

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

APOYO A LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LEBRIJA MEDIANTE EL
DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y
CAPACITACION Y EL PROGRAMA DE INDUCCION Y RE-INDUCCION DE
LA ENTIDAD

KATHERINE ANDREA VECINO VERA

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
DIVISIÓN DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
BUCARAMANGA
2014

APOYO A LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LEBRIJA MEDIANTE EL
DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y
CAPACITACION Y EL PROGRAMA DE INDUCCION Y RE-INDUCCION DE
LA ENTIDAD

KATHERINE ANDREA VECINO VERA

Trabajo de Grado Presentado como Requisito para Optar al Título profesional
de
INGENIERA INDUSTRIAL

Director:
MBA. Orlando Enrique Contreras

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
DIVISIÓN DE INGENIERIAS Y ARQUITECTURA
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
BUCARAMANGA
2014

DEDICATORIA

Finaliza una de las etapas más importantes y determinantes de mi vida, y a pesar de que existieron muchos altos y bajos, queda la satisfacción de que cumplí aquel sueño que hace unos años comenzó.

Nada de esto habría sido posible sin el motor principal de vida que es Dios, quien en los momentos más difíciles me inspiraba a no desfallecer y a seguir luchando sin importar los obstáculos, gracias a Él estoy aquí.

A mis padres, David Vecino Núñez y Mabel Lucia Vera por su compañía, apoyo dedicación y amor incondicional, sus palabras de aliento en todo momento, sobre todo cuando más lo necesitaba, y por brindarme cada día las herramientas para ser una mejor persona. Mi hermano David Josué Vecino Vera, porque a pesar de su corta edad ha sido una fuente de apoyo y compañía incondicional.

Finalmente a todos aquellos amigos y compañeros que me brindaron su compañía y voz de aliento cuando más lo necesite, siempre harán parte de una de las etapas más importantes en mi vida.

Katherine Andrea Vecino Vera

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a aquellas empresas que me permitieron trabajar junto a ellos y desarrollar todos los conocimientos adquiridos durante mi etapa de aprendizaje. Gracias a esas oportunidades pude conocer y compartir con diferentes profesionales que de una u otra manera aportaron algo significativo a mi vida profesional y personal.

De igual forma un agradecimiento a la Universidad Santo Tomás y a todo el cuerpo docente y Decano de la Facultad de Ingeniería Industrial, que aportaron en mi formación profesional y como ser humano, muchas enseñanzas quedaran siempre grabadas en mi memoria.

CONTENIDO

INTRODUCCION	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	20
JUSTIFICACION.....	21
1. OBJETIVOS.....	22
1.1. OBJETIVO GENERAL	22
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
2. MARCO REFERENCIAL	23
2.1. MARCO CONCEPTUAL	23
3. MARCO TEORICO	24
3.1. Alcaldía Municipal de Lebrija.....	24
3.2. Modelo Estándar De Control Interno-MECI 1000: 2014	25
3.3. Estructura del modelo MECI: 2014.....	26
3.4. Desarrollo del Talento Humano.....	27
4. ESTADO DEL ARTE.....	28
4.1. ALCALDÍA MUNICIPAL DE LEBRIJA	28
4.2. SANTANDER	29
5. MARCO HISTORICO.....	31
5.1. Alcaldía Municipal de Lebrija.....	31
5.2. Cambios en el Método Estándar de Control Interno MECI 2014...31	
6. MARCO LEGAL.....	36
6.1. Constitución Política de Colombia - Artículo54º	36
6.2. Ley 443 de 1998 (11 Junio).....	36
6.3. Decreto 1567 de 1998 (5 Agosto)	36
6.4. Ley 734 de 2002(5 Febrero).....	36
6.5. Ley 909 de 2004 (23 Septiembre).....	36
6.6. Modelo Estándar de Control Interno. MECI 1000:2014.....	37
6.7. Decreto 943 de 2014 (21 Mayo).....	37
6.8. Ley 872 de 2003 (30 Diciembre)	37
6.9. Decreto No. 4110 de 2004 (9 Diciembre).....	37
6.10. Decreto No 4485 de 2009(18 de Noviembre):.....	37

7.	METODOLOGIA	38
7.1.	DEFINICION DEL PROBLEMA.....	39
7.2.	OBJETIVOS DE LAS ETAPAS DE PLANIFICACIÓN.....	40
7.3.	OBSERVACION Y MUESTREO DE TRABAJO	40
	Se resume en la siguiente ficha técnica las características principales de la investigación:	42
7.4.	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LEBRIJA	56
7.5.	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN	59
7.6.	SOCIALIZACION.....	60
8.	CONCLUSIONES	61
9.	RECOMENDACIONES.....	62
10.	BIBLIOGRAFIA.....	63

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Principales cambios MECI 1000:2014	32
Tabla 2. Ficha Técnica.....	42
Tabla 3. Conocimiento del perfil de cargo.....	43
Tabla 4. Áreas de responsabilidad.....	44
Tabla 5. Nivel de escolaridad.....	45
Tabla 6. Competencias laborales.....	46
Tabla 7. Áreas en las que ha recibido capacitación.....	47
Tabla 8. Criterio de capacitación.....	48
Tabla 9. Nivel de satisfacción	49
Tabla 10. Conocimientos previos.....	49
Tabla 11. Habilidades a desarrollar	50
Tabla 12. Necesidad capacitación herramientas informáticas	51
Tabla 13. Nivel de importancia temáticas de capacitación	52
Tabla 14. Criterios para capacitarse	53
Tabla 15 .Tipo de capacitación	54
Tabla 16. Disposición de tomar capacitaciones.....	54
Tabla 17. Indicadores	58

LISTADO DE GRAFICAS

Grafica 1. Conocimiento de perfil de cargo.....	43
Grafica 2. Áreas de responsabilidad	44
Grafica 3. Nivel de escolaridad	45
Grafica 4. Competencias Laborales.....	45
Grafica 5. Funcionarios que han recibido capacitación.....	46
Grafica 6. Funcionarios que han recibido capacitación.....	46
Grafica 7. Áreas en las que ha recibido capacitación	47
Grafica 8. Criterio de capacitación	48
Grafica 9. Nivel de satisfacción.....	48
Grafica 10. Conocimientos previos	49
Grafica 11. Habilidades a desarrollar	50
Grafica 12. Necesidad capacitacion herramientas informaticas.....	51
Grafica 13. Nivel de importancia temáticas de capacitación.....	52
Grafica 14. Criterios para capacitarse.....	53
Grafica 15. Tipo de capacitacion.....	53
Grafica 16. Disposición de tomar capacitaciones	54

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Estructura organizacional	24
Figura 2. Estructura Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000-2014	26
Figura 3. Cambio de estructura MECI.....	35
Figura 4. Pasos de la obtención de información	39

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Distribución de Personal, Alcaldía Municipal de Lebrija	25
Anexo B Objetivos y funciones de la Alcaldía Municipal de Lebrija y sus secretarías	38
Anexo C Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.....	38
Anexo D Formación y Capacitación del Servidor Público Guías para su Formulación	38
Anexo E Plan Institucional de Capacitación PIC 2014.....	38
Anexo F Acta Etapa de Observación	40
Anexo G Encuesta de Necesidades de Capacitación Alcaldía Municipal de Lebrija	41
Anexo H Tabla 13: Nivel de importancia temáticas de capacitación.....	52
Anexo I Plan Institucional de Formación y Capacitación Alcaldía Municipal de Lebrija	57
Anexo J Desarrollo Institucional para el Cumplimiento de los Objetivos del Estado.....	57
Anexo K Plan Institucional De Capacitación Alcaldía Municipal De Lebrija 2014 Temática De Capacitación	57
Anexo L Programa de Inducción y Re-Inducción	59
Anexo M Código de Ética	59
Anexo N Registro de Asistencia a Inducción, Re inducción y Capacitación	59
Anexo O Constancia de Inducción al cargo	59
Anexo P Constancia de Re-Inducción al cargo.....	59

Anexo Q Acta de Socialización60

Anexo R Listado de socialización PIC y Programa de Inducción y Re-Inducción.....60

GLOSARIO

- **CAPACITACION:** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Art.4. Decreto 1567 de 1998)
- **COMPETENCIA:** Es la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.
- **CONTROL INTERNO:** Sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos
- **COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission):** Iniciativa conjunta de cinco organizaciones del sector privado , establecidas en los Estados Unidos , dedicada a proveer liderazgo a las entidades de gestión y gobierno ejecutivas sobre aspectos críticos del gobierno de la organización , la ética empresarial , el control interno , la gestión del riesgo empresarial , el fraude y la información financiera.
- **DAFP:**Departamento Administrativo de la Función Pública. Es el organismo rector en materia de gestión y desarrollo del Talento Humano vinculado al Estado, el cual por lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y la Ley 489 de 1998, a esta entidad le corresponde la formulación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública.
- **EDUCACIÓN FORMAL:** Educación formal es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

- **EDUCACIÓN INFORMAL:** Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **EDUCACION NO FORMAL:** Hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano “Conjunto de acciones educativas que se estructuran sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de la Ley 115 de 1994. Su objeto es el de complementar, actualizar, suplir conocimientos, formar en aspectos académicos o laborales y en general, capacitar para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, para la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria, a las personas que lo deseen o lo requieran”
- **ESAP:** Escuela de Administración Pública. Establecimiento público de Educación Superior, cuyo objetivo fundamental es la formación de profesionales en Administración Pública, que participa en lo relacionado con la capacitación de servidores públicos que junto con el DAFP elabora, actualiza y da seguimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación, de la misma manera, diseña el currículo básico de Programas de Inducción y Re-Inducción, definidos en el Decreto 1567 de 1998.
- **FORMACION:**Proceso que tiene por objeto desarrollar y fortalecer la ética del servicio público en base a los principios que rigen la función pública.
- **MECI:**Método Estándar de Control Interno. Herramienta de gestión que busca unificar criterios en materia de control interno para el sector público, estableciendo una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación.
- **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.
- **PROGRAMAS DE RE-INDUCCIÓN:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.
- **RED INTERINSTITUCIONAL DE APOYO A LA CAPACITACIÓN PARA EL SECTOR PÚBLICO:** La Red es una alianza estratégica interinstitucional, entre las entidades y Escuelas de Capacitación, que vela por la eficiencia y eficacia de la gestión de programas propios del área, dirigidos a los Funcionarios del Estado de todas las Ramas del Poder Público en todos sus niveles.

- **SENA:** Servicio Nacional de Aprendizaje. Se encarga de ofrecer y ejecutar Formación Profesional Integral Gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.
- **SGC:** Sistema de Gestión de Calidad. Herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades.

RESUMEN

Título: Apoyo a la secretaria general de la alcaldía municipal de Lebrija mediante el desarrollo del elemento “desarrollo del talento humano” por medio del Plan Institucional de Formación y Capacitación y el programa de Inducción y Re-Inducción de la entidad

Autor: VECINO VERA, Katherine Andrea

Palabras clave: Capacitación, inducción, re-inducción, calidad, MECI.

DESCRIPCIÓN

En la realización de este proyecto se puede encontrar y evidenciar el avance y el desarrollo de las políticas de calidad en Colombia, más específicamente en las entidades del Estado como lo es el método estándar de Control Interno MECI 1000:2014. En esta ocasión el proyecto que se desarrolló presenta la planeación y desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación junto con el Programa de Inducción y Re- Inducción en la Alcaldía Municipal de Lebrija la cual está atravesando un proceso de actualización de la norma en donde en estos dos factores pertenecen al Componente del Talento Humano de la estructura MECI 1000: 2014.

Los planes de formación y capacitación representan un componente vital para las organizaciones ya que gracias a estos las entidades pueden ofrecer la prestación de un servicio de calidad al beneficiario garantizando el aprendizaje y mejora continua de sus funcionarios en aras a un cambio positivo para la organización. De la misma manera y ligados de manera permanente, un programa de Inducción y Re-Inducción se convierte en una excelente manera para presentar la organización a sus nuevos funcionarios y para retro alimentar a los funcionarios antiguos proporcionando información como visión, misión, valores institucionales, estructura organizacional y demás generalidades de la organización, esto genera que en el caso de los funcionarios nuevos que se vinculan tengan conocimiento del direccionamiento que tiene la empresa, su equipo de trabajo y las responsabilidades que tendrá de ahora en adelante para el cumplimiento de los objetivos.

ABSTRACT

Title: Support to the General Secretary of Lebrija's Municipal Mayoralty through the development of the element "Human Resources" by the Institutional Plan of Formation and Training and the program of Induction and Re-induction of the entity.

Author: VECINO VERA, Katherine Andrea

Key words: Training, induction, re-induction, quality, MECI.

In the accomplishment of this project it is possible to find and demonstrate the advance and the development of the quality policies in Colombia, more specifically in the entities of the State, policies like the Standard Method of Internal Control known by its Spanish acronym MECI 1000:2014. In this occasion the project that developed presents the planning and development of the Institutional Plan of Formation and Training also the Program of Induction and Re - Induction in Lebrija's Municipal Mayoralty which is crossing a process of update of the norm, these two factors belong to the Component "Human Resource" of the structure MECI 1000: 2014.

The plans of formation and training represent a vital component for the organizations since thank to these, the entities can offer quality service to the beneficiary guaranteeing the continue learning and improvement of the civil servants in the pursuit of a positive change for the organization. Of the same way and linked in a permanent way, a program of Induction and Re-induction turns into an excellent way to present the organization to the new civil servants and feed back the ancient civil servants providing information as the vision, mission, institutional values, organizational structure and other generalities of the organization, this generates in the case of the civil servants who come to the institution they know the strategic direction of the entity, team work and the responsibilities that they will have from now on.

INTRODUCCION

Las entidades del Estado están en el deber de brindar servicios y beneficios a los ciudadanos, garantizando la calidad, eficiencia, igualdad y la transparencia, para lograr esto, entidades como el DAFP, responsable de la introducción del Método Estándar de Control Interno, el cual se elaboró teniendo como referente tendencias internacionales existentes sobre la materia entre las que se puede destacar el COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)

MECI, es una herramienta de gestión que busca unificar criterios en materia de control interno para el sector público, estableciendo una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación. Está regido por tres principios que son autocontrol, autorregulación y autogestión. El DAFP está encargado de brindar las orientaciones y poner a disposición los instrumentos necesarios para el diseño, desarrollo, implementación y fortalecimiento del Modelo Estándar de Control Interno.

La Alcaldía Municipal de Lebrija está en proceso de actualización del Método Estándar de Control Interno 1000:2014, es por esto que con la ejecución del presente proyecto se escogió el Módulo de control de planeación y gestión y su componente de Talento Humano desarrollando el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Programa de Inducción y Re-Inducción, para así dar apoyo al proceso de actualización de la entidad.

El Plan de Formación y Capacitación junto con el Programa de Inducción y Re-Inducción tienen como propósito fortalecer las competencias de los empleados públicos para el buen desempeño y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado.

.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la **Ley 87 de 1993¹**, en su **Artículo 1º**, se establece como definición del Control Interno lo siguiente: “Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos”.

Teniendo en cuenta lo anterior el control interno se acoge en las entidades con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y a su vez la administración de la información y recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención de las metas u objetivos propuestos.

La Alcaldía Municipal de Lebrija en estos momentos se encuentra en la actualización del Método Estándar de Control Interno MECI 1000:2014 para la elaboración de planes de mejoramiento, ya que este proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo, y promueve una estructura uniforme, puede ser adaptada a las necesidades específicas de cada entidad, con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos trazados por la entidad y así mismo contribuir con el desarrollo regional, departamental y nacional.

Con el fin de cumplir todos los lineamientos y normas estipuladas por el Estado, la Alcaldía Municipal de Lebrija se ve la necesidad de realizar el desarrollo e implementación de uno de los elementos del MECI 1000:2014 que es el “Desarrollo del Talento Humano”, que tiene como fin el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad para cada uno de los trabajadores del sector público, estableciendo los procedimientos tales como: Selección, inducción, re inducción, capacitación y evaluación de desempeño.

Se escoge el área de Talento Humano porque aquí se define el compromiso de la entidad con el desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes que debe tener el servidor público para así cumplir con los parámetros dictados por la ley y de igual manera mejorar el clima organizacional de la entidad, y garantizar la prestación de un servicio de alta calidad humana y profesional.

¹ SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. LEY 87 DE 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.120 de Noviembre 29 de 1993.]. [Consultado el 31 de Julio de 2014].

Como se puede observar en el Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015² una de las falencias de la entidad es la falta de capacitación de sus funcionarios, es por esta razón que el Plan de Capacitación y Formación Institucional junto con el programa de inducción y re-inducción se convierte en una herramienta imprescindible para el cambio positivo y el mejoramiento continuo en la entidad, porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redunda en beneficios para la empresa.

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Qué requisitos debe cumplirla Alcaldía Municipal de Lebrija en cuanto al Plan de Capacitación y Formación Institucional y el Programa de Inducción y Re-Inducción para cumplir los parámetros establecidos en el MECI 2014?

² ALCALDIA MUNICIPAL DE LEBRIJA. Dimensión Político- Administrativo. En: Plan Municipal de Desarrollo 2012-2015.

JUSTIFICACION

La importancia de una estructura organizacional bien planteada reflejada en los manuales de procedimientos, la evaluación de desempeño, planes de capacitación y formación, etc., para cada miembro de la empresa y/o entidad, beneficia de manera significativa a la organización ya que permite conocer, definir y evaluar de manera clara las funciones, responsabilidades y desempeño que debe poseer y cumplir cada funcionario dependiendo del área en la que se encuentre laborando, estableciendo a su vez los perfiles que se deben cumplir para ejercer el cargo, teniendo esto como herramienta para establecer y controlar las diferentes actividades que realizan en la empresa.

- Al ser esta documentación de tal importancia para la organización debe ser socializada con los funcionarios de ésta para su conocimiento y utilización, es por esto que se precisa consolidarlos y presentarlos de manera adecuada bajo la revisión y aprobación del encargado del área de Talento Humano quien a su vez es el encargado de velar por el cumplimiento de los mismos.
- El control interno tiene su mayor fortaleza en el talento humano, es la base y fundamento de la entidad y es ahí donde se debe generar el mayor esfuerzo para forjar una actitud de compromiso para que sus actividades vayan direccionadas a dar lo mejor de sí como persona y profesional, en busca de su desarrollo y de la entidad a la cual representa.
- Es por esto que en la Alcaldía Municipal de Lebrija se presenta la necesidad de implementar el “Desarrollo del Talento Humano” basándose en el diseño del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014y su cumplimiento por medio del establecimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Programa de Inducción y Re-inducción siendo la respuesta a la necesidad que tienen las entidades de contar con un personal calificado y productivo.
- El desarrollo de esta práctica beneficia enormemente a la Alcaldía Municipal de Lebrija puesto que facilita y garantiza que la entidad se encuentre en sintonía con las disposiciones de las normativas impuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, del mismo modo beneficioso a la Universidad Santo Tomas y a sus alumnos ya que permite una relación estrecha y de aprendizaje continuo en el campo de la Administración Pública lo que es un valor agregado al proceso de aprendizaje del estudiante tomasino.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar el elemento “Desarrollo del Talento Humano” con base en el diseño del Modelo Estándar de Control Interno **MECI 1000:2014** en la Alcaldía Municipal de Lebrija por medio de la presentación del Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Programa de Inducción y Re-Inducción de la entidad.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un diagnóstico en donde se identifique el estado actual de los Planes de Formación y Capacitación y el Programa de Inducción y Re- Inducción de la Alcaldía Municipal de Lebrija desde la perspectiva de los Jefes de área de la entidad.
- Formular un Plan Institucional de Formación y Capacitación para los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija, con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los funcionarios, aportando al mejoramiento del desempeño institucional.
- Establecer las fases necesarias para realizar las actividades de inducción y re inducción por medio del Programa de Inducción y Re-Inducción de la alcaldía municipal de Lebrija con el fin de garantizar un adecuado proceso de adaptación al puesto de trabajo.
- Socializar el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Programa de Inducción y Re-Inducción por medio de entrevista personal con los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO CONCEPTUAL

2.1.1. Control Interno

Es un sistema integrado por el conjunto de planes, métodos, principio y herramientas de evaluación que adopta una organización, con el propósito de velar por que el desarrollo de todas las actividades ya sea de tipo administrativo o productivo, se realicen bajo los estatutos establecidos por la constitución y la ley³.

En el caso de las entidades públicas el Estado creó una normatividad a la cual se deben acoger todas y cada una de las entidades que ejerzan función pública, para brindar orientación estratégica para la toma de decisiones y debe estar presente en todos los procesos, actividades o tareas que se llevan a cabo con el fin de cumplir con el propósito de la institución, a su vez el Control Interno garantiza que todos los funcionarios de la entidad cumplan de manera eficiente y eficaz el logro de los objetivos del estado, utilizando los recursos otorgados en pro de un beneficio socio económico⁴.

2.1.2. Talento Humano

Es el departamento en toda entidad y/o organización donde se dirige y controla a aquel grupo de personas que operan en ésta, y tiene como objetivo garantizar la competencia de los empleados y contribuir a su desarrollo integral⁵. Las personas son el activo de una organización. Los empleados deben ser contratados, satisfechos, motivados, desarrollan y conservan.⁶

2.1.3. Inducción

Proporcionar información básica a los empleados sobre los antecedentes de la empresa, la información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria.⁷

³ FUENTES LUNA, Oswaldo. Sistemas de Control Interno Para Organizaciones.1 ed. Lima: Instituto de investigación en Accountability y Control. Junio de 2011. P. 11. [Consultado el 1 de Agosto de 2014].

⁴COMITÉ INTERNACIONAL DE PRÁCTICAS DE AUDITORÍA. Normas Internacionales de Auditoría. Pronunciamientos técnicos. 6 ed. México 2001.[en línea].Disponible en: <https://addi.ehu.es/bitstream/10810/9913/1/Revista14_08.pdf> [Consultado el 1 de Agosto de 2014].

⁵ ATEHURTUA HURTADO, Federico. Proceso de gestión del Talento Humano. En: Sistema de gestión integral: Una sola gestión, un solo equipo. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia, Gestión y Conocimiento. 2008. p 155-162. [Consultado el 1 de Agosto de 2014].

⁶HEATHFIELD, Susan M. What Are Human Resources? [en línea]. Disponible en:<http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/what_hr.htm> [Consultado el 30 de Julio de 2014]

⁷ TORREALBA, Bernardo. (2007). Procesos de recursos humanos. N.d. [en línea]. Disponible en:<<http://induccinrrhh.blogspot.com/>> [consultado el 12 de Agosto de 2014]

2.1.4. Re-Inducción

Es un proceso que se orienta a reiniciar a los funcionarios a favor de las transformaciones sustanciales en el sistema socio estructural y en el sistema cultural que experimente la organización, a partir de la actualización sobre nuevas políticas, planes y programas, avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad.⁸

2.1.5. Capacitación y formación

Es la función educativa que imparten las organizaciones a sus empleados⁹, con el fin proporcionar conocimientos mejorando así el desempeño del funcionario ya que la educación es la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre.

3. MARCO TEORICO

3.1. Alcaldía Municipal de Lebrija

3.1.1. Estructura Organizacional

Figura 1. Estructura organizacional



⁸ ALVAREZ GUZMAN, María Camila. Inducción y Re inducción. [en línea]. Disponible en:<<http://es.calameo.com/read/0026045603025b7c1cad6>>[consultado el 12 de Agosto de 2014]

⁹ SILICEO AGUILAR, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. 4 ed. México: Editorial Limusa, 2004. 13p.

3.1.2. Distribución de personal

Anexo A Distribución de Personal, Alcaldía Municipal de Lebrija

3.1.3. Contexto general de la Administración Municipal

La Alcaldía Municipal de Lebrija tiene las siguientes generalidades:

- Razón social: Municipio de Lebrija
- NIT: 890206110-7
- Código DANE: 68406
- Gentilicio: Lebrijense
- Naturaleza jurídica: El Municipio de Lebrija es una Entidad Territorial fundamental de la división político administrativa del Estado, con autonomía política, fiscal y administrativa, dentro de los límites que le señalen la Constitución de la ley y cuya finalidad es el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su territorio
- Ubicación: Calle 11 No. 8 – 59 Parque Principal

3.2. Modelo Estándar De Control Interno-MECI 1000: 2014

El Modelo Estándar De Control Interno es una herramienta de gestión que busca unificar criterios en materia de control interno para las entidades del sector público, lo que garantiza el cumplimiento de su misión de manera eficaz utilizando todos los recursos suministrados por el estado para este fin, teniendo como base de una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades, con el objetivo de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces¹⁰.

El Ministerio del Interior por medio de la Ley 87 de 1993, señala que se entiende por control interno “el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes principios, normas procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una organización con el fin que todas las operaciones y actividades se realicen de acuerdo a las normas”¹¹.

Por medio del Decreto 943 del 21 de mayo de 2014 se actualiza el Modelo Estándar De Control Interno –MECI– el cual brinda a las organizaciones la

¹⁰DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.Manual técnico: modelo estándar de control interno para el estado colombiano MECI 2014. [CD-ROM].Bogotá, D.C.: DAFP, 2014.9p. (MECI: 2014).[Consultado el 5 de Agosto de 2014]

¹¹COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 87. (29 de Noviembre, 1993). Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C.,. Ministerio del Interior. [en línea]. Disponible en:<http://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/ley_87_de_1993.pdf> [consultado el 30 de Julio de 2014]

estructura necesaria para establecer, implementar y fortalecer un sistema de control para garantizar el cumplimiento de los objetivos¹².

3.3. Estructura del modelo MECI: 2014

La estructura del MECI: 2014 brinda la facilidad de ser adaptada de acuerdo con la naturaleza de la entidad, organización, tamaño, etc.

La siguiente figura permite observar la estructura MECI: 2014:

Figura 2. Estructura Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000-2014



Fuente: DAFP. Manual técnico: modelo estándar de control interno para el estado colombiano.

La estructura del modelo está dividida de la siguiente manera¹³:

Dos (2) módulos:

- Módulo de control de planeación y gestión.
- Módulo de control de evaluación y seguimiento.

Seis (6) Componentes:

- Talento Humano
- Direccionamiento Estratégico
- Administración del riesgo.
- Autoevaluación institucional.
- Auditoría Interna
- Planes de Mejoramiento.

¹²DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. DECRETO 943 de 2014, Mayo 21, por el cual se actualiza se actualiza el Modelo Estándar De Control Interno –MECI–. [CD-ROM].Bogotá, D.C.: DAFP, 2014.9p. (MECI: 2014).[Consultado el 5 de Agosto de 2014]

¹³DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Op. cit., p. 17

Trece (13) elementos:

- Acuerdos, compromisos o protocolos Éticos.
- Desarrollo del Talento Humano
- Planes, Programas y Proyectos.
- Modelo de operación por procesos.
- Estructura organizacional
- Indicadores de Gestión
- Políticas de Operación
- Políticas de administración del riesgo.
- Identificación del riesgo
- Análisis y valoración del riesgo
- Autoevaluación del control y Gestión
- Auditoría Interna
- Plan de Mejoramiento.

Además de un eje transversal (*Figura2*) enfocado en la información y comunicación.

3.4. Desarrollo del Talento Humano

Elemento de control que define el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes que posee el servidor público. En este módulo se determinan las políticas y prácticas que debe aplicar la entidad al área de talento humano, incorporando los principios de justicia, equidad transparencia en sus procesos¹⁴.

¹⁴DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Manual técnico: modelo estándar de control interno para el estado colombiano. Bogotá, D.C.: DAFP, 2006 .21p. (MECI: 1000:2005). [en línea]. Disponible en: <<file:///D:/Documentos/Downloads/implementacion.pdf>> [consultado el 30 de Julio de 2014]

4. ESTADO DEL ARTE

4.1. ALCALDÍA MUNICIPAL DE LEBRIJA

En la Alcaldía municipal de Lebrija se han venido realizando diferentes trabajos y proyectos relacionados con el desarrollo, implementación y actualización del Modelo Estándar de Control Interno. MECI 1000:2014 que es una herramienta que permite a las entidades del sector público gestionar de manera sistemática, transparente y unificando los criterios en materia de control interno.

Los proyectos que se han desarrollado en convenio el Centro de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial (CEDE) de la Universidad Santo Tomás y la Alcaldía Municipal de Lebrija causan un impacto positivo a las dos entidades ya que es un proceso colaborativo mutuo, el cual permite a la Alcaldía Municipal de Lebrija contar con la ayuda de profesionales en la planeación y ejecución de sus actividades de igual forma el impacto al CEDE es la experiencia proporcionada a los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial en el área de la gestión de las organizaciones públicas.

Los proyectos realizados por estudiantes de Ingeniería Industrial vinculados al CEDE en colaboración con la Alcaldía Municipal de Lebrija son los siguientes:

4.1.1. Apoyo a la Alcaldía Municipal de Lebrija mediante herramientas de gestión pública para la ejecución y seguimiento al plan de desarrollo municipal “cambio con igualdad y justicia social” 2012 - 2015¹⁵.

En este proyecto las autoras realizan la evaluación del sistema de gestión de calidad mediante los lineamientos de la norma técnica colombiana NTC GP 1000: 2009 y método estándar de control interno MECI 1000:2014 para la elaboración de planes de mejoramiento, Formulación y evaluación de proyectos asociados al desarrollo y crecimiento de la comunidad Lebrijense para dar cumplimiento a las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015., Mejora del proceso de expedición de licencias de construcción: La secretaria de Planeación de la Alcaldía y la elaboración del Plan Municipal de Gestión del Riesgo de Desastre: El Plan De Desarrollo Municipal 2012-2015 estipula la elaboración del Plan Municipal de Gestión del Riesgo de Desastres.

¹⁵MENDEZ TELLO, Marly Alejandra. PICON PINTO, Andrea Tatiana: Apoyo a la alcaldía municipal de Lebrija mediante herramientas de gestión pública para la ejecución y seguimiento al plan de desarrollo municipal “CAMBIO CON IGUALDAD Y JUSTICIA SOCIAL” 2012 - 2015. Bucaramanga 2014, 46h. Trabajo de Grado (Ingeniería Industrial). Universidad Santo Tomás. División de Ingenierías y Arquitectura. Facultad Ingeniería Industrial.

4.1.2. Apoyo a la Alcaldía de Lebrija y validación del indicador de clima de negocios de la ciudad Bucaramanga desde el Centro de Emprendimiento de la Universidad Santo Tomás de Aquino sede Bucaramanga ¹⁶

En este proyecto los autores realizaron la Formulación de proyectos, Estrategias anticorrupción, Atención al ciudadano y fortalecimiento del SGC MECI. Por otra parte se realizó convenio con la alcaldía de Bucaramanga y Cámara de Comercio donde se desarrolló la evaluación y validación del indicador del clima de negocios de la ciudad con la metodología DOING BUSINESS.

4.2. SANTANDER

De igual manera se tomaron en cuenta y como referencia otras investigaciones realizadas en las Alcaldías de Galán y Vélez en el departamento de Santander, en donde los autores implementan el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, estos Trabajos de Grado permiten establecer una guía para la implementación de este modelo en la Alcaldía Municipal de Lebrija. Las Tesis anteriormente mencionadas son las siguientes:

4.2.1. Implementación del modelo estándar de control interno MECI 1000:2005 integrado con la NTC GP 1000:2009 para la alcaldía municipal de galán Santander¹⁷

En este proyecto se describen cada una de las etapas de Diagnostico, Diseño y Planificación, Capacitación, Documentación , Implementación y Evaluación mediante dos auditorías internas al Sistema del MECI 1000:2005 integrado con la NTC GP 1000:2009 dentro de la Alcaldía Municipal de Galán Santander.

4.2.2. Diseño, documentación, implementación y evaluación del modelo estandarizado del control interno MECI 1000:2005 integrado con la NTC GP 1000:2004 en la alcaldía municipal de Vélez Santander¹⁸.

Se presenta una descripción detallada del diseño, documentación, implementación y evaluación del Sistema de Gestión de Calidad armonizado

¹⁶ BLANCO GALVIS, Armel Camilo. ORDOÑEZ RODRIGUEZ, Ronald Fabián: Apoyo a la alcaldía de Lebrija y validación del indicador de clima de negocios de la ciudad Bucaramanga desde el centro de emprendimiento de la universidad santo Tomás de Aquino sede Bucaramanga. Bucaramanga 2014, 46h. Trabajo de Grado (Ingeniería Industrial). Universidad Santo Tomas. División de Ingenierías y Arquitectura. Facultad Ingeniería Industrial.

¹⁷ VILLAREAL GARCIA, Leydi Liliana. Implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 integrado con la NTC GP 1000:2009 para la Alcaldía Municipal de Galán Santander. Trabajo de Grado Ingeniería Industrial. Bucaramanga.: Universidad Industrial de Santander. Escuela de Estudios Industriales y Empresariales. Facultad de Ingenierías Físico – Mecánicas. 2011. 129 p.

¹⁸ AGUIRRE MORALES, Sandra Isabel. ARIZA CASTILLO, Lady Johana: Diseño, documentación, implementación y evaluación del Modelo Estandarizado del Control Interno MECI 1000:2005 integrado con la NTC GP 1000:2004 en la Alcaldía Municipal de Vélez Santander. Trabajo de Grado Ingeniería Industrial. Bucaramanga.: Universidad Industrial de Santander. Escuela de Estudios Industriales y Empresariales. Facultad de Ingenierías Físico – Mecánicas. 2010. 228 p.

con el Control Interno en la Alcaldía del Municipio de Vélez, presentando aquí la fundamentación teórica, conceptual y legal de dichos sistemas.

5. MARCO HISTORICO

5.1. Alcaldía Municipal de Lebrija¹⁹

5.1.1. Misión

La misión de Lebrija es la de ser un municipio innovador en los sistemas productivos agropecuarios e industriales, haciéndolos eficientes, competitivos y sostenibles así como ha sido transformador de un medio ambiente hostil para que sea hoy un escenario de vida y desarrollo más adaptado a las necesidades sociales. El municipio de Lebrija tiene igualmente la misión de ofrecer bienes y servicios en la estructura regional e internacional, especialmente recreacional y turismo. Así, cumplirá su función de generador de oportunidades de trabajo y empleo, al igual que de ofertas de estudio para un mayor bienestar de sus habitantes y de los del entorno regional inmediato.

5.1.2. Visión

Lebrija en el 2015 será un municipio participativo, innovador, pacífico, saludable, con desarrollo humano sostenible, capaz de insertarse en el mercado nacional y global, en un ambiente de desarrollo equilibrado, priorizando a los niños, niñas y adolescentes como el futuro del municipio.

5.1.3. Modelo Estándar De Control Interno MECI en la Alcaldía Municipal de Lebrija.

La Alcaldía Municipal de Lebrija adopto el Sistema Integrado de Gestión y Control, rigiéndose bajo los lineamientos impuestos en la Norma Técnica Colombiana para la Gestión Pública NTC GP 1000: 2004 Y el Modelo Estándar De Control Interno MECI: 2005 a través de los actos administrativos relacionados a continuación²⁰:

- **Resolución Administrativa N° 0355 (agosto 11/2008):** Por medio de la cual se elige el líder y coordinador del equipo operativo MECI-CALIDAD para la Alcaldía del municipio de Lebrija.
- **Resolución Administrativa N° 0468 (noviembre 18 /2008):** Por medio de la cual se adopta el Sistema Integrado de Gestión y Control para la Alcaldía Municipal de Lebrija.
- **Decreto N°. 051 de 2012 (Septiembre 07 De 2012):** Por el cual se conforma el comité de coordinación del sistema de control interno en el municipio de Lebrija.

5.2. Cambios en el Método Estándar de Control Interno MECI 2014.

¹⁹ ALCALDIA MUNICIPAL DE LEBRIJA. ¿Quiénes Somos? [en línea]. Disponible en: <http://www.lebrija-santander.gov.co/quienes_somos.shtml> [citado el 15 de Agosto de 2014]

²⁰ ENTREVISTA con Jairo Rangel Regueros, Secretario General de la Alcaldía Municipal de Lebrija. Lebrija, Santander Agosto de 2014.

La actualización del MECI continua respalda en los tres aspectos filosóficos fundamentales en los que se ha basado desde el principio, el Modelo, a saber: Autocontrol, Autogestión y Autorregulación; pilares que siguen siendo la base para un control efectivo en la administración pública²¹.

Sin embargo con el cambio y actualización de la norma se suprimieron varios elementos los cuales a su vez se integraron a otros para finalmente dar como resultado la estructura MECI 1000:2014.

A continuación se presenta algunos de los cambios más significativos en la estructura del Modelo Estándar de Control Interno:

Tabla 1 Principales cambios MECI 1000:2014

ESTRUCTURA ANTERIOR	ESTADO (S): SUPRESIÓN	ESTRUCTURA ACTUAL	OBSERVACION
AUTOCONTROL			
Subsistema de Control Estratégico	S	Módulo de Planeación y Gestión	Se cambió la estructura del modelo. Ya no se hablan de subsistemas sino de Módulos de Control.
Componente Ambiente de Control	S	Componente Talento Humano de	Dada la importancia para las entidades del área de talento humano y su control se da claridad y se incluyen los aspectos de éste.
AUTOGESTION			

²¹DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.Manual técnico: modelo estándar de control interno para el estado colombiano MECI 2014.Op. cit., p.7.

ESTRUCTURA ANTERIOR	ESTADO (S): SUPRESIÓN	ESTRUCTURA ACTUAL	OBSERVACION
Subsistema de Control de Gestión	S	Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento	Se cambió la estructura del modelo. Ya no se hablan de subsistemas sino de Módulos de Control.
Actividades de Control	S	-	Se elimina este componente, dejando en claro que los demás componentes que lo acompañaban pasan a formar un solo componente que es Direccionamiento Estratégico.
Manual de Procedimientos	S	-	Entro a ser un tema transversal dentro de la actualización del MECI.
AUTORREGULACION			
Autoevaluación del Control	S	Autoevaluación control y gestión del	Se integra al componente Autoevaluación institucional y se integran los elementos de autoevaluación del

Tabla 1 (Continuación)

ESTRUCTURA ANTERIOR	ESTADO (S): SUPRESIÓN	ESTRUCTURA ACTUAL	OBSERVACION
Autoevaluación de Gestión	S		control y la autoevaluación de la gestión en uno solo, lo que permite su mayor entendimiento
Evaluación independiente al Sistema de Control Interno	S	Auditoría interna	Estos dos aspectos dejan de ser elementos y conforman el Componente Auditoría Interna y su respectivo elemento
Auditoría Interna	S		
Institucional	S	Plan de Mejoramiento	Los planes de mejoramiento institucionales, por procesos e individuales y se fusionan para ser uno solo denominado Plan de Mejoramiento
Procesos	S		
Individuales	S		

Fuente: DAFP. Manual técnico: modelo estándar de control interno para el estado colombiano.

5.2.1. Estructura del MECI inicial y MECI actualizado

Se suprime la forma gráfica anterior en donde se pueden observar tres subsistemas, 9 componentes y 29 elementos, a un modelo más perceptivo a la gestión institucional por medio de dos módulos (Modulo de Planeación y Modulo de Evaluación y Seguimiento) formados por seis componentes y trece elementos. Del mismo modo se incorpora un eje transversal al modelo siendo este el de Información y Comunicación.

Figura 3: Cambio de estructura MECI



Fuente: DAFP. Manual técnico: modelo estándar de control interno para el estado colombiano.

6. MARCO LEGAL

El proyecto se soporta legalmente de la siguiente manera:

6.1. Constitución Política de Colombia - Artículo 54º

“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.²²

6.2. Ley 443 de 1998 (11 Junio)

“Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”.²³

6.3. Decreto 1567 de 1998 (5 Agosto)

“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”²⁴

6.4. Ley 734 de 2002(5 Febrero)

“Por el cual se expide El Código Disciplinario Único. Artículo 33, Numeral 3: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.²⁵

6.5. Ley 909 de 2004 (23 Septiembre)

“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”²⁶.

²² COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 54. [en línea]. Disponible en: <<http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-54>> [Consultado el 3 de Agosto de 2014]

²³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. LEY 443 DE 1998, 11 Junio, por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1998. No. 43.320[en línea]. Disponible en: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=190>> [Consultado el 3 de Agosto de 2014]

²⁴ COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. DECRETO 1567 DE 1998, 5 Agosto, por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1998. No. 43.358 [en línea]. Disponible en: < <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>> [Consultado el 3 de Agosto de 2014]

²⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. LEY 734 DE 2002, 5 Febrero, por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2002. No. 44.699[en línea]. Disponible en: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>> [Consultado el 3 de Agosto de 2014]

²⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. LEY 909 DE 2004, 23 Septiembre, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2004. No. 45.680[en línea]. Disponible en: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>> [Consultado el 3 de Agosto de 2014]

6.6. Modelo Estándar de Control Interno. MECI 1000:2014²⁷

Es la nueva estructura adoptada por el estado Colombiano, mediante el Decreto 943 2014 de 21 Mayo 2014 para la implementación del Sistema de Control Interno. El MECI debe adaptarse de acuerdo a las características de cada entidad pública y articularse con otros sistemas de gestión de la entidad.

6.7. Decreto 943 de 2014 (21 Mayo)

“Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014”²⁸.

6.8. Ley 872 de 2003 (30 Diciembre)

“Por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras Entidades prestadoras de servicios. Reglamentado a partir del Decreto Nacional 4110 de 2004 y Decreto Nacional 4295 de 2005”²⁹. Por medio de la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad, siendo ésta una herramienta integral, intrínseca, confiable, económica, técnica, particular en cada organización y será obligatoria en los organismos y Entidades del Sector Central y del Sector Descentralizado por servicios de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden Nacional, permitiendo así evaluar el desempeño Institucional en términos de Calidad ante la satisfacción social en la prestación de los servicios enmarcado en los Planes Estratégicos y de Desarrollo de las Entidades según sea el caso.

6.9. Decreto No. 4110 de 2004 (9 Diciembre)

“Por el cual se reglamenta la Ley 872 de 2003 y se adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública”³⁰ la cual da a conocer el Modelo de Operación por Procesos, y permite la implementación de la norma ISO 9001:2000, en las Entidades al articular las metodologías a la Gestión Pública.

6.10. Decreto No 4485 de 2009(18 de Noviembre):

“Por el cual el Departamento Administrativo de la Función Pública adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública”³¹.

²⁷ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Op. cit. p.7

²⁸ COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. DECRETO 943 DE 2014, 21 Mayo, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014.[en línea]. Disponible en: <http://portal.dafp.gov.co/pls/portal/formularios.retrieve_publicaciones?no=2159> [Consultado el 3 de Agosto de 2014]

²⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 872. (30 Dic. 2003) Por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras Entidades prestadoras de servicios. Diario Oficial. Bogotá, D.C.: 2003. No 45.418. p. 1-8

³⁰ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 4110. (9, Diciembre, 2004). Por el cual se reglamenta la Ley 872 de 2003 y se adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública. Diario Oficial. Bogotá, D.C.: 2004. No. 45761 .p 1-6

³¹ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 4485. 1(9, Noviembre, 2009) .Por medio de la cual se adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública. Diario Oficial. Bogotá, D.C. 2009. No. 47538 .p 1-8

7. METODOLOGIA

Para la ejecución de este proyecto y consecución de los objetivos se tomó como guía las etapas de planificación de recursos humanos presentadas por Fred C. Lunenburg quien expone las diversas técnicas disponibles para el análisis del empleo, las técnicas propuestas por el autor y que se utilizarán en la recolección de información son³²:

- Observación: Este método es una buena forma de identificar las problemáticas existentes ya que se pueden examinar de manera directa el desempeño de los empleados en su puesto de trabajo.
- Muestreo de trabajo: Una variación de la técnica de la observación se toman una muestra aleatoria de empleados y se analizan las actividades realizadas en el cargo.
- Cuestionario: Esta herramienta es una de las más eficaces para obtener la información requerida ya que estos poseen la ventaja de agrupar información proporcionada por una cantidad numerosa de empleados, teniendo en cuenta esto, la información se obtiene de forma más rápida y eficiente.

Junto a estas técnicas, para el análisis también se tomo en cuenta los objetivos y funciones de la Alcaldía Municipal de Lebrija como de cada una de sus dependencias.

- Ver Anexo B Objetivos y funciones de la Alcaldía Municipal de Lebrija y sus secretarías

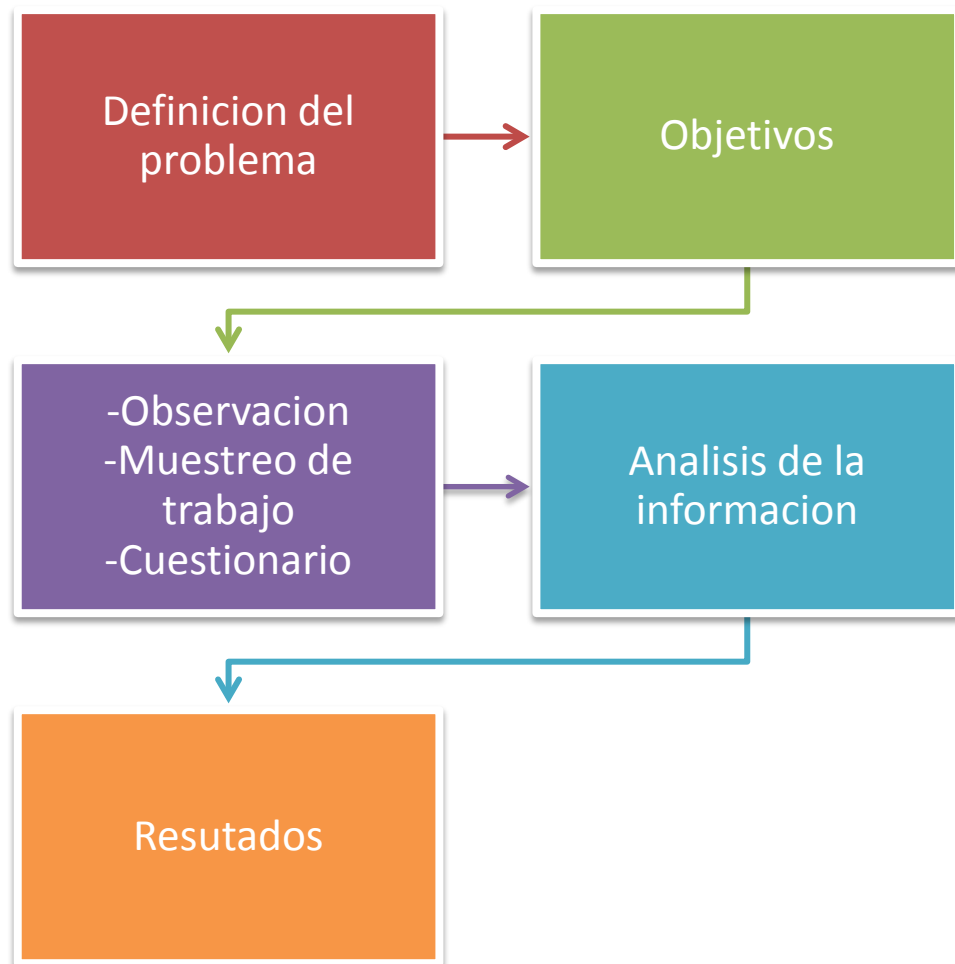
Igualmente para el planteamiento de los entregables finales que son el Plan Municipal de Formación y Capacitación y el Programa de Inducción y Re-Inducción de la Alcaldía Municipal de Lebrija se tomaron como directrices y guía para la elaboración las impuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública en los siguientes manuales y/o procedimientos:

- Ver Anexo C Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias
- Ver Anexo D Formación y Capacitación del Servidor Público Guías para su Formulación
- Ver Anexo E Plan Institucional de Capacitación PIC 2014

³² LUNENBURG. Fred C. Human Resource Planning: Forecasting Demand and Supply. En: International Journal of Management, Business, and Administration. 2012. vol 15, no. 1., p 1-10

A continuación se relacionan los pasos realizados en el proyecto de Investigación de Mercados:

Figura 4. Pasos de la obtención de información



Fuente: Elaboración propia

7.1. DEFINICION DEL PROBLEMA

Para la presente investigación se ha definido el siguiente problema o situación a mejorar:

¿Qué requisitos debe cumplirla Alcaldía Municipal de Lebrija en cuanto al Plan de Capacitación y Formación Institucional y el Programa de Inducción y Re-Inducción para cumplir los parámetros establecidos en el MECI 2014?

7.2. OBJETIVOS DE LAS ETAPAS DE PLANIFICACIÓN

7.2.1. Objetivo General

Obtener información respecto a las necesidades de capacitación existentes por parte de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija.

7.2.2. Objetivos Específicos

- Elaboración de la encuesta definitiva.
- Identificación de la población objetivo: funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija.
- Trabajo de campo (recolección de datos).
- Depuración de los datos (Tabulación de los datos en Excel, selección de encuestas validadas).
- Análisis de resultados. (Estudio estadístico en el software SPSS e interpretación de resultados).

7.3. OBSERVACION Y MUESTREO DE TRABAJO

7.3.1. Observación asistemática

Este tipo de observación se caracteriza por no tener un método o planificación en específico, se basa en el criterio propio de la persona que este recolectando la información. Esta observación consiste en una comprobación directa, sin un orden o planificación determinado. Son narraciones escritas en forma directa o datos recogidos de una manera azarosa de acuerdo a lo que se desea saber.

Los datos obtenidos en la etapa de observación se encuentran consignados en un acta en donde se establece la fecha de inicio y fin, horarios, responsable, actividades y resultados.

Ver Anexo F Acta Etapa de Observación

7.3.2. CUESTIONARIO

En esta etapa de la obtención de información se utilizó una herramienta para la recolección de información como lo es el cuestionario o encuesta personal, por aportar mayor cantidad de información y permitir el acceso directo y confiable de los encuestados.

La técnica usada fue la encuesta mediante cuestionario estructurado, el cual, para efectos de la recolección de información estuvo conformado por preguntas cerradas, de opción múltiple y abierta, a fin de cumplir con los objetivos del proyecto.

7.3.2.1. Diseño del cuestionario

Para la presente Investigación se seleccionaron los siguientes tipos de preguntas que garantizan el cumplimiento de los objetivos propuestos:

- Dicotómicas
- Opción múltiple sin jerarquía

- Opción múltiple con jerarquía
- Abiertas

Las secciones que se tuvieron en cuenta en el diseño final del cuestionario fueron las siguientes:

- Título y encabezamiento
- Presentación de la encuesta y objetivo
- Instrucciones
- Identificación del encuestado
- Preguntas
- Despedida y agradecimiento

En su lugar, el instrumento de recolección fue aprobado por el Secretario General/Jefe de Personal de la Alcaldía Municipal de Lebrija, quien está en contacto directo con los funcionarios de la entidad, para confirmar su pertinencia y garantizar la obtención de los resultados propuestos.

7.3.2.2. Aplicación de la encuesta

Elaborar la encuesta tuvo una duración de 3 semanas aproximadamente, fue modificada en 2 ocasiones por sugerencia del Secretario general de la Alcaldía Municipal de Lebrija, quien con su aporte ayudo a mejorar la comprensión y el entendimiento de las preguntas que conformaban la encuesta.

Las encuestas fueron aplicadas internamente dentro de la entidad para verificar la buena comprensión de la misma.

Ver Anexo G Encuesta de Necesidades de Capacitación Alcaldía Municipal de Lebrija

7.3.2.3. Inconvenientes presentados en la aplicación de la encuesta

Se observaron diferentes comportamientos, inconvenientes y respuestas que daban las personas a las que se le aplicaba la encuesta, tales como:

- El no diligenciamiento de la totalidad de las encuestas entregadas a los funcionarios.
- Poca colaboración por parte de los de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija para dedicar un tiempo y responder la encuesta dando aportes constructivos.
- Falta de interés por la temática a investigar.
- Poco entendimiento por parte de los funcionarios en algunas preguntas de la encuesta.

- Obtener encuestas diligenciadas de manera propia de acuerdo a las instrucciones dadas.
- Obtener encuestas diligenciadas en su totalidad.

7.3.2.4. Población

La Población para la recolección de la información fue la totalidad de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija. Se distribuyeron 47 encuestas de las cuales se recibieron 32 totalmente diligenciadas, lo cual representa un 68% de las encuestas.

7.3.2.5. Análisis de la Información

Para el registro, tabulación, gráficas y análisis estadístico se utilizó el Software SPSS que es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos. De igual manera para la obtención de graficas se utilizo la herramienta de Microsoft Office de Excel.

7.3.2.6. Ficha técnica.

Se resume en la siguiente ficha técnica las características principales de la investigación:

Tabla 2. Ficha Técnica

Tipo de investigación	Descriptiva
Técnica	Encuesta personal
Grupo objetivo	Funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija
Población	47 Funcionarios
Tamaño de la muestra	30 Funcionarios
Cubrimiento de la muestra	Alcaldía Municipal de Lebrija
Investigador	Katherine Andrea Vecino Vera
Fecha de la investigación	Agosto 2014

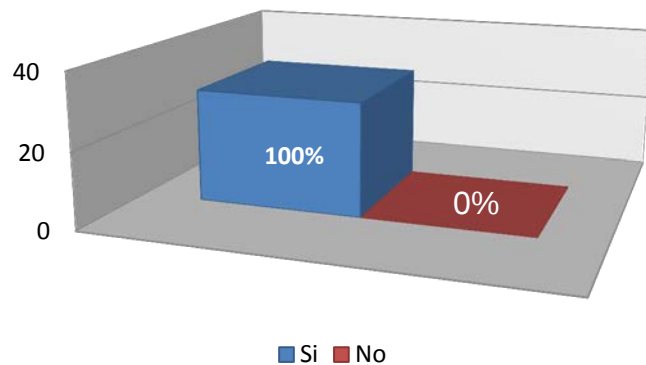
Fuente: Elaboración propia

7.3.2.7. Tabulación y graficación

A continuación se relacionan las tablas de respuesta y sus correspondientes gráficas de acuerdo a las preguntas del cuestionario:

Grafica 1.Conocimiento de perfil de cargo

¿Conoce el perfil y descripción de su puesto laboral?



Fuente: Elaboración propia

El 100% de los funcionarios afirma conocer el perfil del cargo y la descripción del puesto de trabajo que ocupa en la Alcaldía Municipal de Lebrija.

Tabla 3. Conocimiento del perfil de cargo

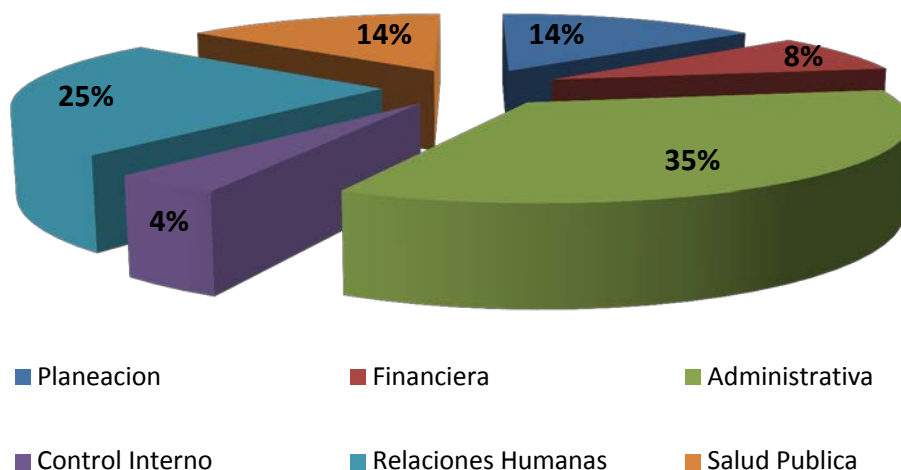
Opción	Frecuencia	%
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta que la siguiente pregunta es de carácter abierto se agrupó la información proporcionada sobre las actividades y/o responsabilidades del puesto de trabajo de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija por áreas.

Grafica 2. Áreas de responsabilidad

Mencione las 3 responsabilidades y actividades de su puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

La grafica nos refleja que el 35% de las tareas corresponde al área administrativa, seguida por el 25% que corresponde a las Relaciones Humanas, las áreas de salud pública y planeación correspondieron cada una al 14% y las actividades que tuvieron menor mención entre los funcionarios fueron el área financiera y control interno con 8% y 4% respectivamente.

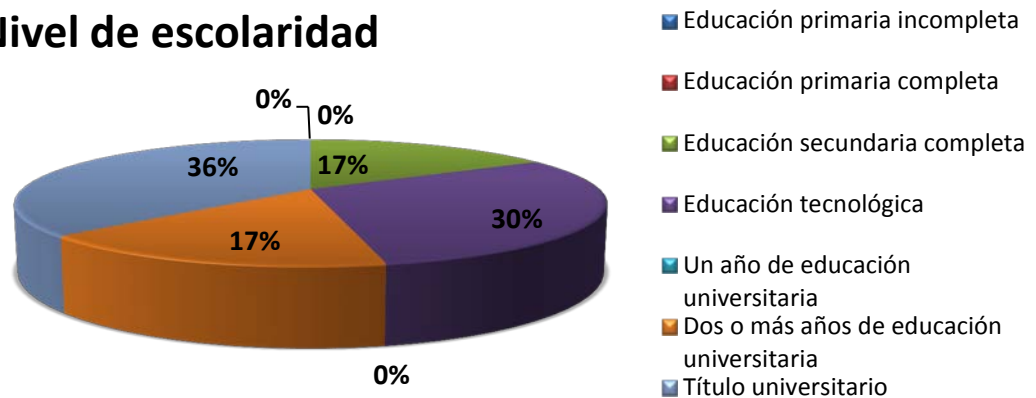
Tabla 4. Áreas de responsabilidad

AREA	FRECUENCIA	%
Planeación	7	25%
Financiera	4	8%
Administrativa	17	35%
Control Interno	2	4%
Relaciones Humanas	12	25%
Salud Publica	7	14%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 3. Nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad



Fuente: Elaboración propia

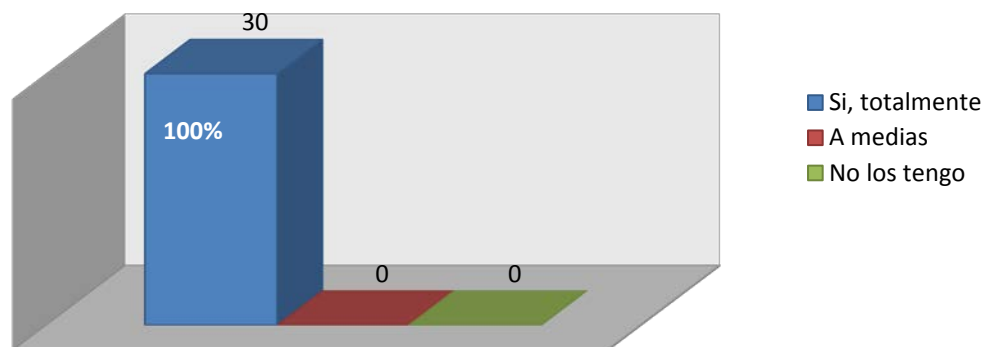
El 36% de los funcionarios encuestados cuentan con un Título Universitario, mientras que el 17% cursó dos o más años de educación universitaria. Por otra parte el 30% cuenta con una Tecnología, finalmente solo el 17% solo cuenta con la educación Secundaria completa.

Tabla 5 Nivel de escolaridad

GRADO DE ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	%
Educación primaria incompleta	0	0%
Educación primaria completa	0	0%
Educación secundaria completa	5	17%
Educación tecnológica	9	30%
Un año de educación universitaria	0	0%
Dos o más años de educación universitaria	5	17%
Título universitario	11	36%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 4. Competencias Laborales



Fuente: Elaboración propia

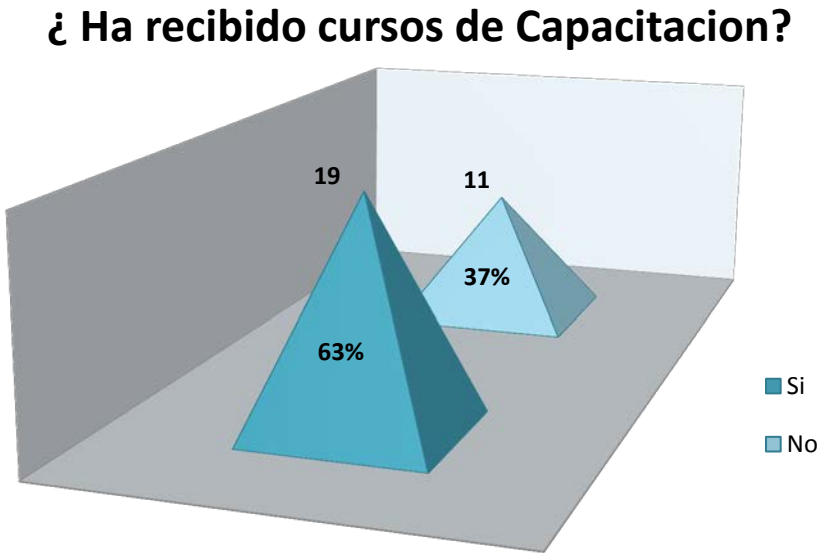
El 100% de los encuestados considera que posee los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para cumplir a cabalidad las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.

Tabla 6. Competencias laborales

OPCION	FRECUENCIA	%
Si, totalmente	30	100%
A medias	0	0%
No los tengo	0	0%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 5. Funcionarios que han recibido capacitación



Fuente: Elaboración propia

Diecinueve (19) de los encuestados lo que representa al 63% afirma haber recibido capacitación, mientras que el 37% de funcionarios restantes indica que no ha recibido ningún tipo de capacitación.

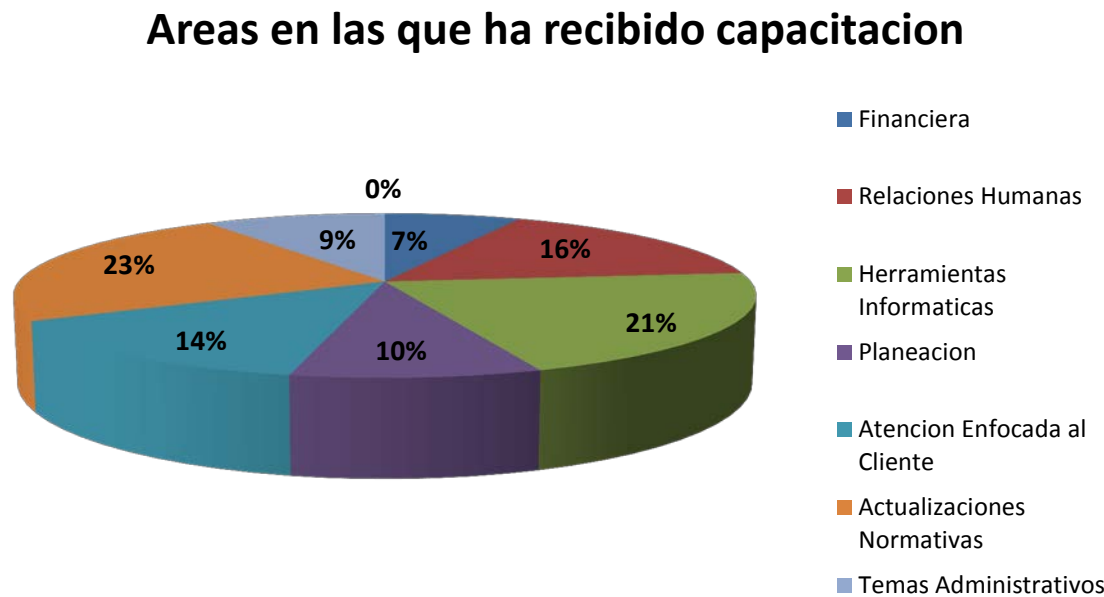
Grafica 6. Funcionarios que han recibido capacitación

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Si	19	63%
No	11	37%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Teniendo en cuenta la pregunta anterior, a partir de esta, hasta la pregunta numero 8 fueron diligenciadas por los 19 funcionarios que respondieron afirmativamente.

Grafica 7Áreas en las que ha recibido capacitación



Fuente: Elaboración propia

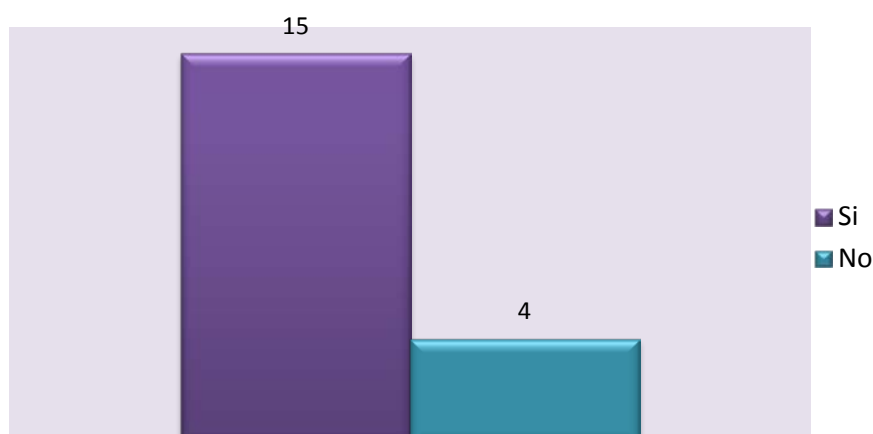
De ese 63% de funcionarios que afirmaron haber recibido capacitación, las temáticas impartidas se distribuyeron de la siguiente manera: El 23% de las capacitaciones fueron en Actualizaciones Normativas seguida por un 21% de Herramientas Informáticas, 16% en relaciones humanas, 14% atención enfocada al cliente, por último las capacitaciones que menos se han impartido han sido en planeación, temas administrativos y área financiera con 10%, 9% y 7% respectivamente.

Tabla 7. Áreas en las que ha recibido capacitación

AREA	FRECUENCIA	%
Financiera	3	7%
Relaciones Humanas	7	16%
Herramientas Informáticas	9	21%
Planeación	4	10%
Atención Enfocada al Cliente	6	14%
Actualizaciones Normativas	10	23%
Temas Administrativos	4	9%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 8. Criterio de capacitación



Fuente: Elaboración propia

El 79% de los encuestados considera que la capacitación que ha recibido ha sido buena, mientras que el 21% opina lo contrario.

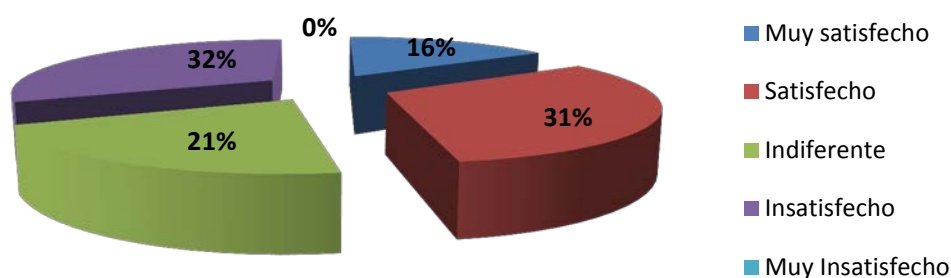
Tabla 8. Criterio de capacitación

OPCION	FRECUENCIA	%
Si	15	79%
No	4	21%
Total	19	100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 9. Nivel de satisfacción

En que grado esta usted satisfecho con la capacitacion proporcionada por su empresa



Fuente: Elaboración propia

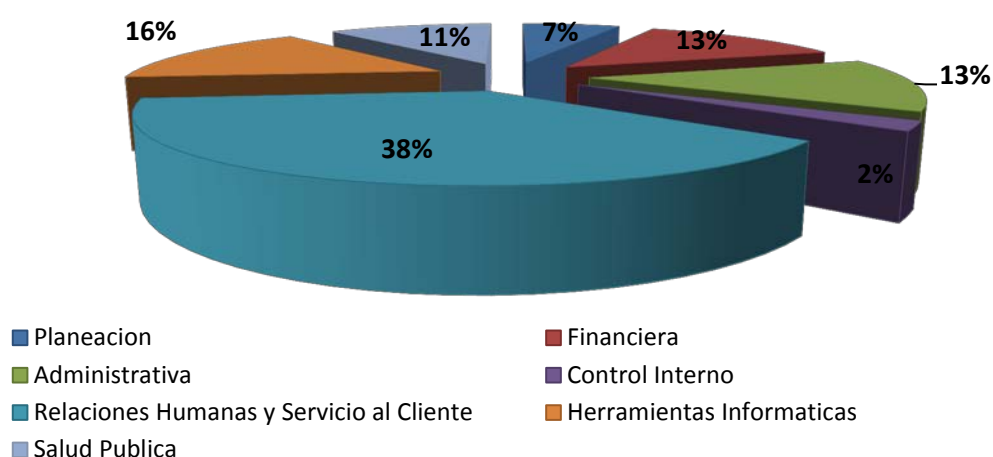
El 32% de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija se encuentra insatisfecho con la capacitación proporcionada por la entidad, el 31% se encuentra satisfecho, mientras que el 16% es indiferente y solamente el 16% se encuentra muy satisfecho con las capacitaciones recibidas.

Tabla 9. Nivel de satisfacción

NIVEL	FRECUENCIA	%
Muy satisfecho	3	16%
Satisfecho	6	32%
Indiferente	4	21%
Insatisfecho	6	32%
Muy Insatisfecho	0	0%
TOTAL	19	100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 10. Conocimientos previos



Fuente: Elaboración propia

Nota: Pregunta de carácter abierto se agropo la información proporcionada por los funcionarios.

El 38% de los conocimientos que tienen los funcionarios es en relaciones humanas y servicio al cliente, seguido por herramientas informáticas con un 17%. El área administrativa y financiera con un 13%, mientras que la salud publica un 11%, por último se encuentran planeación y control interno cuentan con el 7% y 2% respectivamente.

Tabla 10. Conocimientos previos

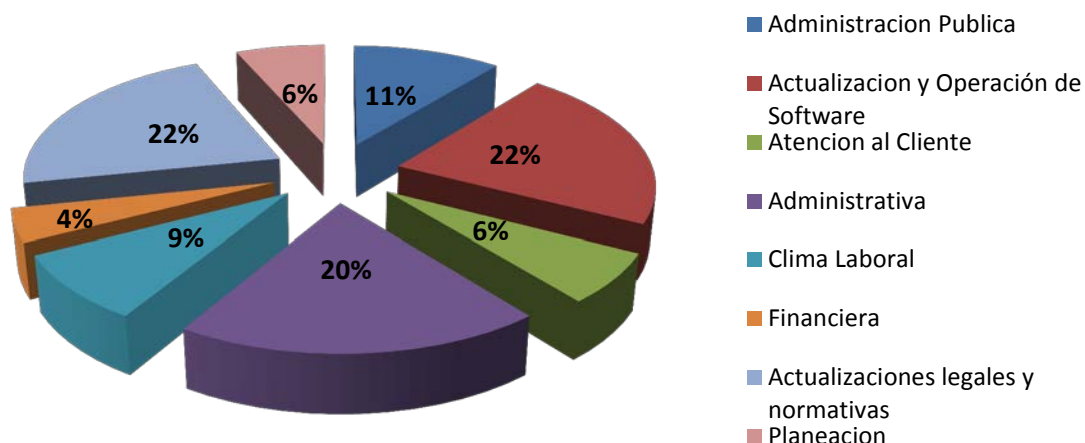
AREA DE CONOCIMIENTO	FRECUENCIA	%
Planeación	3	7%
Financiera	6	13%
Administrativa	6	13%
Control Interno	1	2%

Tabla 10 (Continuación)

AREA DE CONOCIMIENTO	FRECUENCIA	%
Relaciones Humanas y Servicio al Cliente	17	38%
Herramientas Informáticas	7	16%
Salud Publica	5	11%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración Propia

Grafica 11. Habilidades a desarrollar



Fuente: Elaboración propia

Nota: Pregunta de carácter abierto se agrupo la información proporcionada por los funcionarios.

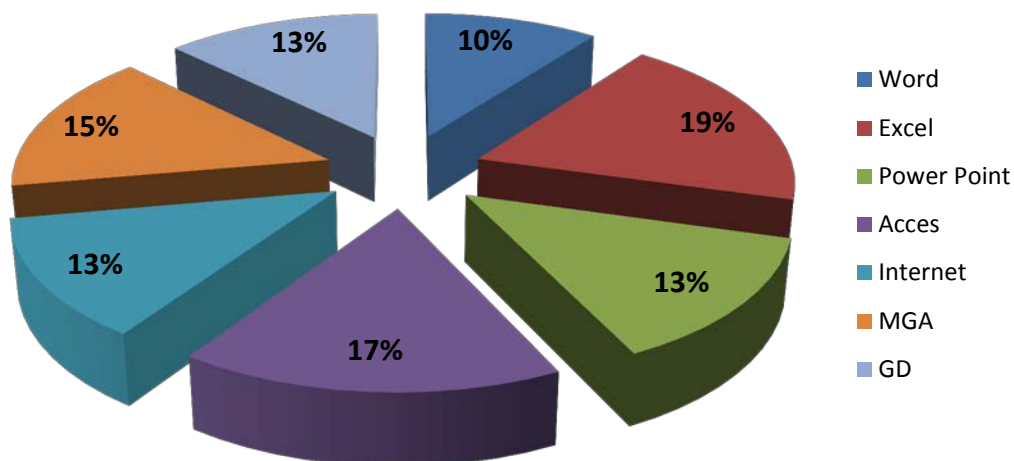
Se considera que las áreas de Actualización legal y normativa junto con actualización y operación de software son las que más necesitan desarrollo con un 22% cada una, temáticas relacionadas en el área administrativa tienen el tercer puesto con un 20%, la administración pública con 11% y las que menor atención requieren son clima laboral con 9%, Planeación, atención al cliente ambas con un 6% y por último el área financiera con un 4%.

Tabla 11. Habilidades a desarrollar

AREA DE DESARROLLO	FRECUENCIA	%
Administración Publica	5	11%
Actualización y Operación de Software	10	22%
Atención al Cliente	3	6%
Administrativa	9	20%
Clima Laboral	4	9%
Financiera	2	4%
Actualizaciones legales y normativas	10	22%
Planeación	3	6%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 12. Necesidad capacitación herramientas informáticas



Fuente: Elaboración propia

El 19% de los funcionarios sienten la necesidad de mejorar sus conocimientos en Excel, de igual manera el 17% desea adquirir conocimientos en Acces y un 15% en el software de MGA, seguido con un 13% GD, Power Point y el manejo de Internet, por último el que menos necesita capacitación es Microsoft Word.

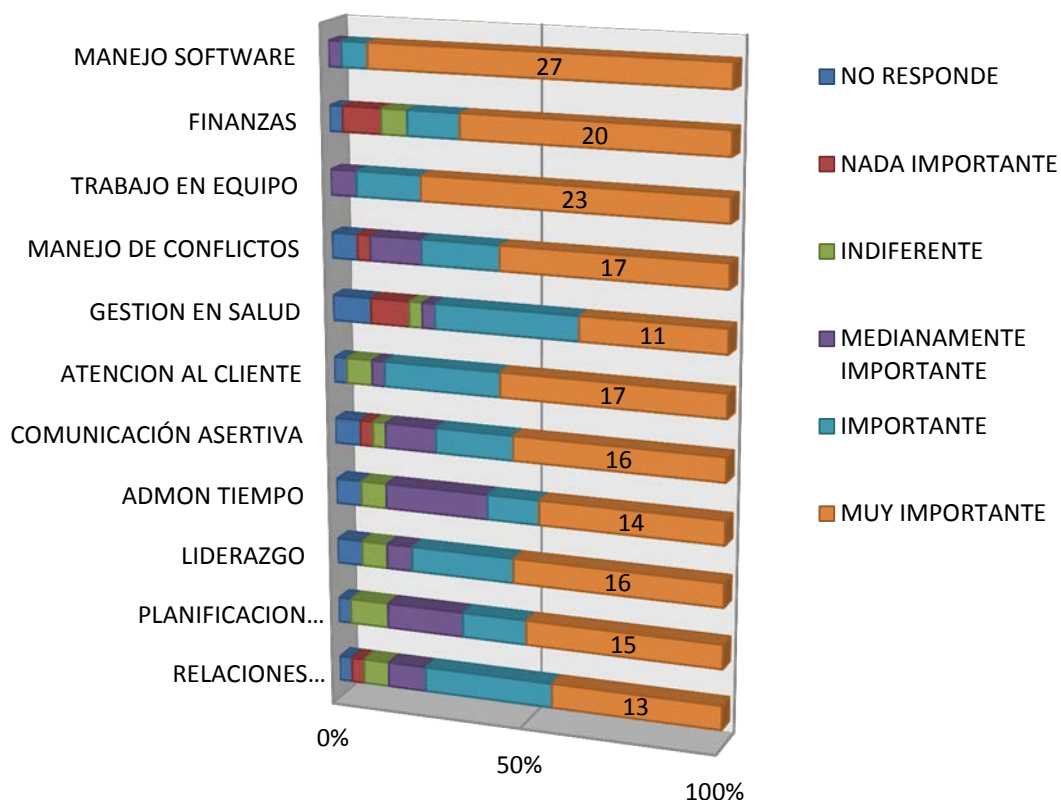
Tabla 12. Necesidad capacitación herramientas informáticas

SOFTWARE	FRECUENCIA	%
Word	13	10%
Excel	24	19%
Power Point	17	13%
Access	21	17%
Internet	16	13%
MGA	19	15%
GD	16	13%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 13. Nivel de importancia, temáticas de capacitación

Nivel de importancia temáticas de capacitación



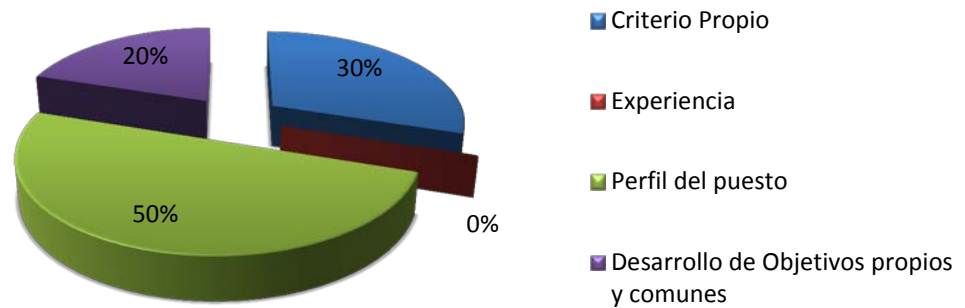
Fuente: Elaboración propia

En la gráfica se puede observar las diferentes temáticas propuestas como posibles capacitaciones a impartir a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija, en donde se les pregunto a su criterio cuales son las de mayor importancia a la hora de recibir capacitación.

La temática que fue considerada de mayor importancia es el Manejo de Software con una frecuencia de 27 puntos seguida del Trabajo en equipo con 23 puntos, y Finanzas. La temática que menos calificación recibió fue Gestión en salud con 11 puntos, esto se cree es debido a que los funcionarios interesados en este tipo de temáticas se encuentran ubicados en la Secretaria de Salud.

Anexo H Tabla 13. Nivel de importancia temáticas de capacitación

Grafica 14. Criterios para capacitarse



Fuente: Elaboración propia

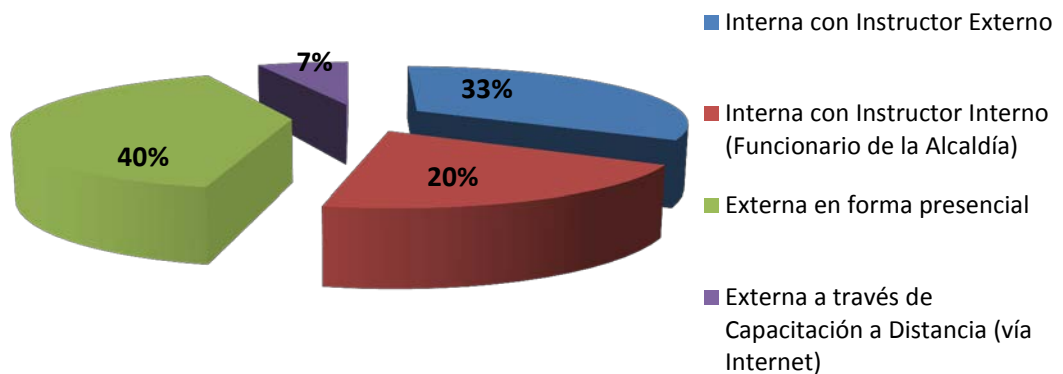
El 50% de los encuestados escogería los cursos de capacitación de acuerdo a las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo siguiendo la descripción del cargo, el 30% lo escogería bajo criterio propio de cuales serían la necesidades que se presenten a la hora de realizar sus labores, por último el 20% optaría por capacitaciones que le ayuden a su desarrollo individual y desarrollo colectivo.

Tabla 14. Criterios para capacitarse

CRITERIO	FRECUENCIA	%
Criterio Propio	9	30%
Experiencia	0	0%
Perfil del puesto	15	50%
Desarrollo de Objetivos propios y comunes	6	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 15. Tipo de capacitación



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los funcionarios consideran que la capacitación por parte de personal externo a la administración y presencial es la más adecuada con un 40%, el 33% considera que debe ser interna pero con instructor externo, a diferencia de estos el 20% que es mejor una capacitación interna con un funcionario de la Alcaldía, y finalmente el 7% considera que la mejor manera es de manera externa y a distancia vía internet.

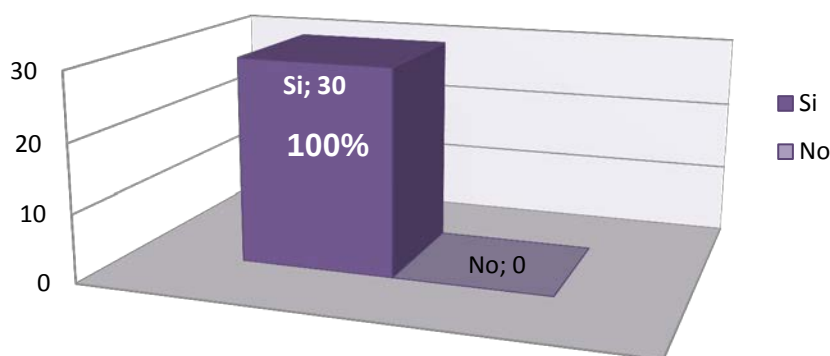
Tabla 15. Tipo de capacitación

TIPO DE CAPACITACION	FRECUENCIA	%
Interna con Instructor Externo	10	33%
Interna con Instructor Interno (Funcionario de la Alcaldía)	6	20%
Externa en forma presencial	12	40%
Externa a través de Capacitación a Distancia (vía Internet)	2	7%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 16. Disposición de tomar capacitaciones

Disposición de tomar capacitaciones programadas por la Alcaldía Municipal de Lebrija



Fuente: Elaboración propia

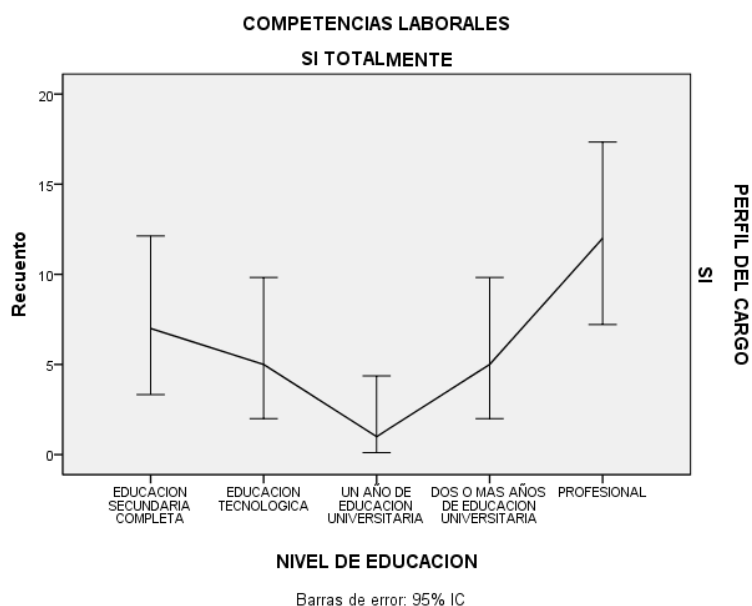
El 100% de los funcionarios estaría dispuesto a tomar capacitaciones que sean programadas por la Administración Municipal.

Tabla 16 Disposición de tomar capacitaciones

OPCION	FRECUENCIA	%
Si	30	100%
No	0	0%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

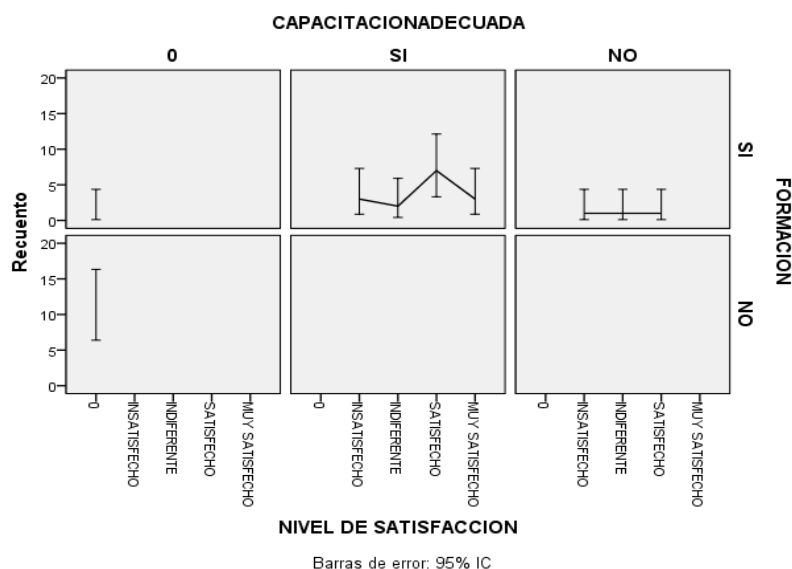
Grafica 17 Correlación Competencias Laborales Vs Nivel de Educación



Fuente: Elaboración propia

En esta grafica se puede observar que la totalidad de los funcionarios encuestados conocen y según su criterio cumplen el perfil de su cargo, de igual manera nos muestra que el nivel educativo más alto y de mayor proporción en la Alcaldía Municipal de Lebrija es la educación profesional, seguida de la educación secundaria dejando en tercer puesto a la educación de nivel Tecnológico.

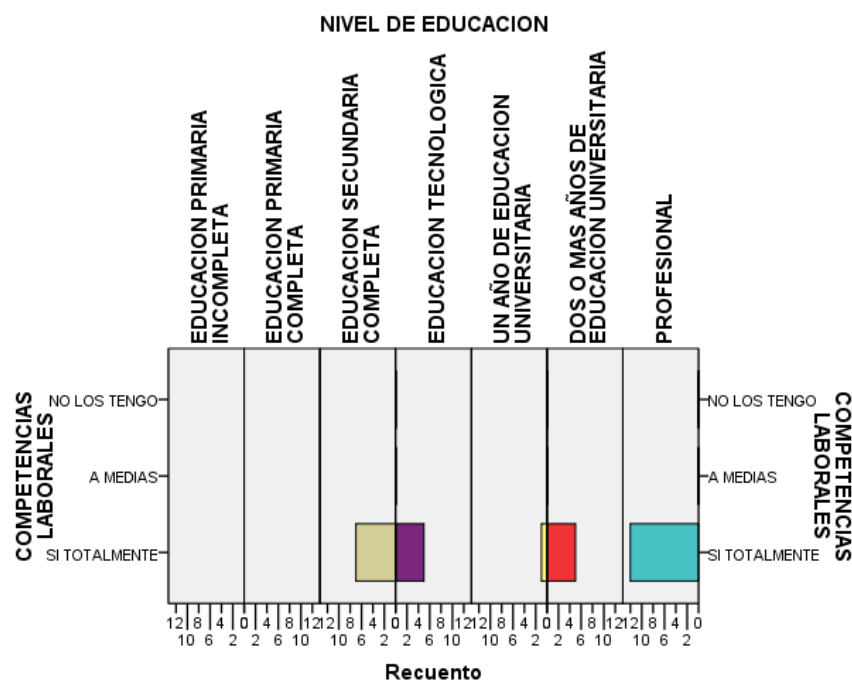
Grafica 18. Correlación Formación Vs Capacitación Adecuada Vs Nivel de Satisfacción



Fuente: Elaboración propia

En esta grafica se puede observar la relación entre si el funcionario recibió capacitación, su nivel de satisfacción y por ultimo si esta fue adecuada. Se puede observar que de los funcionarios que recibieron capacitación la mayoría considera que la capacitación si fue adecuada y muy satisfactoria, por el contrario de los funcionarios que consideraron que la capacitación no fue adecuada se manejan unos rangos entre insatisfactorio e indiferente.

Grafica 19. Correlación Nivel de educación Vs Competencias laborales



Fuente: Elaboración propia

De manera más clara, la ésta grafica muestra la relación entre las competencias laborales que poseen los funcionarios vs su nivel de educación, en donde el mayor nivel se encuentra en la educación superior, seguida de la educación secundaria.

7.4. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LEBRIJA

Teniendo en cuenta la información y los datos obtenidos por medio de la etapa de observación, la ejecución del instrumento de recolección de información, además de tener en cuenta los objetivos de la Alcaldía Municipal de Lebrija y de cada una de sus secretarías, de igual manera guiándose bajo las guías y estatutos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Publica (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Publica (ESAP) en los diferentes planes y guías presentadas anteriormente, se presentó el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la entidad, esto con el fin de dar cumplimiento a las normas vigentes que reglamentan los procesos de

formación y capacitación para Entidades Públicas establecidos en el Método Estándar de Control Interno MECI 1000:2014, el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece el Plan Institucional de Formación y Capacitación del Municipio de Lebrija del año 2014, el cual pretende establecer los parámetros que se tendrán en cuenta para la vigencia del 2014.

Se presentan los siguientes documentos:

- **Anexo I** Plan Institucional de Formación y Capacitación Alcaldía Municipal de Lebrija
- **Anexo J** Desarrollo Institucional para el Cumplimiento de los Objetivos del Estado
- **Anexo K** Plan Institucional De Capacitación Alcaldía Municipal De Lebrija 2014 Temática De Capacitación

7.4.1. Alcance

El Plan Institucional de Formación y Capacitación está dirigido a todos los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de Lebrija, estableciendo la capacitación como una herramienta que contribuye a la generación de resultados, beneficios para la comunidad y permite la creación de un clima laboral agradable.

El Plan de Capacitación está dirigido a los empleados de Carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción, los empleados de periodo fijo, el Alcalde y a Empleados provisionales.

7.4.2. Objetivos del Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Alcaldía de Lebrija

7.4.2.1. Objetivo General

Establecer un plan de Formación y Capacitación orientado al fortalecimiento de las habilidades, destrezas, conocimientos y valores éticos de los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de Lebrija, lo que permitirá el desarrollo y mejora continua del desempeño tanto personal como profesional de los funcionarios del municipio con el fin de elevar los niveles de productividad, eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades.

7.4.2.2. Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento institucional de la Alcaldía Municipal de Lebrija.
- Colaborar en los procesos de formación de los funcionarios del Estado.
- Preparar mediante acciones de Formación y Capacitación, a los funcionarios de la Administración Municipal buscando el desarrollo integral de sus capacidades y valores.

- Fortalecer la capacidad, individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para el mejor desempeño laboral y lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con la entidad con respecto a las políticas, proyectos, programas y los objetivos del Estado y los del municipio.
- Vincular a todos los Funcionarios Públicos de la entidad en procesos de aprendizaje y mejora continua, forjando una actitud positiva hacia el trabajo.
- Impulsar espacios que promuevan el aprendizaje continuo principalmente la apropiación de conocimientos, desarrollo de habilidades y fortalecimiento e interiorización de valores.
- Promover la creación de un clima de trabajo satisfactorio, mediante las relaciones laborales y humanas armoniosas, incrementando la motivación del funcionario.

7.4.3. Indicadores

Tabla 17. Indicadores

INDICADOR	DESCRIPCION	FORMULA
Cobertura	Permite comparar y priorizar la cobertura de las posibles actividades requeridas, diferenciados por competencias	$\left(\frac{\text{Funcionarios Objetivo}}{\text{Total de funcionarios de la Entidad}} \right) * 100$
Asistencia	Permite replantearse las estrategias de difusión de la capacitación, el interés general de las personas, posibilidades reales de asistencia. Además, mientras más alta es la inasistencia, más dinero se pierde por concepto de cupos vacíos.	$\left(\frac{\text{Funcionarios Convocados}}{\text{Total de funcionarios Asistentes}} \right) * 100$
Costo promedio por trabajador capacitado	Este indicador permite conocer el costo por funcionario que se genera para la empresa por capacitación	$\left(\frac{\text{Gasto anual de capacitaciones}}{\text{Funcionarios capacitados en el año}} \right)$
Horas invertidas en capacitación	Establecer las horas por empleados destinadas a capacitación	$\left(\frac{\text{Horas de capacitacion}}{\text{Total de Funcionarios Capacitados}} \right)$

Fuente: Elaboración propia

7.5. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN

La elaboración y divulgación del programa de Inducción y Re-Inducción de la Alcaldía Municipal de Lebrija tiene como finalidad dar a conocer el entorno laboral en donde desarrollarán sus funciones y actividades los funcionarios de la entidad ya sean nuevos o antiguos de la misma manera que el Plan Institucional de Formación y Capacitación se busca dar cumplimiento a las normas vigentes que reglamentan los procesos establecidos para Entidades Públicas establecidos en el Método Estándar de Control Interno MECI 1000:2014, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El contenido de este programa, servirá de apoyo para que los funcionarios conozcan información general de la Alcaldía Municipal de Lebrija, su Misión y Visión, los valores, la historia de la Institución, la Estructura Organizacional; de esta manera logren adaptarse e identificarse con cada uno de los componentes de la organización, y de esta garantizar elevados niveles de calidad en la prestación del servicio y formar trabajadores eficientes, estimulados y capacitados.

Se incluyen los siguientes documentos:

- **Anexo L** Programa de Inducción y Re-Inducción
- **Anexo M** Código de Ética
- **Anexo N** Registro de Asistencia a Inducción, Re inducción y Capacitación
- **Anexo O** Constancia de Inducción al cargo
- **Anexo P** Constancia de Re-Inducción al cargo

7.5.1. Alcance

Este programa permite el total cumplimiento del Plan Municipal de Formación y Capacitación, y es dirigido a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Lebrija. Aplica para la inducción y re-inducción institucional en el puesto de trabajo (Incluyendo traslados, ascensos y/o promociones).

7.5.2. Objetivos

7.5.2.1. Objetivo General

El Programa de Inducción y Re- Inducción tiene como objetivo ser una herramienta que permita establecer las directrices para las situaciones de: Ingreso de un nuevo funcionario, dar información precisa y útil respecto a nuestra Entidad, determinar sus funciones y las políticas de personal que le afectarán; para que de esta forma la reconozca, adapte e integre, rápida y adecuadamente a la Entidad y al personal que hace parte de la Alcaldía Municipal de Lebrija.

7.5.2.2. Objetivos Específicos

- Dar a conocer a los Funcionarios las condiciones laborales y otros factores de la Administración Municipal de Lebrija como: su Misión, Visión, Principios, Valores, historia.
- Contribuir a la identificación y adaptación del funcionario con su puesto de trabajo y todo lo que ello implica.
- Garantizar que los funcionarios estén informados de los cambios que se presenten en la Administración, en cuanto a Políticas, Normas, cambios de Estructura, etc.
- Establecer un Programa documentado en donde se dé a conocer al nuevo funcionario de la Alcaldía Municipal de Lebrija su entorno laboral.

7.6. SOCIALIZACION

En la Alcaldía Municipal de Lebrija se socializaron del Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Programa de Inducción y Re- Inducción, los documentos se presentaron por medio de la entrevista personal con cada uno de los funcionarios, a su vez el documento se pondrá a conocimiento por medio de la cartelera institucional y/o correo electrónico a quienes no hayan recibido la socialización pertinente. Ver Acta de Socialización

- **Anexo Q** Acta de Socialización
- **Anexo R** Listado de socialización PIC y Programa de Inducción y Re-Inducción.

8. CONCLUSIONES

De este proyecto se puede concluir que:

- Un número significativo de funcionarios no había recibido capacitación de ningún tipo, aunque todos afirmaban poseer las competencias necesarias para el desarrollo normal de las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Las áreas en la que los funcionarios consideran necesitan capacitación con mayor urgencia, es el área de manejo de herramientas informáticas en donde señalan a Excel como el software que más atención requiere.
- Se deben re evaluar los cursos de capacitación que se brindaran a futuro tomando en cuenta las debilidades y fortalezas de las capacitaciones ya impartidas, ya que en el cuestionario aplicado a los funcionarios nos revela un nivel de inconformismo del 32%.
- Se observó que los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija prefieren una capacitación presencial con un instructor externo.
- El Plan Institucional de Capacitación no cumplía con los parámetros establecidos por el Plan Nacional de Capacitación.
- No se había contemplado un documento con el Programa de Inducción y Re-Inducción para los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Lebrija como lo indica el Método Estándar de Control Interno MECI 1000:2014.

9. RECOMENDACIONES

- Realizar la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI 2014 dando a conocer a cada uno de los funcionarios la importancia de este para la entidad, todo esto por medio de charlas, capacitaciones, comunicados, etc.
- Dar cumplimiento al Plan Institucional de Formación y Capacitación del Municipio.
- Dar cumplimiento al Programa de Inducción y Re-Inducción cada vez que ingrese un nuevo funcionario público a la entidad, en el caso de los funcionarios antiguos realizar el proceso de Re-Inducción con una periodicidad de 2 años o en cuanto sea requerido.
- Realizar la Evaluación del desempeño a todos los funcionarios de la Entidad mediante herramientas eficientes que permitan determinar las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios públicos para obtener resultados alineados a los objetivos de los procesos y de la Alcaldía Municipal de Lebrija.
- Crear la Ventanilla Única de Correspondencia en la Alcaldía Municipal de Lebrija que permita dar atención oportuna y eficiente a las solicitudes, quejas y reclamos de la comunidad externa a la Entidad.

10. BIBLIOGRAFIA

AGUIRRE MORALES, Sandra Isabel. ARIZA CASTILLO, Lady Johana: Diseño, documentación, implementación y evaluación del Modelo Estandarizado del Control Interno MECI 1000:2005 integrado con la NTC GP 1000:2004 en la Alcaldía Municipal de Vélez Santander. Trabajo de Grado Ingeniería Industrial. Bucaramanga.: Universidad Industrial de Santander. Escuela de Estudios Industriales y Empresariales. Facultad de Ingenierías Físico – Mecánicas. 2010. 228 p.

ALCALDIA MUNICIPAL DE LEBRIJA. ¿Quiénes Somos? [En línea]. Disponible en: <http://www.lebrija-santander.gov.co/quienes_somos.shtml> [Consultado el 15 de Agosto de 2014]

ALVAREZ GUZMAN, María Camila. Inducción y Re inducción. [En línea]. Disponible en: <<http://es.calameo.com/read/0026045603025b7c1cad6>> [consultado el 12 de Agosto de 2014]

ATEHURTUA HURTADO, Federico. Proceso de gestión del Talento Humano. En: Sistema de gestión integral: Una sola gestión, un solo equipo. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia, Gestión y Conocimiento. 2008. p 155-162. [Consultado el 1 de Agosto de 2014].

BLANCO GALVIS, Armel Camilo. ORDOÑEZ RODRIGUEZ, Ronald Fabián: Apoyo a la alcaldía de Lebrija y validación del indicador de clima de negocios de la ciudad Bucaramanga desde el centro de emprendimiento de la universidad santo Tomás de Aquino sede Bucaramanga. Bucaramanga 2014, 46h. Trabajo de Grado Ingeniería Industrial. Universidad Santo Tomas. División de Ingenierías y Arquitectura. Facultad Ingeniería Industrial.

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 54. [En línea]. Disponible en: <<http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-54>> [Consultado el 3 de Agosto de 2014]

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 87. (29 de Noviembre, 1993). Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., Ministerio del Interior. [En línea]. Disponible en: <http://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/ley_87_de_1993.pdf> [consultado el 30 de Julio de 2014]

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. LEY 443 DE 1998, 11 Junio, por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1993. No. 43.320 [en línea].
Disponible

en:<<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=190>>
[Consultado el 3 de Agosto de 2014]

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. LEY 734 DE 2002, 5 Febrero, por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2002. No. 44.699 [en línea]. Disponible en: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>>
[Consultado el 3 de Agosto de 2014]

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. LEY 909 DE 2004, 23 Septiembre, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2004. No. 45.680 [en línea]. Disponible en: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>>
[Consultado el 3 de Agosto de 2014]

COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA. DECRETO 943 DE 2014, 21 Mayo, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014. [En línea]. Disponible en: <http://portal.dafp.gov.co/pls/portal/formularios.retrive_publicaciones?no=2159>
[Consultado el 3 de Agosto de 2014]

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. DECRETO 1567 DE 1998, 5 Agosto, por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1998. No. 43.358 [en línea]. Disponible en: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>>
[Consultado el 3 de Agosto de 2014]

COMITÉ INTERNACIONAL DE PRÁCTICAS DE AUDITORÍA. Normas Internacionales de Auditoría. Pronunciamientos técnicos. 6 ed. México 2001. [En línea]. Disponible en: <https://addi.ehu.es/bitstream/10810/9913/1/Revista14_08.pdf> [Consultado el 1 de Agosto de 2014].

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Op. cit., p. 17

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. DECRETO 943 de 2014, Mayo 21, por el cual se actualiza se actualiza el Modelo Estándar De Control Interno –MECI–. [CD-ROM]. Bogotá, D.C.: DAFP, 2014.9p. (MECI: 2014). [Consultado el 5 de Agosto de 2014]

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Manual técnico: modelo estándar de control interno para el estado colombiano. Bogotá, D.C.: DAFP, 2006 .21p. (MECI: 1000:2005). [En línea]. Disponible en:

<file:///D:/Documentos/Downloads/implementacion.pdf> [consultado el 30 de Julio de 2014]

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Manual técnico: modelo estándar de control interno para el estado colombiano MECI 2014. [CD-ROM]. Bogotá, D.C.: DAFP, 2014.9p. (MECI: 2014). [Consultado el 5 de Agosto de 2014]

ENTREVISTA con Jairo Rangel Regueros, Secretario General de la Alcaldía Municipal de Lebrija. Lebrija, Santander Agosto de 2014.

FUENTES LUNA, Oswaldo. Sistemas de Control Interno Para Organizaciones.1 ed. Lima: Instituto de investigación en Accountability y Control. Junio de 2011. P. 11. [Consultado el 1 de Agosto de 2014].

HEATHFIELD, Susan M. What Are Human Resources? [En línea]. Disponible en: <http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/what_hr.htm> [Consultado el 30 de Julio de 2014]

LUNENBURG. Fred C. Human Resource Planning: Forecasting Demand and Supply. En: International Journal of Management, Business, and Administration. 2012. vol 15, no. 1,. p 1-10

MENDEZ TELLO, Marly Alejandra. PICON PINTO, Andrea Tatiana: Apoyo a la alcaldía municipal de Lebrija mediante herramientas de gestión pública para la ejecución y seguimiento al plan de desarrollo municipal “CAMBIO CON IGUALDAD Y JUSTICIA SOCIAL” 2012 - 2015. Bucaramanga 2014, 46h. Trabajo de Grado Ingeniería Industrial. Universidad Santo Tomas. División de Ingenierías y Arquitectura. Facultad Ingeniería Industrial.

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. LEY 87 DE 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.120 de Noviembre 29 de 1993.]. [Consultado el 31 de Julio de 2014].

SILICEO AGUILAR, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. 4 ed. México: Editorial Limusa, 2004. 13p.

TORREALBA, Bernardo. (2007). Procesos de recursos humanos. N.d. [en línea]. Disponible en: <<http://inducccionrrhh.blogspot.com/>> [consultado el 12 de Agosto de 2014]

VILLAREAL GARCIA, Leydi Liliana. Implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 integrado con la NTC GP 1000:2009 para la Alcaldía Municipal de Galán Santander. Trabajo de Grado Ingeniería Industrial. Bucaramanga.: Universidad Industrial de Santander. Escuela de Estudios

Industriales y Empresariales. Facultad de Ingenierías Físico – Mecánicas.
2011. 129 p.