



EVALUACIÓN INDUCCIÓN SESIÓN OCTUBRE Y NOVIEMBRE DE 2018

AUDITOR

Maritza Velandia Cardozo

Fecha de elaboración: Diciembre 09 de 2018

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 190 de 1995 en su artículo 64 señala: “Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley” y el Decreto 1567 de 1998 que indica “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, en su capítulo II artículo 7º Programas de Inducción y reinducción, determina: “Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período...”

En cumplimiento de la normatividad enunciada y directrices de la Contaduría General de la Nación, el GIT de Talento humano, llevó a cabo la segunda y tercera jornada de inducción a los servidores públicos nuevos para la vigencia 2018; de igual manera, el GIT de Control Interno realizó la encuesta para la evaluación de dicha jornada, con el fin de medir la eficacia de esta, así como, revisar el conocimiento adquirido sobre la entidad y la percepción por parte de los asistentes.

A continuación se muestran los resultados obtenidos de la evaluación.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”



## 2. DESARROLLO

Con el fin de reforzar los temas tratados en la jornada de inducción, la cual se encuentra publicada en la intranet de la CGN, en el mes de octubre y noviembre del año en curso se envió el enlace de la evaluación por drive.google.com para que fueran respondidas las encuestas por cada uno de los participantes, de igual manera se dio la posibilidad de consultar las respuestas en los diferentes sistemas de información de la Entidad, así como, los documentos remitidos; con el objetivo de reforzar la capacitación y familiarizarse e incentivar la consulta de las páginas WEB e intranet de la CGN.

La evaluación se dividió en tres secciones con una calificación de 1 a 10:

- Las dos primeras fueron enfocadas a fortalecer los conocimientos adquiridos, con una serie de preguntas de: selección múltiple con única respuesta, abierta y otras para responder Falso o Verdadero.
- La última sección de preguntas fue enfocada a medir la efectividad del proceso de inducción.

### ➤ CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

Para las sesiones de octubre y noviembre se convocaron tanto a servidores y contratistas nuevos en la CGN, como a los antiguos que ganaron la convocatoria.

Es importante fortalecer el proceso de convocatoria para la inducción que conlleve al 100% dado que esto es obligatorio, y, de tal medida que no se presenten ausentes y que todos contesten la evaluación.

FECHA DE LA SESION	CONVOCADOS	PARTICIPANTES	AUSENTES	SIN RESPUESTA DE LA ENCUESTA	TOTAL EVALUACIONES RESUELTAS
Octubre	9	7	2	1	6
Noviembre	22	19	3	5	14
TOTAL	31	26	5	6	20



En la gráfica se evidencia que el 100% (20), de los participantes pasaron la evaluación; sin embargo, tres sacaron la mínima calificación, lo cual es desconcertante, debido a que tuvieron el tiempo suficiente y las herramientas para obtener la información.

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS POR PREGUNTAS

Revisados los resultados de la evaluación, se estableció que las preguntas número 2, 4, 9, 16 y 17 (ver cuadro) obtuvieron la menor calificación, dado lo anterior y la relevancia de los temas, es importante profundizar las futuras inducciones en estos y socializarlos al interior de la Entidad.

RESPUESTAS DE LA EVALUACIÓN CON MENOR CALIFICACIÓN			
CALIFICACIÓN DE 1 A 5	ENTRE 4 Y 5	3	ENTRE 1 Y 2
PREGUNTAS	frecuencia de respuesta		
2. Señale cuales no son Objetivos Estratégicos de la CGN	7	6	7
4. Seleccione cual no es un servicio en línea de la CGN	14	0	6
9. Relacione los siguientes responsables, en las líneas de Defensa en el Modelo Estándar de Control Interno	5	5	7
16. LA CGN es una Unidad Administrativa Especial vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público:	3		17
17. el código de integridad incluye los Principios y Valores de la CGN	5		10

### ➤ EFECTIVIDAD DE LA INDUCCIÓN

En la tercera parte de la evaluación se midió la efectividad del proceso de inducción mediante tres preguntas con la opción de respuesta: Excelente, bueno y regular, obteniendo los siguientes resultados:

21. Antes de esta Inducción, mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.	22. Después de la inducción, mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.	23. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación con su trabajo actual
---	---	---



Se evidencia que la respuesta predominante es la “regular” para la primera pregunta “antes” de la inducción; una vez realizada esta, se puede inferir que esta efectiva en la medida que mejoraron los resultados en la pregunta No. 2.

En la pregunta No 3, se observa que el nivel de importancia del contenido de la inducción, se encuentra entre bueno y excelente siendo este último el más notable, según la percepción de los servidores públicos nuevos de la CGN, frente a su trabajo actual.

Finalmente, las tres últimas preguntas fueron de respuesta abierta en las cuales, se solicitó a los evaluados incluir la información que consideraran pertinente para la temática de la inducción en cuanto a: adicionar, dar énfasis, dar menos énfasis y suprimir en lo posible; así como, las observaciones pertinentes; a partir de ésto se obtuvieron la siguientes sugerencias:

24. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría AÑADIR:	26. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría DAR MENOS ÉNFASIS:	27. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría SUPRIMIR EN LO POSIBLE:	Observaciones
SERVICIO AL CIUDADANO			
herramientas propias de la entidad para los servidores públicos en general	Me parece que el contenido en su totalidad es de mucha importancia.	Me parece que el contenido en su totalidad es de mucha importancia.	la capacitación muy completa, aunque como observación sería bueno que fuera en 2 jornadas ya que es mucha información para procesar.
MECI	Seguridad de la Información		
Ubicación de las dependencias			Se realizó un buen ejercicio de inducción. Gracias
Mayor profundidad en las labores que realiza cada una de los GIT de la CGN	Planeación		De ser posible, debería ser más pedagógica la inducción.
			Toda la información es muy importante, importante disponer de mas tiempo.
Planes de mejoramiento	Todos son muy importantes		La capacitación fue muy completa, aunque es mucha información que de pronto se puede manejar en más tiempo, me gustaría que fuera en dos secciones para poder alcanzar a profundizar más los temas.
enfatar más sobre el MECI-MIPG		creo que por el contrario, hizo falta tiempo para asimilar la importancia de todos estos temas, lo que podemos ir realizando en nuestro diario andar.	En general es una información muy importante, ya que compone la identidad de la Entidad y que hace parte de nuestra labor como servidores públicos.
Información sobre convenios (fondo de empleados, cooperativas, otros vínculos de la entidad)	Todos son importantes, considero que el tiempo dedicado actualmente esta bien.		
Incentivos de bienestar para los servidores públicos	Exposición de planeación muy extensa para tan poco tiempo	Exposición de planeación	
Mas que añadir, se puede hacer mas profunda la capacitación	todos son de gran importancia		La retroalimentación en los temas debería en periodos mas cortos
Organigrama de la entidad			
Recorrido presencial por cada área haciendo una presentación a todos los integrantes.			Muy buen trabajo de inducción realizado por todos los servidores que participaron

### 3. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

El GIT de Control Interno considera que los resultados fueron satisfactorios, sin embargo es imprescindible asegurar el 100% de la asistencia y la presentación de la evaluación; así como fortalecer el proceso de inducción en cada proceso y GIT a los nuevos servidores públicos, para optimar conocimiento de la entidad.

Se reitera la importancia hacer énfasis en las temáticas que no se trataron a profundidad o que fueron objeto de sugerencia por parte de los evaluados por considerarse temas en los cuales no hay suficiente información y que son importantes para su desempeño laboral.

MARITZA VELANDIA CARDOZO  
Coordinadora GIT de Control Interno

Elaboró Reviso y aprobó: Maritza Velandia Cardozo