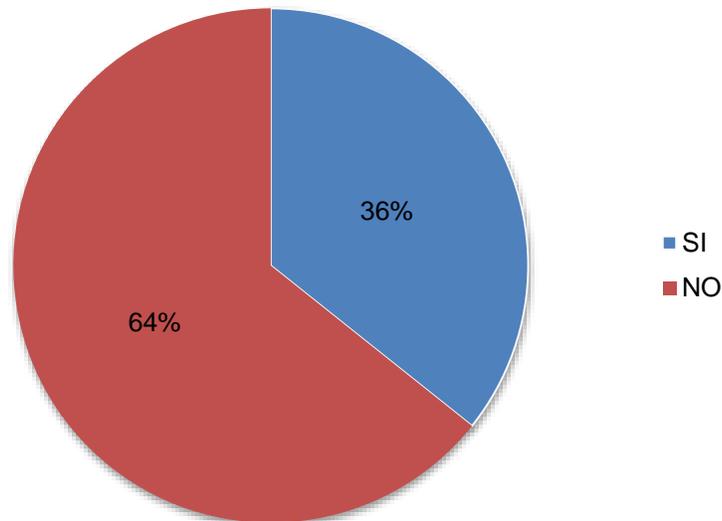


GRÁFICO 14 ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

De acuerdo con los resultados obtenidos el 64% considera que la misión y visión de la institución no se alinean a sus objetivos personales, mientras que el 36% de los colaboradores si sienten que la identidad institucional se alinea a sus objetivos personales.

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	39%
NO	17	61%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

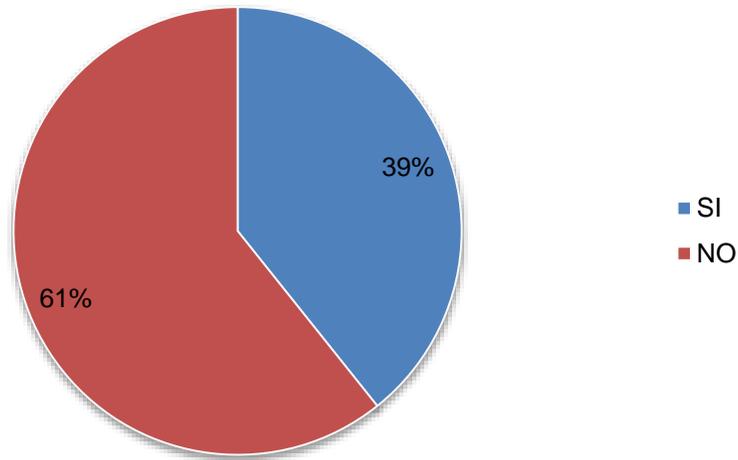


GRÁFICO 15 ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

De acuerdo a las respuestas obtenidas muestra que el 61% de los encuestados consideran que su trabajo no es coherente con la misión y visión de la institución, mientras que el 39% restante considera que estos si son coherentes con la labor que realizan.

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	11%
EN DESACUERDO	5	18%
INDIFERENTE	5	18%
DE ACUERDO	14	50%
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

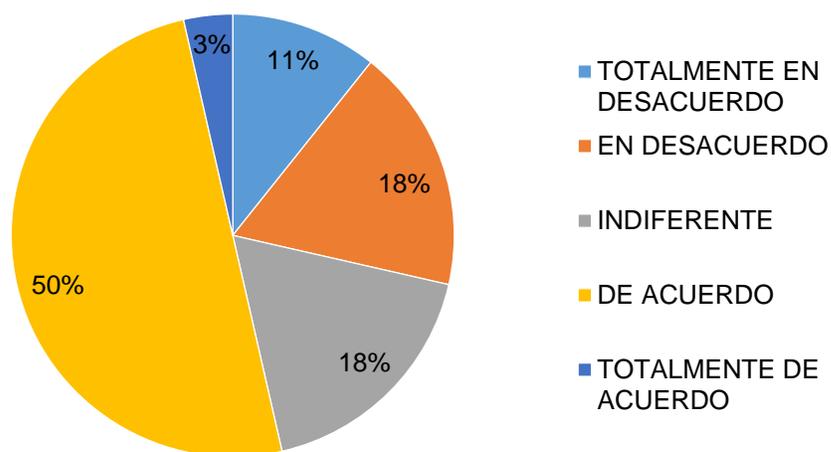


GRÁFICO 16. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

De acuerdo a los resultados de la encuesta el 50% de los colaboradores consideran que su trabajo si se encuentra alineado a los valores de la institución, mientras que un 18% se encuentra en desacuerdo con que su trabajo está alineado a los valores de la institución.

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	36%
NO	18	64%
EN OCASIONES	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

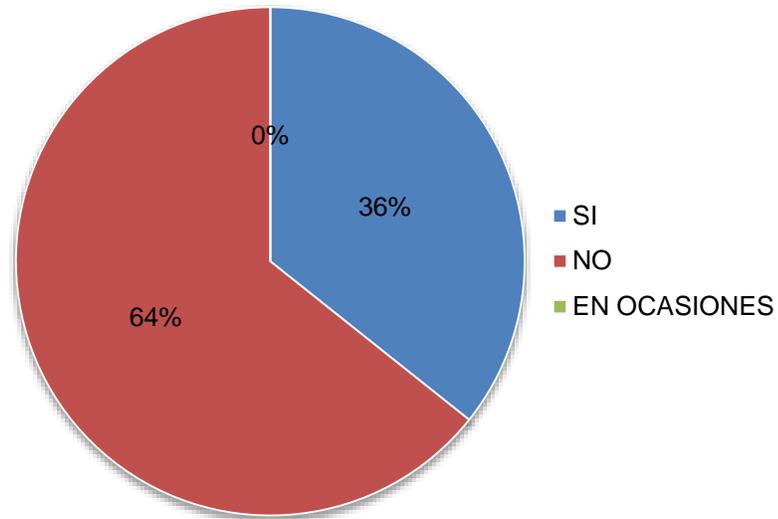


GRÁFICO 17 ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Considerando los resultados obtenidos por medio de los encuestados se puede decir que el 64% de los colaboradores no sienten que su desempeño es reconocido por parte de sus superiores, mientras que el 36% de colaboradores plantean que su desempeño si es reconocido.

8. ¿La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	86%
NO	2	7%
EN OCASIONES	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

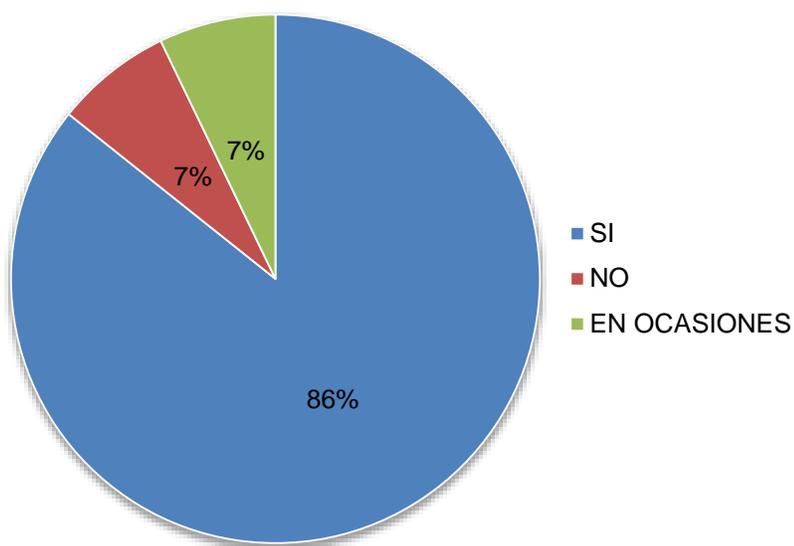
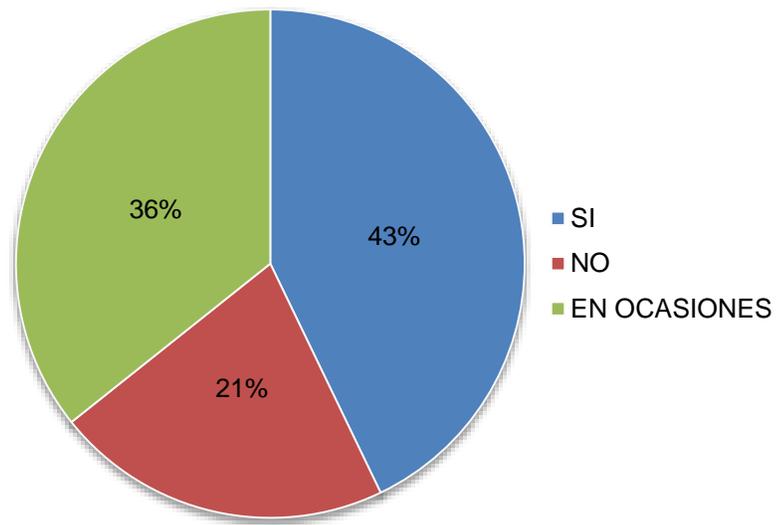


GRÁFICO 18 ¿La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

De acuerdo a los encuestado el 86% considera que la institución educativa si celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad y entre otros, el 2% planteó que la institución no celebra fechas especiales, mientras que el 2% especifico que lo realizan en ocasiones.

**9. Al existir una vacante, ¿La institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	43%
NO	6	21%
EN OCASIONES	10	36%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

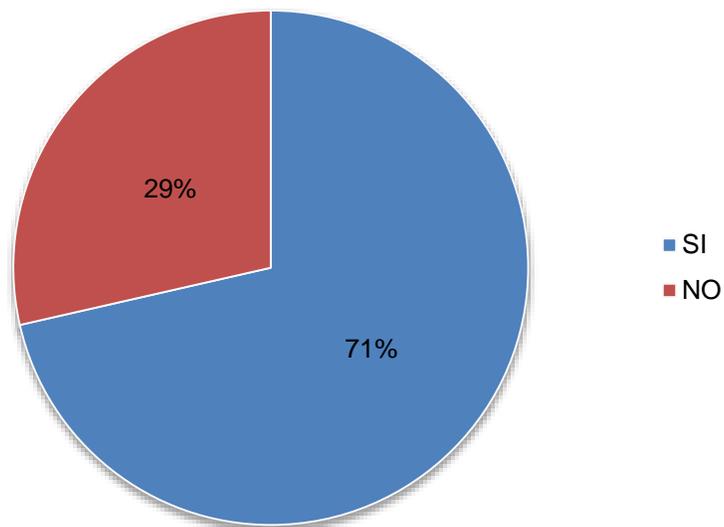


*GRÁFICO 19 Al existir una vacante, ¿La institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?*

Considerando las respuestas de los encuestados el 43% de los colaboradores consideran que al existir una vacante, La institución sí toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas, mientras que el 36% plantean que en ocasiones consideran a personal interno para una vacante, y el 21% respondieron que no lo realizan.

**10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	71%
NO	8	29%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

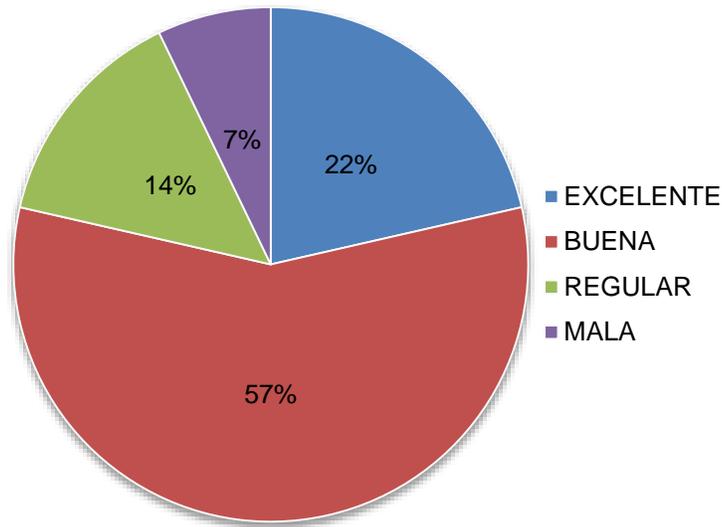


*GRÁFICO 20 ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?*

De acuerdo a la pregunta planteada el 71% del personal respondió que en la escuela sí existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores, mientras que el 29% respondió que no existen normas respecto a lo mencionado.

**11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica es?**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	6	22%
BUENA	16	57%
REGULAR	4	14%
MALA	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

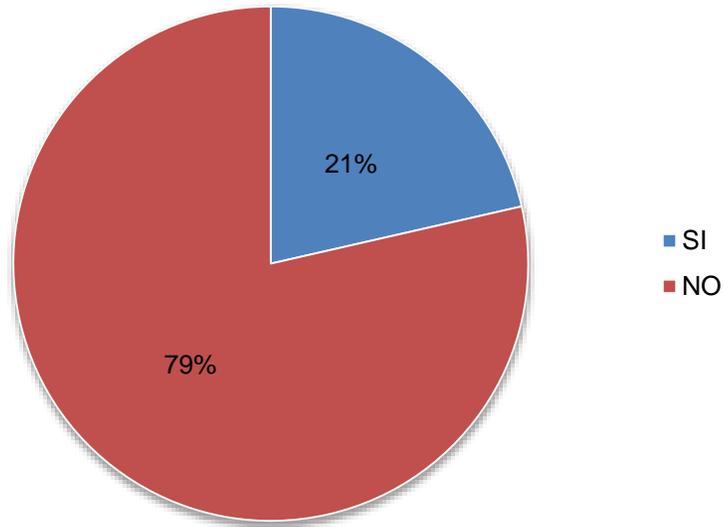


*GRÁFICO 21 ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica es?*

De acuerdo al resultado de esta pregunta indica que el 57% tiene una buena relación con los miembros de la institución, el 22% considera que tienen una excelente relación, el 14% tienen una relación regular, mientras que el 7% considera que su relación con sus compañeros es mala.

**12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	21%
NO	22	79%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>



*GRÁFICO 22 ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?*

De acuerdo, a las respuestas obtenidas muestra que el 79% de los encuestados luego de su ingreso a la institución no han recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo, mientras que el 21% restante consideran que sí han recibido seguimiento sobre su la adaptación al puesto.

## **Resultados de las Entrevistas realizadas al personal Administrativo de la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica**

En la entrevista realizada a la Supervisora de la Institución, se pudo recopilar información importante para el cumplimiento de los objetivos específicos del proyecto de titulación.

A lo largo de la entrevista pudimos identificar la importancia de contar con un departamento estructurado de Talento Humano, ya que son parte fundamental en la gestión de toda organización.

En la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica el proceso de selección empieza con la publicación del requerimiento en redes sociales, luego de esto se recepta las hojas de vida y los candidatos pasan por varias entrevistas realizadas entre ellas por la Directora, el Psicólogo Clínico y la Supervisora encargada del nivel educacional dueña de la vacante.

En muchos de los casos los candidatos pasan por una clase demostrativa en donde se evalúan sus habilidades y desenvolvimiento, si los resultados son satisfactorios se procede a notificar el ingreso a la matriz Universidad Católica quién se encarga de realizar el proceso de contratación.

Durante el desarrollo de la entrevista la Supervisora supo indicar que actualmente no se lleva un proceso de inducción, al ingresar un colaborador no se hace la entrega de políticas y reglamentos, y esto se debe a que no está dentro de sus costumbres realizarla y no solo por la falta de tiempo sino también por la falta de coordinación, según lo que nos indicó la Lcda. La institución asume que el nuevo colaborador ya debería saber cuáles son sus funciones para el cargo que se le ofreció.

No se cuenta con manuales de inducción, ni re-inducción, lo cual es importante para que el colaborador conozca no solo las funciones que va a realizar cuando es nuevo, sino las actualizaciones que se realizan a lo largo del año lectivo.

En cuanto al proceso actual de inducción que se maneja en la institución según lo indicado por la supervisora, las coordinadoras de cada área se encargan de realizar un recorrido con las nuevas docentes, las instalaciones, así mismo se les da una breve información del curso que van asumir y los materiales que se requieren para el desarrollo de las actividades.

Con lo que respecta al seguimiento que se les da a los colaboradores una vez que ingresan a la institución la Supervisora indicó que en la actualidad cuentan con un formato elaborado por una practicante de la carrera de psicología y dicho formato hasta el momento no ha sido actualizado, el uso de esta herramienta es muy poco común debido a la falta de tiempo. Hoy por hoy se lo realiza una vez al año para detectar debilidades y áreas de mejoras en las docentes.

En caso que se presente alguna actualización en las políticas la encargada de hacerlo es la asistente de recursos humanos, dicha actualización se la realiza a inicios del año lectivo, a pesar de que la convocatoria se realiza la asistencia es mínima.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES**

La cultura organizacional de una institución educativa debe ser un pilar fundamental para el funcionamiento de la misma, con aspectos que deben fortalecer día a día como los diferentes procesos que se manejan, éstos realizados de tal manera que propicien la mejora continua de toda a institución.

El proceso de inducción y re-inducción de personal genera un sentido de pertenencia en los colaboradores, de este modo se facilita el acceso de información relevante y necesaria para su eficiente desempeño en sus actividades diarias. Así mismo le da al colaborador las herramientas para desempeñarse no solo en el ámbito laboral sino que también en lo cultural de la empresa.

A partir de la investigación realizada se pudo concluir que los colaboradores de la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica no se sienten identificados con la cultura de la organización y esto se debe a que desde el inicio del proceso de ingreso no se enfatiza en los aspectos necesarios para que el colaborador pueda desempeñar correctamente sus funciones, lo que va de la mano con un buen proceso de inducción en donde se les asesora en temas relacionados a su puesto de trabajo, beneficios y obligaciones, identidad institucional, sobre sus compañeros y el sistema de trabajo en general.

Es muy importante que toda institución independientemente de la actividad que ésta maneje cuente con un departamento de Recursos Humanos estructurado, con un orden claro de ideas y planificación, que garantice la debida gestión de los procesos de Talento Humano. Por tanto es esencial que todos los procesos tengan un esquema alineado a las regulaciones que actualmente se manejan en bienestar tanto para la empresa como para los colaboradores; esto con la finalidad de que desarrolle una cultura fuerte con colaboradores comprometidos con convicción de sus funciones

## RECOMENDACIONES

La cultura en las instituciones educativas como en las demás organizaciones es de gran relevancia; cada institución posee su propia identidad, sus propios valores, tradiciones, entre otros que la hacen única y les permite diferenciarse y establecerse dentro del ámbito educativo, lo cual genera su imagen institucional.

La Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica, debe implementar lo manuales y formatos de inducción y re-inducción elaborados durante el trabajo de titulación con la finalidad de que se cuente con un registro que respalde que se está llevando a cabo el correcto procedimiento de manera estructurada.

Se recomienda para el fortalecimiento de la cultura propiciar un ambiente de aprendizaje continuo, en donde las actualizaciones y nuevas disposiciones sean conocidas por todos los que integran la institución, por medio de re-inducciones y no solo eso sino también fortalecer la identidad de la institución con colaboradores que vivan su misión y que trabajen encaminados al cumplimiento de su visión.

Es importante también para la institución, vivir sus valores, hacerlos partes de su día a día, trabajar alineados a ellos y en el momento de cambios, hacer partícipe a los funcionarios para que se sientan parte del proceso de cambio.

La institución educativa deberá tomar en cuenta ciertos aspectos relevantes de la cultura, tal como mantener a su personal motivado y empoderado, reconociendo su esfuerzo, lo cual hará sentir a los integrantes de la escuela como un factor clave y esencial para el logro de los objetivos y futuro éxito de la institución.

## BIBLIOGRAFIA

- Acevedo, J. (18 de 09 de 2015). *Documents.mx*. Recuperado el 07 de 02 de 2017, de <http://es.slideshare.net>
- Aguilar, L. A. (2015). Manual de reclutamiento y selección de personal. Recuperado 28 de enero de 2017, a partir de <http://www.gestiopolis.com/manual-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Ediciones Granica.
- Alles, M. (2016). *Cuestiones sobre gestión de personas: ¿Qué hacer para resolverlas?* Ediciones Granica.
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos primera edición*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2014). *Marca de Recursos Humanos* . Granica.
- Andalia, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- Antezana, P., & Linkimer, M. (2015). El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. *Caja de Herramientas para empresas inclusivas*, 9. Obtenido de [http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo\\_4.pdf](http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf)
- Asencio, E., & Vásquez, B. (2009). *Empresa e Iniciativa Emprendedora*. Madrid: Paraninfo.
- Baeza, J. (2008). *El Dialogó Cultural de la Escuela y en la Escuela*. Chile.
- Castaño et al. (2011). *Guía Técnica de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S)*. Madrid.
- Carrión, J. (2007). *Estrategia: de la visión a la acción*. Madrid, *Esic Editorial*. 462p.
- Caldas, M. E., Lacalle, G., & Carrión, R. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Editex.
- Castaño, M., López, G., & Prieto, J. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección (R&S)*. Madrid.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recusos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGRAN-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración De Recursos Humanos Decimo Primera Edición*. México: Pearson Educación.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos 11va edición*. México: Pearson Educación. Recuperado a partir de [http://www.academia.edu/13314554/Administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_11va\\_edicion\\_-\\_Gary\\_Dessler](http://www.academia.edu/13314554/Administracion_de_recursos_humanos_11va_edicion_-_Gary_Dessler)
- Editorial Vértice. (2007). *Selección de personal*. Editorial Vértice.
- Financiera, E. (Noviembre de 2016). *Cultura Organizacional*. Obtenido de <http://www.encyclopediafinanciera.com>
- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica Primera Edición*. Quito: Abya-Yala.
- García, C. (1988). *PROFESORES PRINCIPIANTES Y PROGRAMAS DE INDUCCIÓN A LA PRACTICA DOCENTE*. Recuperado el 31 de 01 de 2017, de <http://gredos.usal.es>
- García, I. (2013). *Gestión de recursos humanos en empresas turísticas*. Editorial Paraninfo.
- García, I. (2013). *Gestion de Recursos Humanos Hoteleras*. Madrid: Paraninfo, S.A.
- Granel, Elena; Garaway, David y Malpica, Claudia (1998). *Éxito gerencial y cultura: Retos y oportunidades en Venezuela*. Ediciones IESA, Venezuela.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid : Prentice Hall.
- Hernández, J. G. (2007). *La Culturocracia Organizacional en México*. México: eumed.net Edicion electronica gratuita.
- Jiménez, D. (2016). *Manual de recursos humanos*. Madrid: Esic.
- Mercado, S. (2004). *Administracion aplicada*. México: Limusa, S.A.
- Mora, A. (2016). *Función de la Estrategia organizacional e implementación de procedimientos de Talento Humano, para el fortalecimiento de la Cultura de FASMAD*. (Tesis de grado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.

- Ortega, V. (11 de Marzo de 2008). *Induccion de Personal*. Obtenido de <http://vivisortega.blogspot.com/>
- Pérez, A. (2013). Gestión y cultura escolar. Referentes analíticos alrededor de la reforma. *Gestión de la Educación*, 75.
- Plan Nacional de Buen Vivir. (2013). *Buen Vivir*. Recuperado el 07 de 02 de 2017, de <http://www.buenvivir.gob.ec>
- Porret, M. (2010). *Gestión de Personas: Manual para la Gestión del Capital Humano en las Organizaciones cuarta edición*. España: Esic.
- Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos 7ª edición*. Madrid: Diaz de Santos.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Quinta Edición*. Mexico: The McGraw-Hill.
- Santiz, M. (2013). *Blog Grandes Pymes. Importancia de la induccion en las empresas*. Obtenido de <http://www.grandespymes.com.ar/2013/08/29/importancia-de-la-induccion-de-personal-en-las-empresas/>
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo
- Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Vertice, E. (2008). *Selección de Personal*. España: Vetice S.L.

# **ANEXO 1**

### ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino  Femenino   
Área: \_\_\_\_\_ Fecha de Ingreso: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

#### INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una X la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

SI   
NO

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo   
En desacuerdo   
Indiferente   
De acuerdo   
Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

SI   
NO

9. Al existir una vacante, ¿La institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>
EN OCASIONES	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica es?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENA	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALA	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

## ENTREVISTA SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1. ¿Cómo es el proceso de selección del personal para la escuela?
2. ¿En la actualidad la Escuela posee un Manual de inducción y re-inducción para los colaboradores?
1. Cuando ingresa un nuevo docente ¿De qué manera se hace la entrega de las políticas y reglamentos interno de la escuela?
2. ¿De qué manera se socializan las funciones de los nuevos colaboradores?
3. ¿Quién se encarga de realizar el recorrido por las instalaciones con los nuevos colaboradores de la Escuela?
4. Qué tipo de seguimiento se realiza a los colaboradores
5. ¿Cuándo hay cambios en las políticas o reglamentos de la institución se comunica a todo el personal (Si la respuesta es afirmativa, ¿cómo lo hacen?)
6. ¿Existen áreas específicas en las cuales se encuentran publicadas la misión, visión y valores de la Escuela?

**Colaboradores de la Escuela de Educacion Básica Particular Universidad Católica**



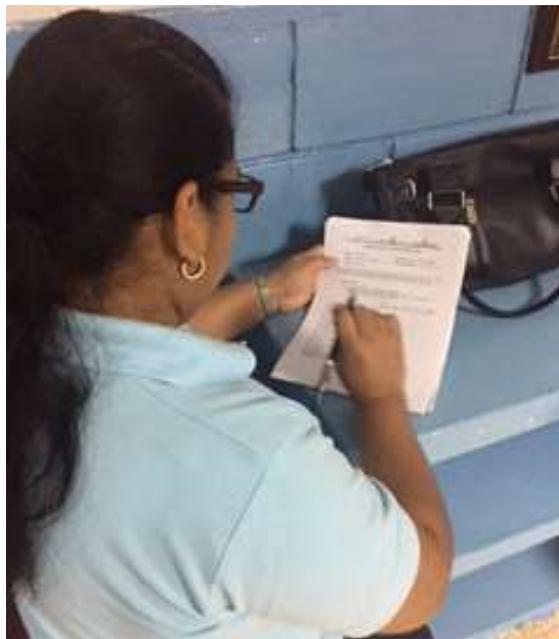
Entrevista realizada a la Asistente de Talento Humano



Docentes llenando la Encuesta sobre Cultura organizacional.



Observando que los docentes presentes llenen de modo correcto las encuestas.



Docente llenando la encuesta sobre Cultura organizacional

# **ANEXO 2**



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
PARTICULAR UNIVERSIDAD CATÓLICA

## REGISTRO INDUCCIÓN GENERAL

NOMBRE DEL COLABORADOR: \_\_\_\_\_

CARGO QUE OCUPA: \_\_\_\_\_

AREA: \_\_\_\_\_

FECHA INDUCCIÓN: \_\_\_\_\_

Responsable	Aspectos	Check List
<b>Talento Humano</b>	Información General	
	Descripción de la Institución	
	Políticas Internas	
	Disposiciones generales	
	Recorrido a las instalaciones	
	Clase demostrativa	

\_\_\_\_\_  
Firma del colaborador

# **ANEXO 3**



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**



---

# MANUAL DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN

---



FEBRERO DEL 2017

## CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

1. PROPÓSITO.....
2. EXPOSICIÓN DEL MANUAL.....
3. RESPONSABILIDADES.....
4. PROCESO DE INDUCCIÓN.....
5. PROCESO DE RE-INDUCCIÓN.....
6. DISPOSICIONES GENERALES.....
7. ANEXOS.....
8. HOJA DE VALIDACIÓN.....

## **INTRODUCCION**

El proceso de inducción es una acción en la cual se brinda información al colaborador sobre aspectos relevantes acerca de institución, con el cual se debe familiarizar tanto al colaborador fijo como al de nuevo ingreso sobre la misión, visión, objetivos, reglamentos, etc.

### **1. PROPÓSITO**

Conocer y cumplir con el procedimiento de inducción y re-inducción de los colaboradores fijos y de nuevo ingreso.

Proveer información sobre la misión, visión, objetivos, procedimientos y reglamentos, etc. Para generar un sentido de pertenencia en los colaboradores y alinear su visión personal a la de la institución.

### **2. EXPOSICIÓN DEL MANUAL**

El siguiente manual aplica para todo el personal fijo y de nuevo ingreso en la institución.

### **3. RESPONSABILIDADES**

**3.1. Directora de la Institución:** Es responsable de controlar la adecuada implementación del proceso de inducción y re-inducción en el tiempo correspondiente.

**3.2. Asistente de Talento Humano:** Es responsable de ejecutar el proceso de manera eficiente, de tal modo que se cumpla con la estructura establecida.

## **4. PROCESO DE INDUCCIÓN**

### **A) Antecedentes de la Institución**

La Unidad Educativa Básica “Universidad Católica” inicia sus actividades pedagógicas como Centro de Prácticas Pre-profesionales en el Centro Comunal de la ciudadela Sauces V en el año 1.982, bajo la Dirección de la Lic. Sonia Rodríguez Pesantes, siendo la Decana de la Facultad de Filosofía la Dra. Nila Velásquez Coello. En este mismo año, el 16 de junio, se expidió su acuerdo Ministerial, (el N°66).

El Centro Educativo se crea con el objetivo de brindar a las estudiantes de la Carrera de Pedagogía de la UCSG, un lugar en el que ellas pudieran poner en práctica los conocimientos teóricos brindados durante su formación universitaria.

Con el transcurrir de los años, debido al incremento de estudiantes, la carrera de Pedagogía, se vio en la necesidad de ampliar el espacio y servicio educativo, creando el “Centro de Educación Básica # 1573”, el cual cumple con todas las normas obteniendo su permiso de funcionamiento de primero a décimo año en Marzo del 2011. En el año 2013, el Ministerio de Educación, cambia las denominaciones de las instituciones educativas, convirtiéndose en Unidad Educativa Particular “Universidad Católica”.

### **B) Descripción de la Institución**

#### **Misión**

La Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica tiene como propósito fundamental brindar un servicio escolarizado, mediante la formación integral del niño, empleando métodos y estrategias adecuadas, considerando a su vez el nivel evolutivo, entorno y potencialidades para estimular el desarrollo de habilidades cognitivas, físicas y emocionales que le permita su incorporación a la sociedad.

## **Visión**

Promover el desarrollo Institucional basado en la excelencia académica brindando un servicio de calidad y calidez, fomentando el crecimiento intelectual y humano de nuestros estudiantes de nivel Inicial y Básica; sustentado en valores y principios que les permitan enfrentar los desafíos actuales.

## **Valores**

- ❖ Democracia: Respetar los derechos humanos, que la opinión de los demás sea escuchada.
- ❖ Respeto: Para con las personas, nuestros superiores y compañeros, es un valor que se aprende desde casa y que debe regir nuestro diario vivir.
- ❖ Cooperación: Colaborador y ayudar a la persona que lo necesite.
- ❖ Solidaridad: Unión de lazos sociales, compartir ideales, obligaciones e intereses.
- ❖ Integridad: Ser leal y siempre hablar con la verdad.
- ❖ Justicia: Respetar la verdad
- ❖ Responsabilidad: Cumplir con nuestras obligaciones y asumir la responsabilidad de nuestras acciones.
- ❖ Tolerancia: Respetar y asumir las opiniones e ideas de los demás.
- ❖ Honestidad: Anteponer la verdad en nuestros pensamientos.
- ❖ Compromiso: Respetar la palabra de uno mismo.
- ❖ Amor: La fuerza que impulsa a hacer el bien.

## **Ideario**

La Institución Educativa tiene la responsabilidad de:

Promover una educación que humanice y personalice al ser humano, desarrollando así su pensamiento crítico, la forma de crear una cultura, con personalidad integral forjada con principios éticos y morales y produciendo cambios en la historia.

Como Centro Educativo Católico está sustentado en:

- Formar estudiantes con responsabilidad social, conscientes de los derechos y deberes.
- Inculcar un espíritu de servicio constante y conciliador con el prójimo.
- Constituir una Institución que transmita valores católicos.
- Valorar e incentivar a la integración de la diversidad, pluralismo, heterogeneidad, transformándonos en una Institución inclusiva.

### **Ubicación**

La Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica, se encuentra ubicada en Sauces V, al norte de la ciudad de Guayaquil.

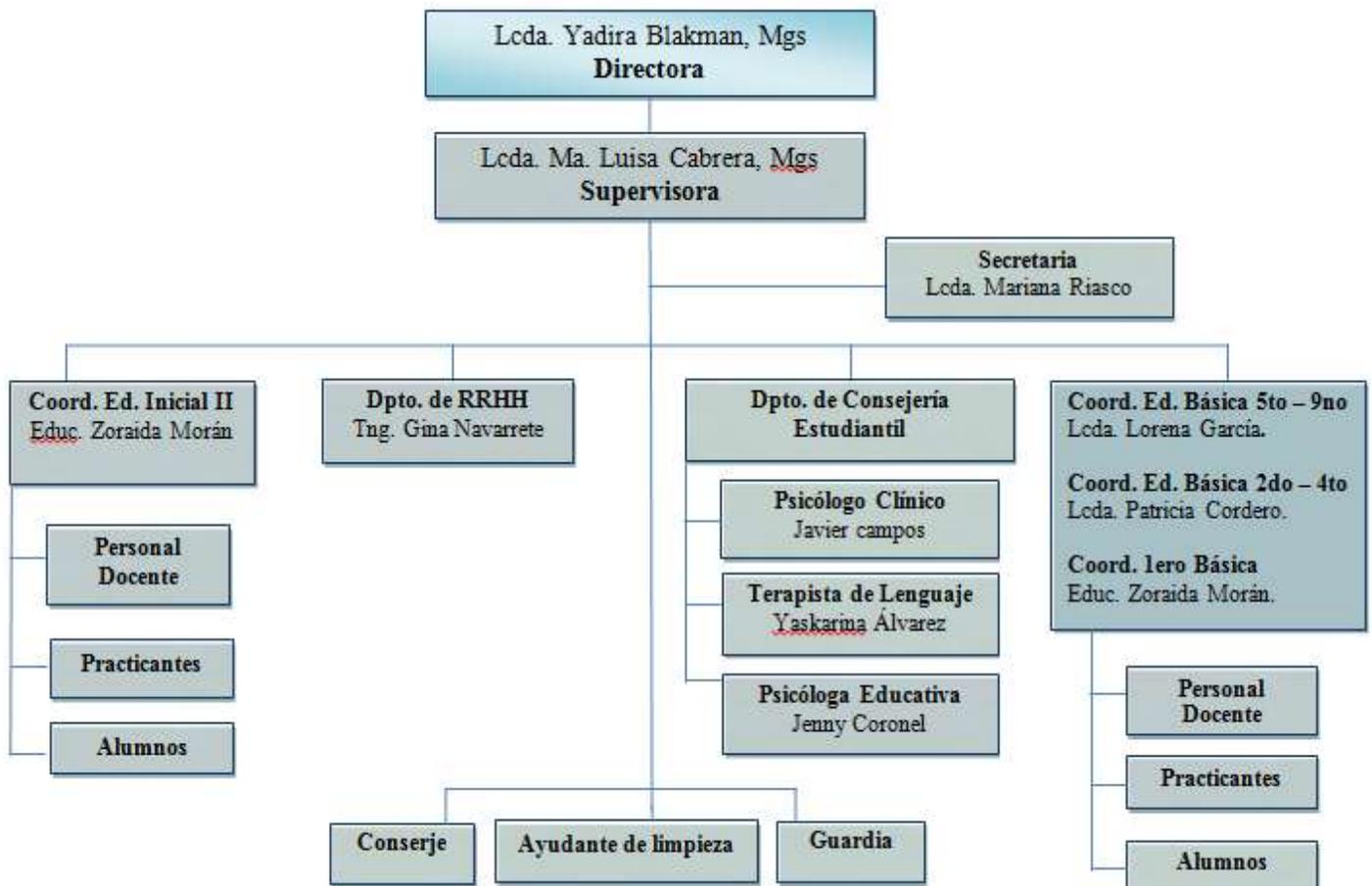
### **Niveles de Educación**

La escuela cuenta con niveles de:

Inicial II de 3 y 4 años.

1ero –10mo. De Educación General Básica.

## Organigrama



### **C) Políticas internas**

Se realiza la entrega al colaborador de las siguientes políticas internas, las cuales regulan las actividades de la institución y que deben ser de conocimiento de todo el personal:

- ❖ Reglamento interno de trabajo
- ❖ Reglamento de seguridad y salud
- ❖ Ley de educación

### **D) Disposiciones generales**

#### **Uniforme**

El colaborador deberá acercarse a su lugar de trabajo con el uniforme que se le ha proporcionado, con el cual podrá desempeñar más fácilmente sus actividades.

#### **Horarios de Trabajo**

El colaborador deberá presentarse a su lugar de trabajo en horarios de 7h00 am a 15h00pm.

#### **Fechas de pago**

Los pagos de la nómina serán efectuados los días de quincena y fin de mes respectivamente, vía depósito bancario a su cuenta de ahorros del Banco Pichincha, misma que será aperturada dado su ingreso a la institución.

#### **Derechos**

- ❖ Los colaboradores tiene derecho de participar en todas las actividades que realiza la institución, ya sean festividades, capacitaciones, incentivos, etc.
- ❖ Los colaboradores tienen el derecho de recibir su salario de acuerdo a su jornada laboral.
- ❖ Los colaboradores tienen derecho a disfrutar de todos sus beneficios de acuerdo a lo que dispone la ley.

## **Obligaciones**

- ❖ Los colaboradores deben desempeñar su trabajo de la mejor manera, con el grado de seriedad correspondiente y respetando en todo momento a los alumnos o cliente interno a su alrededor.
- ❖ El colaborador debe mantener un buen trato con sus compañeros y alumnos, así mismo apoyar en todo momento con las actividades realizadas por la institución.
- ❖ Desempeñar de la mejor manera sus actividades, respetando las políticas y reglamentos de la institución.
- ❖ El obligación del colaborador asistir a las re-inducciones organizadas por talento humano.

## **5. PROCESO DE RE – INDUCCIÓN**

### **A) Descripción de la Institución**

Se recuerda la matriz estratégica de la empresa, y posibles cambios dentro de la estructura institucional.

#### **Misión**

La Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica tiene como propósito fundamental brindar un servicio escolarizado, mediante la formación integral del niño, empleando métodos y estrategias adecuadas, considerando a su vez el nivel evolutivo, entorno y potencialidades para estimular el desarrollo de habilidades cognoscitivas, físicas y emocionales que le permita su incorporación a la sociedad.

#### **Visión**

Promover el desarrollo Institucional basado en la excelencia académica brindando un servicio de calidad y calidez, fomentando el crecimiento intelectual y humano de nuestros estudiantes de nivel Inicial y Básica; sustentado en valores y principios que les permitan enfrentar los desafíos actuales.

## Valores

- ❖ Democracia: Respetar los derechos humanos, que la opinión de los demás sea escuchada.
- ❖ Respeto: Para con las personas, nuestros superiores y compañeros, es un valor que se aprende desde casa y que debe regir nuestro diario vivir.
- ❖ Cooperación: Colaborador y ayudar a la persona que lo necesite.
- ❖ Solidaridad: Unión de lazos sociales, compartir ideales, obligaciones e intereses.
- ❖ Integridad: Ser leal y siempre hablar con la verdad.
- ❖ Justicia: Respetar la verdad
- ❖ Responsabilidad: Cumplir con nuestras obligaciones y asumir la responsabilidad de nuestras acciones.
- ❖ Tolerancia: Respetar y asumir las opiniones e ideas de los demás.
- ❖ Honestidad: Anteponer la verdad en nuestros pensamientos.
- ❖ Compromiso: Respetar la palabra de uno mismo.
- ❖ Amor: La fuerza que impulsa a hacer el bien.

## Ideario

La Institución Educativa tiene la responsabilidad de:

Promover una educación que humanice y personalice al ser humano, desarrollando así su pensamiento crítico, la forma de crear una cultura, con personalidad integral forjada con principios éticos y morales y produciendo cambios en la historia.

Como Centro Educativo Católico está sustentado en:

- Formar estudiantes con responsabilidad social, conscientes de los derechos y deberes.
- Inculcar un espíritu de servicio constante y conciliador con el prójimo.
- Constituir una Institución que transmita valores católicos.
- Valorar e incentivar a la integración de la diversidad, pluralismo, heterogeneidad, transformándonos en una Institución inclusiva.

## **B) Políticas Internas**

Se recuerdan las políticas y reglamentos que rigen las actividades de la institución, así mismo avances en las leyes de educación que inciden en su funcionamiento.

- ❖ Reglamento interno de trabajo
- ❖ Reglamento de seguridad y salud
- ❖ Ley de educación

## **C) Taller de Fortalecimiento de la Cultura**

Taller sobre los Valores Institucionales y su importancia dentro de la estructura y funcionamiento institucional.

Se recuerdan cuáles son los valores institucionales y se realizan ejercicios para vivirlos día a día.

## **6. DISPOSICIONES GENERALES**

**6.1.** Se implementará la inducción al personal de nuevo ingreso de las áreas:

- Docentes
- Operativos
- Administrativos

**6.2.** El proceso de inducción se realizará dentro de la primera semana de ingreso del personal.

**6.3.** Este Manual debe ser actualizado cuando se den cambios y sólo podrá ser modificada o actualizada con la aprobación de la Directora de la Institución.

**6.4.** La Directora de la Institución deberá tomar medidas correctivas cuando no se estén cumpliendo con el manual.

## 7. ANEXOS

### GUIA DE INDUCCIÓN PARA PERSONAL

TEMA	CONTENIDO	RESPONSABLE
Antecedentes de la Institución	Historia de la Institución	Asistente de Talento Humano
Descripción de la Institución	Misión, Visión, Valores, Ubicación, Organigrama	Asistente de Talento Humano
Políticas Internas	Reglamento interno de trabajo, Reglamento de seguridad y salud, Ley de educación.	Asistente de Talento Humano
Disposiciones Generales	Uniformes, Horas de trabajo, Fechas de pago, Derechos y Obligaciones.	Asistente de Talento Humano

## GUIA DE RE-INDUCCIÓN PARA PERSONAL

TEMA	CONTENIDO	RESPONSABLE
Descripción de la institución	Recordar la Misión, Visión, Valores y cambios en la estructura organizacional de la institución	Asistente de Talento Humano
Políticas internas	Actualizaciones y avances en las leyes de educación que inciden en el funcionamiento de la institución	Asistente de Talento Humano
Taller de Fortalecimiento de la cultura	Valores institucionales y su importancia	Asistente de Talento Humano

## REGISTRO DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN PARA PERSONAL



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
PARTICULAR UNIVERSIDAD CATÓLICA

### REGISTRO INDUCCIÓN GENERAL

NOMBRE DEL COLABORADOR: \_\_\_\_\_

CARGO QUE OCUPA: \_\_\_\_\_

AREA: \_\_\_\_\_

FECHA INDUCCIÓN: \_\_\_\_\_

Responsable	Aspectos	Check List
Talento Humano	Información General	
	Descripción de la Institución	
	Políticas Internas	
	Disposiciones generales	
	Recorrido a las instalaciones	
	Clase demostrativa	

\_\_\_\_\_  
Firma del colaborador

## 8. HOJA DE VALIDACIÒN

APROBACIÒN	FIRMA
DIRECTORA	

ELABORACIÒN	FIRMA
TALENTO HUMANO	

# ANEXOS

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 45

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2015

Cargo: Docente INICIAL

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si

No

En ocasiones

X

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si

No

En ocasiones

X

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si

No

En ocasiones

X

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si

No

X

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente

Buena

Regular

Mala

X

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si

No

X

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 25

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: Junio 2016

Cargo: Docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malá	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 38

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2015

Cargo: Docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malá	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 51

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2014

Cargo: Docente de Inicial

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malísima	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 32

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2013

Cargo: Docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 39

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso:

Cargo: docente de música

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si

No

En ocasiones

X

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si

No

En ocasiones

X

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si

No

En ocasiones

X

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si

No

X

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente

Buena

Regular

Mala

X

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si

No

X

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 29

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: julio 2015

Cargo: Docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malá	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 36

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2013

Cargo: Prof.

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 36

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso:

Cargo: Docente de básica

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 23

Sexo: Masculino  Femenino 

Área: Docente

Fecha de ingreso: 3 AÑOS

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si


No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo


En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si


No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si


No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si


No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input checked="" type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 25

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso:

Cargo: Docente de Básica

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 38

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso:

Cargo: *Docente*

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si   
No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo   
En desacuerdo   
Indiferente   
De acuerdo   
Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si   
No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si   
No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si   
No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo   
En desacuerdo   
Indiferente   
De acuerdo   
Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input checked="" type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 25

Sexo: Masculino  Femenino Área:  
Cargo: Docente Básica

Fecha de ingreso: 2016

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si

No

En ocasiones

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si

No

En ocasiones

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si

No

En ocasiones

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si

No

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente

Buena

Regular

Malísima

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si

No

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 32

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2015

Cargo: Docente de Inicial

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input checked="" type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 42

Sexo: Masculino  Femenino 

Área: Docente

Fecha de ingreso: Abril 2013

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si

No

En ocasiones

X

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si

No

En ocasiones

X

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si

No

En ocasiones

X

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si

No

X

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente

Buena

Regular

Mala

X

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si

No

X

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 31

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2011

Cargo: PROFESOR

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo


3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input checked="" type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad:

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: *XI*Cargo: *docente de Inicial*

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

X

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

X

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 40

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2015

Cargo: DOCENTE

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si


No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo


3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si


No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si


No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si


No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input checked="" type="checkbox"/>
Malá	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad:

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso:

Cargo: docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 27

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2015

Cargo: docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 44

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2013

Cargo: Profesora

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 30 años

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2 años

Cargo: Docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si


No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo


3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si


No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si


No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si


No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input checked="" type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 40

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2016

Cargo: PROFESORA

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input checked="" type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 37

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: abril 2013

Cargo: docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 42

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2011

Cargo: Maestra.

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input checked="" type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 25

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2015

Cargo: Docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	X
No	
En ocasiones	

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	X
No	
En ocasiones	

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	X
No	
En ocasiones	

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	X
No	

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	X
Buena	
Regular	
Mala	

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	
No	X

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 29 años

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 2016

Cargo: Docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Si

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Si

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Si

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Si

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input checked="" type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input checked="" type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

## ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Edad: 41

Sexo: Masculino  Femenino 

Área:

Fecha de ingreso: 03/11/2016

Cargo: Docente

Esta encuesta tiene como objetivo obtener información importante en cuanto a la cultura de la institución, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse.

## INDICACIONES

- Leer detalladamente el contenido de cada pregunta.
- Contestar de manera concienzuda su grado de acuerdo o de desacuerdo, marcando con una x la respuesta que escoja.

1. ¿Durante su proceso de ingreso a la institución, hubo alguien que se encargó de hacer una socialización de la institución y sus funciones?

Sí

No

2. ¿Considera necesario que un colaborador nuevo pase por un proceso de inducción?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Conoce usted la misión y visión de su institución?

Sí

No

4. ¿La misión y visión de la empresa se alinean a sus objetivos personales?

Sí

No

5. ¿Su trabajo es coherente con la misión y visión de la empresa?

Sí

No

6. ¿Considera que los colaboradores trabajan alineados a los valores de la institución?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Su desempeño es reconocido por parte de sus superiores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

8. La institución celebra fechas especiales, como el día del profesor, navidad, entre otros?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

9. Al existir una vacante, ¿la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo, antes que a personas externas?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
En ocasiones	<input type="checkbox"/>

10. ¿En la escuela existen normas con respecto a la presentación institucional de los colaboradores?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

11. ¿Para usted la relación que mantienen los miembros de la institución de la escuela de educación básica particular universidad católica es?

Excelente	<input checked="" type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

12. ¿Luego de su ingreso a la institución, usted ha recibido algún tipo de seguimiento en cuanto a su adaptación al puesto de trabajo?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Montilla Cedeño Genesis Mayrin**, con C.C: # 0930408836 autor/a del trabajo de titulación modalidad Proyecto de Investigación: Influencia del proceso de inducción y re-inducción de los colaboradores en la cultura organizacional. Caso Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, modalidad Proyecto de Investigación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de Febrero del 2017

f. \_\_\_\_\_

Montilla Cedeño Genesis Mayrin

C.C: 0930408836



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Orozco Olmedo Joselyne Xiomara**, con C.C: # 0931027312 autor/a del trabajo de titulación modalidad Proyecto de Investigación: Influencia del proceso de inducción y re-inducción de los colaboradores en la cultura organizacional. Caso Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, modalidad Proyecto de Investigación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de Febrero del 2017

f. \_\_\_\_\_

Orozco Olmedo Joselyne Xiomara

C.C: 0931027312

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Influencia del proceso de inducción y re-inducción de los colaboradores en la cultura organizacional. Caso Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Orozco Olmedo, Joselyne Xiomara; Montilla Cedeño, Génesis Mayrin		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Lcda. Pricila Sánchez Ube. Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
<b>CARRERA:</b>	Psicología Organizacional		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Psicología Organizacional		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	21 de Febrero del 2017	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	173
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Comportamiento Organizacional, Cultura Organizacional		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Subsistemas de Recursos Humanos, Reclutamiento y Selección, Cultura Organizacional, Inducción, Re-inducción.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):	<p>El presente trabajo de titulación consiste en el diseño de un manual de inducción y re-inducción para los colaboradores de la Escuela De Educación Básica Particular Universidad Católica. Este trabajo se origina de la necesidad de llevar acabo los procesos de inducción y re-inducción de manera formalizada y ordenada garantizando la adecuada gestión de los encargados de talento humano, en el cual se puso efectuar el cumplimiento de los objetivos específicos dispuestos, tales como a través de una encuesta y entrevista se identificó como se lleva a cabo el proceso de selección e inducción en la institución educativa; se estableció el contenido de un manual de inducción y re-inducción y finalmente se diseñó el manual de inducción y re-inducción. Para la realización de dichos objetivos, se estableció una búsqueda de material de consulta sobre las diferentes teóricas relacionadas a la administración de recursos humanos, las mismas que fueron de guía para la ejecución del trabajo de titulación.</p> <p>El estudio se orientó al diseño de investigación cuanti-cualitativa, con enfoque de tipo de estudio: no experimental, el alcance de la investigación se desarrolló como descriptiva- correlacional. La herramienta que permitió la recolección de datos necesarios para el estudio fue la entrevista dirigida al área administrativa la cual ofreció información relevante sobre como llevan a cabo el proceso de selección; por otro lado la encuesta fue dirigida a los docentes la cual estuvo conformado por preguntas cerradas, mismas que otorgaron datos relacionados a la identidad institucional.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0939997789 0991698772	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:joselyne_92@hotmail.com">joselyne_92@hotmail.com</a> <a href="mailto:gmontilla_25@hotmail.com">gmontilla_25@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Bonilla Moran, Luis Mgs.		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2209210/0969870900		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:bonillamorán@hotmail.com">bonillamorán@hotmail.com</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO</b> (en base a datos):			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL</b> (tesis en la web):			