

EVALUACIÓN INDUCCIÓN 2016

AUDITOR**Cristina Zapata Acosta
Maritza Velandia Cardozo****Fecha de elaboración: Agosto 03 de 2016**

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*”.

Por su parte el Decreto 1567 de 1998 “*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:*

a) *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 anterior, la Contaduría General de la Nación a través del GIT de Talento humano, llevó a cabo la jornada de inducción a los funcionarios nuevos el día 01 de junio con la presencia de 16 de las 25 personas convocadas.

Posteriormente, el GIT de Control Interno a través de una encuesta, realizó la evaluación de dicha jornada en cuanto al conocimiento adquirido sobre la entidad para la cual prestan el servicio.

El presente informe muestra los resultados obtenidos en cada una de las partes en que se dividió la encuesta, con el fin de medir la eficacia de la jornada y la percepción por parte de los asistentes.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

2. DESARROLLO

La encuesta fue remitida a través de correo electrónico a cada uno de los funcionarios nuevos, independiente de su asistencia o no a la jornada de inducción, pues los temas tratados se encuentran publicados en la página web y la intranet de la CGN para su consulta; esta se dividió en tres secciones:

- Las dos primeras enfocadas a ratificar los conocimientos adquiridos, con una serie de preguntas de selección múltiple con única respuesta, otras abiertas y otras para responder Falso o Verdadero; es de aclarar que para efectos de calificación no se tuvo en cuenta la pregunta 9 debido a un error en el encabezado.
- La última sección de preguntas enfocada a medir la efectividad del proceso de inducción.

➤ CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

Fueron respondidas 18 encuestas de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:



PRIMERA PARTE		Resultados	
	Respuesta	Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas
Pregunta 1	c	18	0
Pregunta 2	f	12	6
Pregunta 3	abierta	16	2
Pregunta 4	c	18	0
Pregunta 5	abierta	18	0
Pregunta 6	c	16	2
Pregunta 7	a	17	1
Pregunta 8	a	17	1
Pregunta 9	N/A	N/A	N/A
Pregunta 10	abierta	0	18

Como se puede observar en el cuadro anterior, para la mayoría de las preguntas los resultados fueron satisfactorios, a excepción de la pregunta número 10 que tuvo la totalidad de respuestas erróneas, donde se preguntaba: “¿Cuáles son los principios del sistema de control interno?”, así como, la pregunta número 2 “Los objetivos de la Contaduría son”, la cual tuvo 6 respuestas equivocadas.

Para la segunda parte, los resultados fueron los siguientes:

SEGUNDA PARTE		Resultados	
	Respuesta	Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas
Pregunta 11	F	15	3
Pregunta 12	V	14	4
Pregunta 13	V	17	1
Pregunta 14	F	17	1
Pregunta 15	V	14	4
Pregunta 16	F	18	0
Pregunta 17	abierta	17	1
Pregunta 18	F	13	5
Pregunta 19	V	16	2
Pregunta 20	V	12	6

En este segmento de la encuesta los resultados fueron satisfactorios, encontrando las siguientes preguntas con una totalidad de respuestas incorrectas de 6, 5, 4 y 4 respectivamente:

- Pregunta 20: *El control interno es de responsabilidad de la alta dirección*
 Pregunta 18: *El representante de la administración del Sistema de Control Interno es la Secretaría General.*
 Pregunta 15: *La CGN cuenta con una matriz de impactos ambientales*
 Pregunta 12: *La CGN cuenta con un Mapa de Riesgos de Corrupción*

Recomendación

Los resultados de estos dos segmentos de la encuesta, 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 que deben tener los auditores, evidenciando confusión al respecto; así mismo, es importante hacer énfasis en los objetivos de la Contaduría debido a que no se tuvieron claros en 6 de los casos.

De igual manera, aunque los resultados de la segunda parte fueron satisfactorios, es preciso mejorar el conocimiento en cuanto al responsable y al representante de la alta dirección frente al control interno en la entidad, así como, en cuanto a la matriz de impactos ambientales y el mapa de riesgos de corrupción.

➤ EFECTIVIDAD DE LA INDUCCIÓN

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

Para validar la percepción de los conocimientos adquiridos

GRAFICO 1

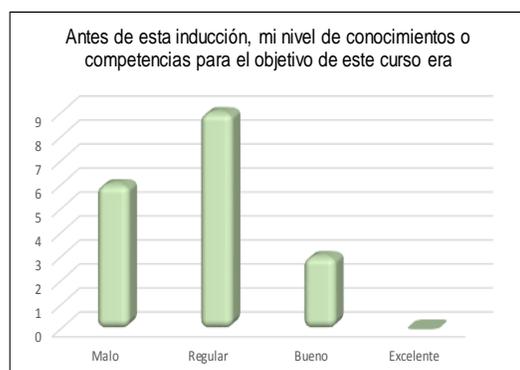
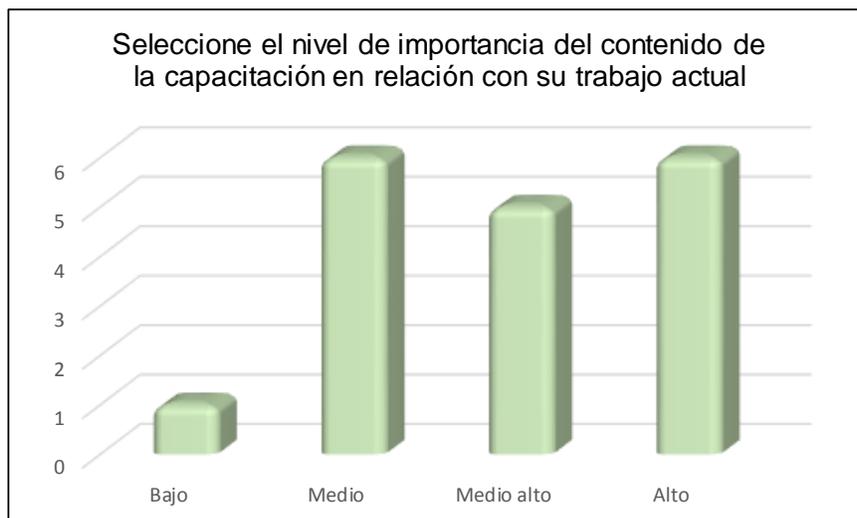


GRAFICO 2



El gráfico 1 revela que para la mayoría de los funcionarios nuevos, el nivel de conocimiento frente a los temas tratados antes de la inducción era Regular y Malo, viéndose mejorado el comportamiento de los resultados una vez realizada esta jornada, tal como se puede observar en el Gráfico 2, donde la mayor parte de las respuestas fue Bueno.

Gráfico 3



Por su parte en el gráfico 3, se observa que el nivel de importancia del contenido de la capacitación, se encuentra entre medio y alto, según la percepción de los funcionarios frente a su trabajo actual.

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

- **Adicionar:** *Normatividad, Manejo de los programas internos de la CGN, Principales riesgos a nivel institucional, Derechos y deberes de contratistas.*
- **Dar énfasis:** *En indicadores y procedimientos, Aplicativos, Cómo ubicar distintos procesos y procedimientos de la CGN, MECI, Mapa de procesos de la CGN y Componentes de los sistemas de gestión de la calidad.*
- **Dar menos énfasis:** *En la Introducción.*

Mencionaron las siguientes observaciones:

- *Material muy interesante para conocer más a fondo las funciones, certificaciones y obligaciones.*
- *Importante realizar estas actividades periódicamente con el fin de afianzar conocimientos.*
- *La inducción es muy importante al ingreso a una entidad.*
- *Se recomienda que se hagan estas actividades al comienzo de la contratación.*
- *Realizar la capacitación en fechas cercanas a la contratación.*
- *La fecha de la inducción debe ser planteada en los inicios de contrato a comienzo de año, para que la información sea útil para las personas que ingresan por primera vez y no tienen un conocimiento institucional de la CGN.*
- *Tener más cuidado con el manejo del tiempo, tal vez la presentación inicial podría ser más corta para que a todos los temas se les dé el tiempo y la importancia que merecen.*
- *Fue una capacitación muy completa y útil. Sugiero que se haga en dos jornadas con el fin de ver a profundidad los temas.*

3. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

Una vez analizados los resultados de esta evaluación, el GIT de Control Interno considera que aunque se presentaron resultados satisfactorios, con el fin de enriquecer el conocimiento de los funcionarios, se deben tener en cuenta los temas que no quedaron claros en esta jornada como fueron: *Los principios, responsable y representante de la alta dirección frente del sistema de control interno; así como, los objetivos de la Contaduría, la existencia de la matriz de impactos ambientales y del Mapa de Riesgos de Corrupción.* Así mismo, es de vital importancia hacer énfasis en los contenidos que no se trataron y que fueron objeto de sugerencia por parte de los funcionarios, pues reflejan la necesidad de ser incluidos por considerarse temas en los cuales no hay buen despliegue de información para la totalidad de estos.

Por otra parte, se recomienda que para la programación de las futuras jornadas de inducción, se tenga en cuenta la cantidad de vinculaciones bajo la modalidad de prestación de servicios, que se realiza durante los meses de enero y febrero de cada año, para que ésta se lleve a cabo con una mayor oportunidad de tal manera que dicho conocimiento permita un mejor desempeño del funcionario desde sus inicios en la entidad. De igual manera, se recomienda la elaboración de una Cartilla de Inducción, donde se plasmen los aspectos generales más relevantes de la Contaduría, que le permitan al funcionario tener un panorama claro de la entidad en relación con su objeto, su organización, sus sistemas de gestión, entre otros; con el fin de proporcionarle una guía rápida y a mano para conocer mejor la organización en la cual se encuentra laborando.

MARITZA VELANDIA CARDOZO
Coordinadora GIT de Control Interno

Elaboró: Cristina Zapata Acosta
Aprobó: Maritza Velandia Cardozo

