

TRABAJO DE GRADO

Opción Práctica y Pasantía.

Proponer y validar

la primera fase de una plataforma virtual corporativa para estandarizar los procesos de inducción, reinducción y capacitación de los funcionarios y contratistas del Honorable Concejo de Manizales

Lina María Quintero Castañeda

Facultad de Ciencias Empresariales, Corporación Universitaria Remington

Administración de Empresas

Lina María Arbeláez Rendón

Mayo de 2026

Agradecimientos

Quiero agradecer, en primer lugar, a Dios por brindarme la oportunidad de iniciar este camino y permitirme hoy estar en la recta final de mi carrera profesional. Por disponer cada circunstancia de tal manera que pudiera cumplir satisfactoriamente con todos los créditos de este proceso formativo.

Agradezco profundamente a mis padres, quienes me han apoyado durante todos estos años, especialmente con el cuidado y la crianza de mis hijas. Hubo muchas noches en las que no pude acompañarlas a la hora de dormir, porque estudiar implicó grandes sacrificios: tiempo en familia, celebraciones importantes, como cenas de cumpleaños, y la oportunidad de disfrutar momentos espontáneos, como un viaje inesperado. Todo ello muchas veces condicionado por las exigencias académicas, especialmente cuando ya existían compromisos o dificultades en alguna asignatura.

Sin embargo, todo ha valido la pena. Verme tan cerca de la meta me llena de orgullo, porque me demuestra a mí misma que soy capaz de enfrentar grandes retos. He comprendido que el tiempo es efímero y que cada esfuerzo tiene sentido cuando se convierte en ejemplo. Ser motivo de orgullo para mis padres y mis hijas no tiene precio.

Deseo que ellos puedan ver en mí el reflejo de valores como el carácter, el compromiso y la responsabilidad, y que sientan que la tarea fue bien realizada. Con solo eso, todo el sacrificio de este tiempo cobra verdadero sentido.

Finalmente, agradezco a la corporación por contar con profesionales idóneos en cada semestre, docentes que no solo transmitieron conocimientos en el hacer, sino que también dejaron enseñanzas valiosas para la vida, aportando al ser.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	4
Palabras clave.....	6
PROBLEMÁTICA ABORDADA EN LA PRÁCTICA O PASANTÍA.....	7
OBJETIVOS	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos	9
METODOLOGÍA	10
RESULTADOS.....	16
CONCLUSIONES	20
REFERENCIAS.....	21

Resumen

Este trabajo nace de la necesidad de estandarizar los procesos de inducción y reinducción en el Honorable Concejo de Manizales, una vez que se identificó que estos en su mayoría no se brindaban de manera oportuna. Así mismo en vista al desarrollo de las plataformas digitales a causa de la acelerada globalización, se propone una acción de mejora al interior de la Organización donde se encuentren estos dos factores; la necesidad y la innovación tecnológica.

Una vez analizado el problema, se generó una encuesta a los funcionarios y contratistas de la corporación con el fin de identificar su percepción frente a los procesos de inducción, reinducción y capacitación, obteniendo como resultado una inconformidad generalizada con algunas de las fases de los procesos ya mencionados, así como una alta aceptación en la implantación de herramientas digitales para la formación, por tanto se genera una oportunidad de mejora en concentrar la información institucional en un aplicativo con el fin de que sea parametrizado el proceso de inducción y reinducción y a su vez se desarrollen capacitaciones virtuales fomentando el autoaprendizaje y la actualización en la normatividad vigente teniendo presente que la corporación es una entidad político administrativa.

Por lo anterior se propone la creación en su fase inicial de un entorno virtual de formación continua mediante una plataforma interna, con el fin de centralizar los procesos de inducción, reinducción, y capacitación garantizando acceso permanente y flexible que mejore la calidad del aprendizaje institucional.

Esta herramienta se propone a su vez como una alternativa de gestión del conocimiento toda vez que propende por la autonomía de los colaboradores en la formación continua, buscando se genere en cada vínculo laboral un sentido de pertenencia por la entidad, se conozcan los procesos tanto administrativos como misionales y se pueda dar a conocer la institucionalidad.

Se menciona la creación de la plataforma virtual en su primera fase ya que, involucra diferentes áreas administrativas las cuales requieren de estrategias y planeación para dar a conocer los procesos y procedimientos que cada una desarrolla, así como la estrategia de marketing para que la plataforma sea didáctica e ilustrativa.

Palabras clave

Innovación pública: la creación e inclusión de cambios significativos en los servicios del Estado, con el objetivo de lograr una mayor eficiencia de las instituciones e incrementar el aporte de estas a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

Gestión de conocimiento: Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.

Eficiencia administrativa: Trata de la máxima racionalidad de la relación costos-beneficios, de manera que la administración pública tiene el deber de maximizar el rendimiento o los resultados, con costos menores, por cuanto los recursos financieros de Hacienda, que tienden a limitados, deben ser bien planificados por el Estado para que tengan como fin satisfacer las necesidades prioritarias de la comunidad sin el despilfarro del gasto público.

Formación continua: Es la práctica de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de la vida de una persona. Es un proceso de aprendizaje que ocurre después de la educación formal, como la educación secundaria o la educación superior, y tiene como objetivo mantenerse actualizado en un campo específico o adquirir nuevas habilidades en respuesta a los cambios en el entorno laboral, tecnológico o social.

Cultura organizacional: Es un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y de relaciones típicas de determinada organización. Cada organización es un sistema complejo y humano con características propias, con su propia cultura y con un sistema de valores. Todo ese conjunto de valores debe ser continuamente observado analizado e interpretado.

PROBLEMÁTICA ABORDADA EN LA PRÁCTICA O PASANTÍA

El Concejo de Manizales, es el órgano colegiado de carácter político y normativo de la administración municipal, como entidad pública, requiere procesos de inducción para nuevos funcionarios, generar espacios de capacitación autónomos en cuanto a actualizaciones normativas y espacios formativos que garanticen el fortalecimiento de competencias de los funcionarios.

Actualmente, el proceso de inducción se desarrolla mediante la oficina de planeación, no obstante, al ser un proceso dispendioso, no se da de manera oportuna a la espera de formar un grupo con más participantes, por tanto, genera dificultades de adaptación, sentido de pertenencia al igual que dificulta el seguimiento, trazabilidad y estandarización de los indicadores de gestión.

La revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades habla respecto de las organizaciones empresariales que aprenden y cita:

“...Las organizaciones empresariales que aprenden representan un enfoque fundamental en la gestión moderna, donde el aprendizaje continuo y la adaptación son considerados pilares del éxito y la sostenibilidad. Este concepto, ampliamente desarrollado por Peter Senge en su obra *La quinta Disciplina* (1990), se refiere a la capacidad de las organizaciones para fomentar un entorno en el que el aprendizaje se convierte en parte integral de la cultura organizacional. A medida que las empresas enfrentan desafíos cada vez más complejos en un entorno global en constante cambio, la habilidad para aprender y adaptarse se convierte en una ventaja competitiva crucial.

Las organizaciones que aprenden son aquellas que están dispuestas a transformar la Información y la experiencia en conocimiento aplicable. Este proceso no solo implica la capacitación de los empleados, sino también la creación de un ambiente donde se fomente la curiosidad, la creatividad y la experimentación (Senge, 1990). Estas

organizaciones reconocen que el aprendizaje no es un evento aislado, sino un proceso continuo que involucra a todos los niveles de la organización”

Con base en lo anterior, cabe resaltar la importancia de generar espacios de aprendizaje autónomos, y como el estar en la vanguardia en la medida que el entorno cambia fomenta una cultura organizacional que se adapta a los cambios con facilidad, pues de esta manera se estimula al desarrollo de habilidades blandas, inherentes a cualquier puesto de trabajo.

Se considera que implementar herramientas digitales en la organización permite el fácil acceso a la información, la conservación de la memoria histórica de la entidad en cuanto a la digitalización de la información

OBJETIVOS

Objetivo general

Proponer y validar la primera fase de una plataforma virtual que permita gestionar los procesos de capacitación, formación continua, inducción y reintroducción del personal del Concejo de Manizales, contribuyendo al fortalecimiento institucional, al desarrollo de competencias y al mejoramiento del desempeño laboral.

Objetivos específicos

- Estandarizar los procesos de inducción y reintroducción del personal.
- Diseñar una página como prueba piloto de lo que sería la plataforma virtual
- Facilitar el acceso a capacitaciones normativas, administrativas y técnicas, fomentando la autogestión y autoformación.
- Registrar y evaluar el progreso formativo de los funcionarios.

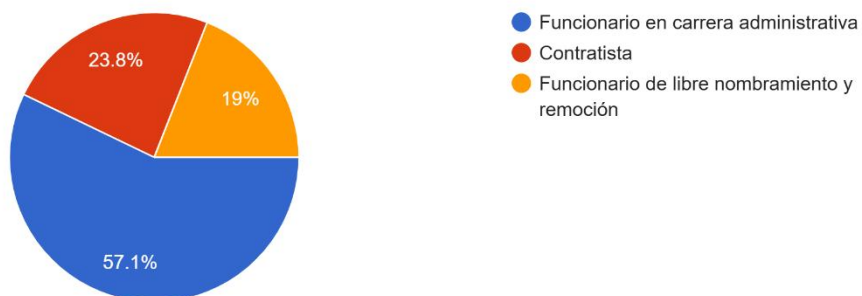
METODOLOGÍA

El presente trabajo de grado se desarrolló en el marco de práctica académica bajo la modalidad de validación de funciones como metodología de intervención organizacional en el Honorable Concejo de Manizales en cumplimiento al requisito de grado de administración de empresas.

En primera instancia se realizó una encuesta de percepción a los contratistas y funcionarios del concejo de Manizales, con el fin conocer el proceso actual de inducción y reinducción de la entidad, así como medir la satisfacción de los colaboradores frente a este.

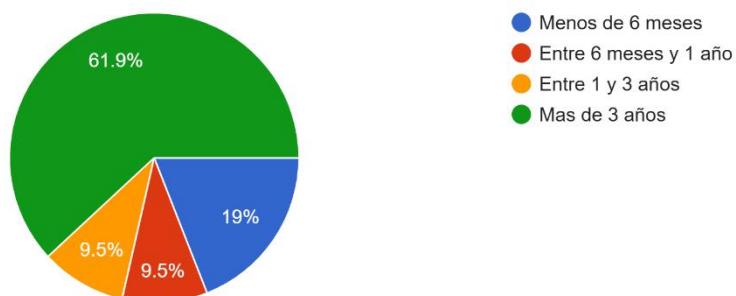
La muestra se conformó con 21 colaboradores, obteniendo de ellos respuestas para establecer un diagnóstico de las prácticas institucionales actuales y las oportunidades de mejora en la gestión del conocimiento organizacional.

Seleccione que vinculo tiene con el Concejo de Manizales
21 respuestas



Cual es el tiempo de vinculación con la corporación

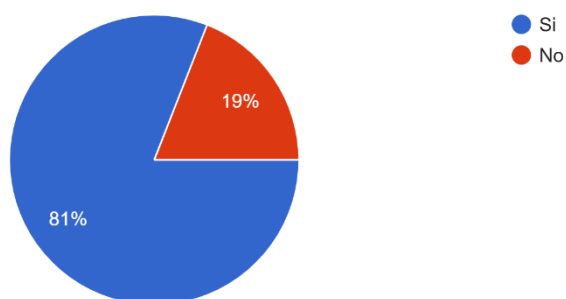
21 respuestas



Con los resultados obtenidos, se puede inferir que la mayoría de encuestados tiene una permanecía significativa en la entidad, dado que el 62% tienen más de 3 años de servicio, lo que puede indicar que la información aportada en la encuesta tiene un grado alto de credibilidad.

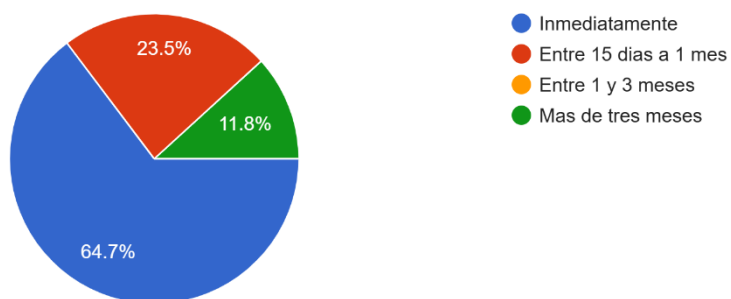
Al momento de iniciar su vinculo laboral con la corporación recibió una inducción

21 respuestas

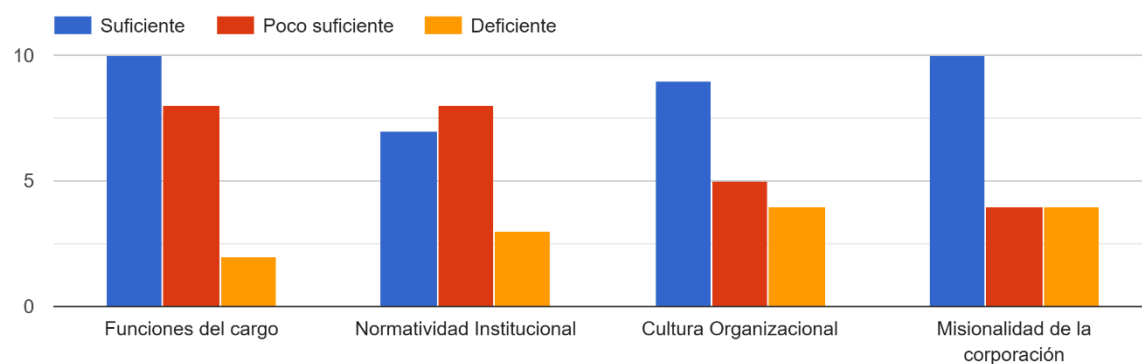


Si su respuesta anterior fue afirmativa, señale cuanto tiempo transcurrió de su ingreso hasta recibirla:

17 respuestas

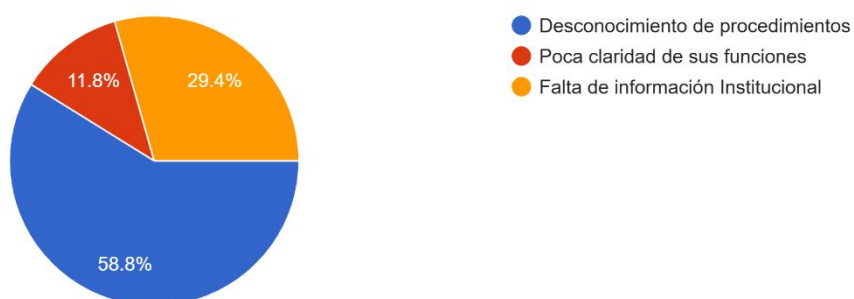


Cree usted que el proceso de inducción recibido fue suficiente para interiorizar:



Encontró algunas de las siguientes dificultades durante su proceso de adaptación:

17 respuestas

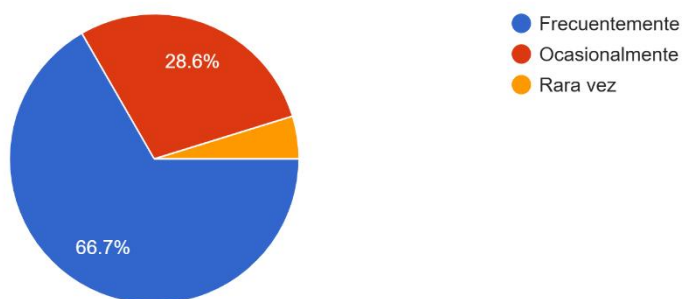


Con los datos anteriormente expuestos, se puede identificar debilidades en cuanto a la oportunidad de la inducción recibida, y se califica como poco suficiente o deficiente lo relacionado a la normatividad y cultura organizacional.

Si bien existe el proceso de inducción en la organización, coexiste una oportunidad de mejora para propender por la apropiación del conocimiento institución, factor relevante para fomentar el sentido de pertenencia por la entidad y óptimo desempeño de los funcionarios ya que, a su vez se identifica que el 58.8% de los encuestados enfrentaron dificultades asociadas al desconocimiento de procedimientos de sus funciones.

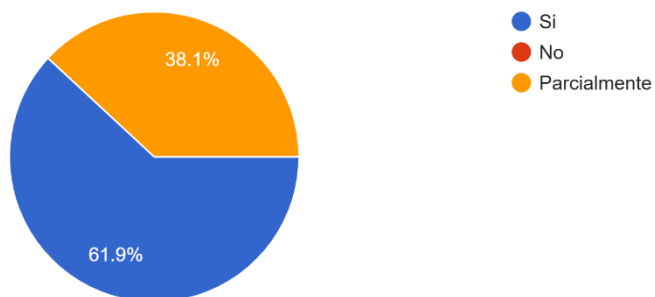
¿Con qué frecuencia participa en actividades de capacitación institucional?

21 respuestas



Cree usted que son suficientes los espacios de capacitación ofrecidos por la entidad:

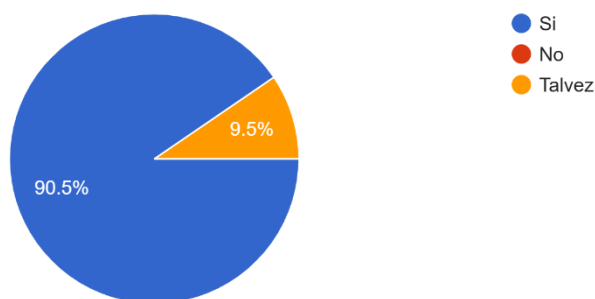
21 respuestas



Realizando un análisis al tema de capacitación institucional, se puede inferir que de manera frecuente los encuestados participan de las actividades de capacitación lo que denota compromiso y esfuerzo de la institución en lo concerniente a la formación por ende se pueden fortalecer en implementar estrategias que fomenten el desarrollo profesional de sus empleados.

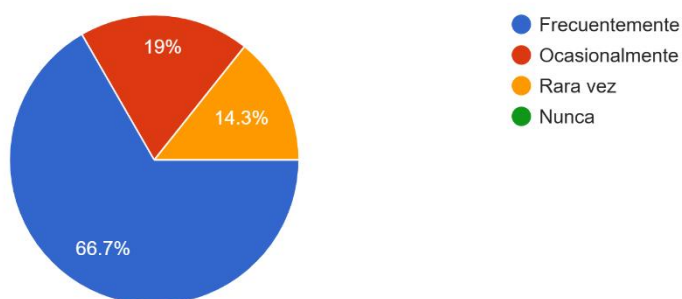
¿Utilizaría una plataforma virtual para auto capacitarse?

21 respuestas



¿Con qué frecuencia utiliza plataformas virtuales de aprendizaje?

21 respuestas

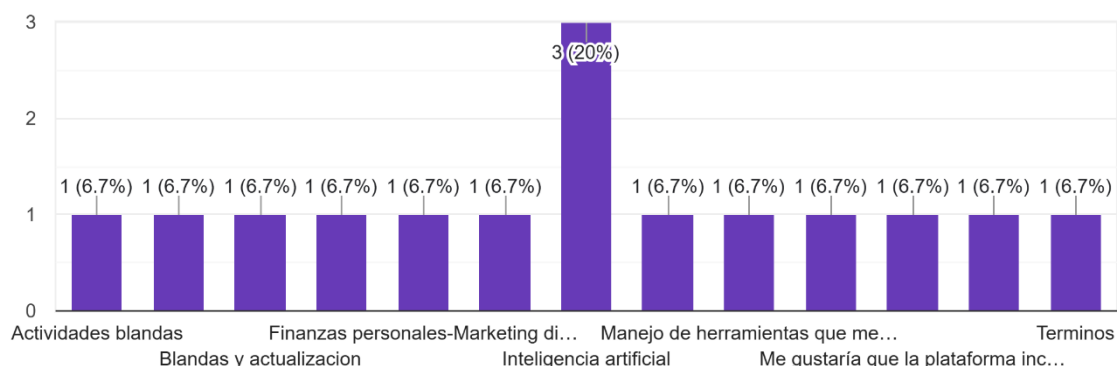


El objetivo de las preguntas de aceptación y uso de herramientas digitales, era medir la aceptación de una plataforma digital para sistematizar allí los procesos de inducción, reinducción y capacitación del concejo de Manizales, por tanto, los hallazgos

obtenidos en esta encuesta son claves para la viabilidad de la propuesta, toda vez que se obtiene una alta disposición hacia el uso de una plataforma virtual.

Que temas le gustaría encontrar en una plataforma virtual para su fortalecimiento personal y/o laboral

15 respuestas



En cuanto a los temas de formación de interés aportados para iniciar con la fase 1 de la plataforma virtual se manifestó por parte de los encuestados diferentes áreas, las cuales se pueden agrupar en:

- Habilidades duras (hard skills), estas como los conocimientos específicos, adquiridos a través de la academia.
- Habilidades blandas (soft skills), asociadas al ser, donde se podrían fortalecer las actitudes, la inteligencia emocional, el trabajo en equipo, entre otros.
- Innovación (IA, digitalización), estas últimas como herramientas digitales que fortalezcan la competitividad, eficiencia, toma de decisiones y acceso a la información.

Los resultados obtenidos permitir concluir que existe una necesidad de fortalecer los procesos de inducción, reinducción y capacitación al interior de la organización, así mismo se aprecian brechas de conocimiento en cuanto a funciones del cargo, normatividad y cultura organizaciones, lo que permite una acción de mejora integrando la información en una plataforma virtual, de manera que se fomente la gestión del conocimiento por cada funcionario y contratista.

RESULTADOS

El resultado de la práctica académica, desarrollada bajo la modalidad de validación de funciones, tiene como propósito impulsar la creación e implementación de una plataforma virtual que permita al personal vinculado a la corporación interactuar y conocer de manera integral la misionalidad y el funcionamiento de la entidad.

De igual forma, la plataforma contempla la creación de módulos de capacitación que incluyen la participación en foros y evaluaciones, orientadas a medir el nivel de análisis y comprensión de los contenidos por parte de los usuarios.

Los resultados obtenidos permitieron identificar la necesidad de implementar estrategias que garanticen el desarrollo formal y oportuno de los procesos de inducción y reinducción en el Concejo de Manizales.

Para el cumplimiento de estos objetivos, se recurre al trabajo colaborativo entre las áreas de Talento Humano, Prensa y Sistemas, con el fin de estandarizar la información que será publicada, así como definir el diseño y dinamismo de la plataforma. En este sentido, se plantea como línea de trabajo futura la actualización constante de la misma, de acuerdo con los cambios que se generen al interior de la corporación.

Dashboard

CONCEJO DE MANIZALES

PLATAFORMA VIRTUAL DE INDUCCION Y CAPACITACION CM

Course overview

All ▾

Search

Sort by course name ▾

Card ▾



Así somos y Así Sesionamos
Category 1



CONOCIENDO EL ADN
INSTITUCIONAL CM
Category 1



Así somos y Así Sesionamos

Course Settings Participants Grades Activities More ▾

General

[Collapse all](#)

 Rapidas y Claras



%23RápidasYClaras -¿Qué es una proposición ¿Quién puede presentarla 🗨️ El concejal Duverney Al (1)

Pin Pon Con...



CONCLUSIONES

Estandarizar los procesos y procedimientos internos, facilitan el desarrollo de las actividades, por ende, el cumplimiento de indicadores de gestión de calidad.

Es importante desarrollar estrategias innovadoras que permitan la articulación de los procesos, la generación y/o transformación de la cultura organizacional acorde a la vanguardia de los mercados.

Fomentar el autoaprendizaje prepara al equipo de trabajo para la adaptación a los cambios.

El Concejo de Manizales deberá comprometerse con la asignación de tiempo laboral para que el equipo interdisciplinario continúe dedicando tiempo a las actividades pertinentes para crear contenido y actualizar la plataforma virtual.

El Concejo de Manizales, puede continuar con el desarrollo y actualización de la plataforma con la finalidad de mejorar procesos internos y a su vez pueda ser presentada como una experiencia significativa ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, ya que estas experiencias buscan visibilizar el valor de lo público mediante acciones que fortalecen la institucionalidad.

REFERENCIAS

Departamento Nacional de Planeación. (2024). *Sobre innovación pública*.

https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-gobierno-ddhh-paz/Paginas/sobre-innovacion-publica.aspx

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *¿Qué es gestión del conocimiento y la innovación?*

<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/que-es-gestion-del-conocimiento>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (s. f.). *Norma sobre gestión del conocimiento* (Gestor Normativo).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172076>

Chiavenato I. (1993). *Administración de recursos humanos*. México D. F: Editorial McGraw Hill.

Senge, P. M. (1990). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización que aprende*. Doubleday.