

EVALUACIÓN INDUCCIÓN 2017	
AUDITOR	Adriana Milena Ospina Arias Maritza Velandia Cardozo
Fecha de elaboración: Octubre 09 de 2017	
1. INTRODUCCIÓN	
<p>La Contaduría General de la Nación a través del GIT de Talento humano, llevó a cabo la jornada de inducción a los servidores públicos nuevos para la vigencia 2017, en cumplimiento a la Ley 190 de 1995 en su artículo 64 la cual señala <i>“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”</i> y al Decreto 1567 de 1998 que indica <i>“Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”</i>, en su capítulo II artículo 7º Programas de Inducción y reintucción, determina: <i>“Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintucción, 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:</i></p> <p><i>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...”</i>; para lo cual, el GIT de Control Interno realizó 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.</p> <p>El presente informe muestra los resultados obtenidos de la evaluación.</p>	

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

2. DESARROLLO

Con el fin de reforzar los temas tratados en la jornada de inducción la cual se encuentran publicados en la página WEB y la intranet de la CGN, la evaluación fue entregada a cada uno de los servidores públicos nuevos para responderla y posteriormente fuera entregada al GIT de Control Interno para su respectiva calificación; esta se dividió en tres secciones:

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

➤ CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

Para las tres sesiones que se realizaron durante esta vigencia, fueron respondidas 18 en febrero, 5 en el mes de marzo y 11 en julio, para un total de 34 evaluaciones de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:



En la gráfica se evidencia que el 82% de los servidores públicos tuvieron una calificación de 8.0 y 10, y el 18% entre 6 y 7.9, pese a que tuvieron el tiempo suficiente y las herramientas para obtener la información, se observan que los puntos más relevantes de respuesta incorrecta fueron referentes al sistema de control interno, los objetivos de la CGN y el equipo MECI.

Por lo anterior, es importante fortalecer la capacitación en estos temas y socializarlos al interior de la Entidad.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS POR PREGUNTAS

- Para las evaluaciones realizadas en febrero y marzo de 2017, a continuación se relaciona los resultados de los servidores evaluados:

PRIMERA PARTE		Resultados			SEGUNDA PARTE		Resultados	
Pregunta	Respuesta	Respuestas Correctas	Respuestas parciales	Respuestas Incorrectas	Pregunta	Respuesta	Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas
1	e	23			11	v	23	
2	f	8	1	14	12	f	23	
3	abierta	22	1		13	v	21	2
4	c	23			14	v	22	1
5	abierta	19	3	1	15	f	18	5
6	abierta	22		1	16	v	23	
7	c	21		2	17	abierta	23	
8	c	3		20	18	f	15	8
9	abierta	23			19	v	18	5
10	abierta	11	1	12	20	f	15	8

Se evaluaron a 23 servidores públicos en algunas de las preguntas los resultados fueron satisfactorios, sin embargo, las preguntas menos acertadas entre 12 y 20 puntos son:

Pregunta 2 que tuvo 14 respuestas erradas, en la cual se indagaba “*Los objetivos de la contaduría son:*”;

Pregunta 8 “*en que comité se encuentra inmerso el equipo MECI*” con 20 desacertadas

Pregunta 10 “*Cuales son los principios del Sistema de Control Interno*” con 12 resultados equivocados;

De igual manera, en el cuadro se puede evidenciar que las otras preguntas tuvieron entre 1 y 8 respuestas incorrectas respectivamente, a continuación se muestran las preguntas de las respuesta incorrecta:

Pregunta 5: *Escribe al frente de la sigla el significado el significado de los componentes del sistema integrado de gestión institucional*

Pregunta 6: *Del mapa de procesos enuncie dos de los procesos que lo componen*

Pregunta 7: *La CGN se encuentra certificada en sistema de gestión de la calidad bajo las normas*

Pregunta 13: *La CGN está certificada en gestión ambiental y seguridad y salud en el trabajo*

Pregunta 14: *Normalización y culturización contable es un proceso misional de la CGN.*

Pregunta 15: La CGN no cuenta con una matriz de aspectos ambientales

Pregunta 18: El representante de la administración del Sistema de Control Interno es el coordinador de Planeación integral.

Pregunta 19: Para diseñar el control se debe tener en cuenta el diseño como son (objetivos, responsable, tipo de control, naturaleza, frecuencia y documentación)

Pregunta 20: El control interno no es de responsabilidad de la alta dirección

En concordancia con lo anterior, estos resultados revelan que se debe reforzar la información referente a los principios del sistema de control interno por cuanto las respuestas fueron enfocadas a los principios de la Entidad, se evidencia confusión al respecto; así mismo, es importante hacer énfasis en los objetivos de la CGN; por otra parte, el 87% de los evaluados no saben que el equipo MECI se encuentra inmerso en el Comité Operativo; es trascendental tener en cuenta esta información para enfocar la socialización de este tema a nivel general en la CGN.

- Para la tercera sesión de la evaluación realizada en el mes de julio la cual se evaluaron 11 servidores públicos nuevos, los resultados fueron los siguientes:

PRIMERA PARTE		Resultados			SEGUNDA PARTE		Resultados	
Pregunta	Respuesta	Respuestas Correctas	Respuestas parciales	Respuestas Incorrectas	Pregunta	Respuesta	Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas
1	c	11			11	f	11	
2	f	5		6	12	v	11	
3	abierta	8		3	13	v	11	
4	c	11			14	f	10	1
5	abierta	10	1		15	v	9	2
6	c	8		3	16	f	4	7
7	a	9		2	17	abierta	11	
8	c	1		10	18	f	11	
9	abierta	9		2	19	v	11	
10	abierta	6		5	20	f	8	3

En esta sesión de la evaluación los resultados fueron algunos satisfactorios, encontrando que continúan las mismas preguntas erradas de las anteriores evaluaciones realizadas en los meses de febrero y marzo de 2017, además la pregunta número 16 que dice “la CGN es una unidad administrativa especial vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público”, de 11 evaluados 7 respondieron incorrectamente, de igual manera, a continuación se relacionan las preguntas que tuvieron entre 2 y 7 respuestas equivocadas.

Pregunta 3: Enuncie cinco (5) de los principios del a CGN,

Pregunta 6: La CGN se encuentra certificada en sistema de gestión de la calidad bajo las normas.

Pregunta 7: La CGN en su mapa de procesos cuenta con

Pregunta 9: De acuerdo a la Ley 87 artículo 2, enuncie 5 objetivos del sistema de control interno

Pregunta 10: Cuales son los principios del sistema de control interno

Pregunta 14: Gestión humana es un proceso misional de la CGN

Pregunta 15: La CGN cuenta con una matriz de aspectos ambientales.

Pregunta 20: El Control Interno es de responsabilidad de la alta dirección.

Para esta jornada se convocaron 13 personas de las cuales asistieron 11, el GIT de Talento Humano remitió un correo electrónico a los dos servidores públicos recordando que la asistencia a la inducción era de carácter obligatorio, por lo que solicitó justificar por escrito la inasistencia, solamente uno de ellos la envió, el otro servidor público no contestó, por lo que debe ser convocado nuevamente a la próxima jornada inducción de la CGN.

RECOMENDACIÓN

De acuerdo a los resultados de las evaluaciones en las tres sesiones aunque algunos resultados fueron satisfactorios, es importante buscar estrategias para que en la capacitación institucional se fortalezcan estos temas y al interior de GIT se refuerce con los coordinadores y su equipo de trabajo.

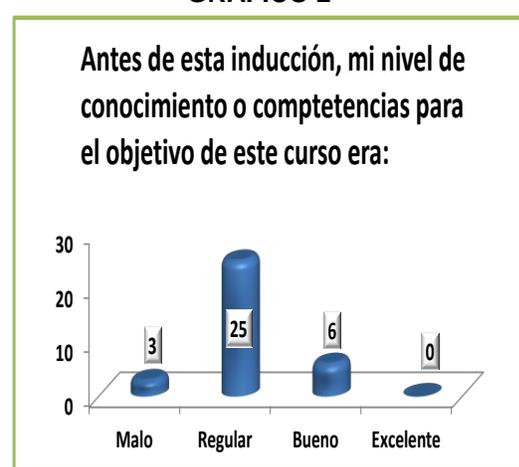
➤ EFECTIVIDAD DE LA INDUCCIÓN

Por último, como tercera parte de la evaluación se midió la efectividad del proceso de inducción mediante cuatro preguntas que arrojaron los siguientes resultados:

GRAFICO 1



GRAFICO 2



El gráfico 1 muestra que para la mayoría de los servidores públicos nuevos, el nivel de conocimiento frente a los temas tratados antes de la inducción era bueno, regular, y malo, una vez realizada esta jornada se observa mejorado el comportamiento de los resultados, tal como se puede observar en el Gráfico 2, donde la mayor parte de las respuestas fue bueno y excelente.

GRAFICO 3



Por su parte en el gráfico 3, se observa que el nivel de importancia del contenido de la capacitación, se encuentra entre medio alto y alto siendo este último el más notable según la percepción de los servidores públicos nuevos de la CGN, frente a su trabajo actual.

Finalmente, en la última pregunta se solicitó a los evaluados incluir la información que consideraran que se debía adicionar, dar énfasis, dar menos énfasis y suprimir en lo posible, para mejorar futuras capacitaciones; así como, las observaciones pertinentes; a partir de esto se obtuvieron la siguientes sugerencias:

• **Adicionar:**

- ▶ Más tiempo.
- ▶ Tiempo y preguntas.
- ▶ Recreación empleados.
- ▶ Manejo de soportes de la información.
- ▶ Formatos o elementos para el pago.
- ▶ El sistema de gestión documental ORFEO.
- ▶ Más información sobre el SGSI.
- ▶ Apoyo gráfico más específico.
- ▶ Capacitación para el puesto de trabajo.
- ▶ Sobre planta de personal.

- ▶ tiempo a Control Interno.
- ▶ Información para acceder a carrera dentro de la Entidad.
- **Dar énfasis:**
 - ▶ general institucional.
 - ▶ al objetivo presente de la CGN.
 - ▶ GIT EAE y otras dependencias.
 - ▶ al control interno.
 - ▶ en el procedimiento que se debe realizar para concursar.
 - ▶ Control Interno.
 - ▶ procedimiento a seguir en el ingreso.
 - ▶ al tema principal.
 - ▶ manejo de las TIC's de la CGN.
 - ▶ beneficios de empleados.
 - ▶ al área al cual uno está vinculado.
- **Dar menos énfasis:**
 - ▶ todo es importante.
 - ▶ considero que el orden del día en el que se presentó la inducción, fue repetitivo en casos específicos, un control de ello hubiera acertado los tiempos en la sesión.
 - ▶ al tema de recursos humanos.

 - ▶ Control Interno.
 - ▶ generalidades técnicas de conocimiento.
- **Suprimir en lo posible:**
 - ▶ Todo es importante.
 - ▶ Pausa activa y la presentación de los directivos GIT.
 - ▶ un poco información específica de cada área.
 - ▶ tiempo de duración extensa.
- **Mencionaron las siguientes observaciones:**
 - ▶ Sorprende positivamente el hecho que desde el primer nivel de la institución y todas sus directivas, participen de manera activa y presencial de la inducción, genera un sentido más profundo y veraz de la organización y sus integrantes como un ejemplo y modelo a seguir de nosotros los nuevos.
 - ▶ Profundizar más el tema, dar un poco más tiempo.

- ▶ Hacer un recorrido para conocer todas las dependencias y familiarizarnos mucho mejor.
- ▶ Muy largo y desenfocado.
- ▶ Realizar más pausas, fueron 4 horas con temas conceptuales que tienden a dispersar la concentración de quien está en calidad de receptor.
- ▶ Se debe hacer más énfasis en la capacitación, en el tema de control interno.
- ▶ Dar un tiempo límite por cada tema, para que así cada tema se pueda exponer de forma adecuada y sin prisas.
- ▶ Considero de importancia, adicionar la capacitación respecto al manejo del ORFEO.
- ▶ Por la alta cantidad de contenidos, podrían ser abordados no con tanto apresuramiento de los expositores.
- ▶ Ampliar más información.
- ▶ En la pregunta 5 se repite la sigla SGA, como opción "F" sugiero corregir el número de la ley en la pregunta "9" debe ser 87 o mejor Ley 87 de 1993.
- ▶ El desarrollo fue el adecuado.
- ▶ Muy buena inducción con la participación de los líderes. de los procesos misionales y demás procesos de apoyo, estratégicos y CYE, y la presencia del señor Contador General de la Nación.

3. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

La Contaduría General de la Nación cuenta con un procedimiento para la inducción, el cual se evidencia el cumplimiento normativo para la ejecución de esta actividad.

El GIT de Control Interno, una vez analizados los resultados de esta evaluación considera que aunque se presentaron resultados satisfactorios, siendo entendible que en este tipo de capacitación (inducción) los conocimientos adquiridos no se interiorizan tan pronto, lo cual conlleva a que presenten debilidades en cuanto al fortalecimiento a la cultura organizacional. Por lo tanto, este proceso de inducción debe enriquecerse, suministrando la información necesaria para el mejor conocimiento de la entidad a los nuevos servidores públicos, además, se deben tener en cuenta los temas que no quedaron claros, los cuales se encuentran enunciados en este informe.

Siguiendo lo anterior, es importante hacer énfasis en los contenidos que no se trataron y que fueron objeto de sugerencia por parte de los evaluados, por

cuanto manifiestan la necesidad de ser incluidos por considerarse temas en los cuales no hay suficiente información y que son importantes para su desempeño laboral.

Finalmente, las vinculaciones de los contratistas se realizan en los primeros meses de año por lo tanto se sugiere que se realice la programación de las jornadas de inducción con mayor posterioridad, no obstante, teniendo en cuenta los cuatro meses de la vigencia de acuerdo a la normatividad, esto con el fin de generar una mayor oportunidad de percepción de la Entidad al servidor público.

MARITZA VELANDIA CARDOZO
Coordinadora GIT de Control Interno

Elaboró: Adriana Milena Ospina Arias
Aprobó: Maritza Velandia Cardozo

